

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE



NÁZEV BAKALÁŘSKÉ PRÁCE/TITLE OF THESIS

Dopady přeshraničních toků pracovní síly na trh práce – srovnání České republiky a Slovenské republiky / The effect of cross-border labor migration on the labor market – comparison between Czech republic and Slovak republic

TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

06/2024

JMÉNO A PŘÍJMENÍ STUDENTA / STUDIJNÍ SKUPINA

Pavel Kohoutek / KEMBC05

JMÉNO VEDOUCÍHO BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

doc. Ing. Zdeněk Říha, 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/a 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/a, 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:

PODĚKOVÁNÍ

Rád bych tímto velmi poděkoval vedoucímu bakalářské práce, docentovi Zdeňku Říhovi, za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce.

SOUHRN

1. Cíl práce:

Cílem práce je zjistit důvody a vlivy přeshraničních pracovních toků mezi Českou a Slovenskou republikou. Dílčím cílem je porovnat oba státy – ať už obecnými ekonomickými ukazateli, tak s důrazem na trh práce, a zdůvodnit motivaci pracovníků migrujících mezi těmito státy.

2. Výzkumné metody:

Teoreticko-metodologická část byla vypracována za pomoci literárních zdrojů, kde bylo za použití odborných knih a internetových zdrojů hlavním záměrem sestavit přehled teoretického popisu trhu práce, jeho účastníků a otázky nezaměstnanosti. Následně se práce ve dvou kapitolách věnuje podmínkám pobytu cizince ze země EU na území našeho státu a současně tomu, jaké jsou jeho povinnosti z pohledu daní a povinných odvodů. Zde práce ještě rozlišuje mezi případy, kdy cizinec pracuje i bydlí na území cizího státu nebo za prací dojíždí z jiného státu. Dále jsou zde rozepsány jednotlivé důvody migrace včetně popisu některých klíčových ukazatelů, které jsou analyzovány v analytické části. Poslední kapitola teoretické části je věnována podrobné metodice bakalářské práce. Praktická část pracuje s daty získanými z ověřených internetových zdrojů, jako jsou Eurostat, oficiální statistické úřady jednotlivých států a agentury zabývající se statistickým šetřením. Pomocí těchto dat jsou oba státy porovnány, v první podkapitole podle obecných ekonomických ukazatelů a ve druhé podkapitole s ohledem na zaměstnanost a trh práce. Ve třetí podkapitole jsou k detailnímu pohledu na Slováky pracující v České republice využita data agentury Trexima. Praktická část je zakončena podrobným zhodnocením svých výsledků.

3. Výsledky výzkumu/práce:

První částí výzkumu bylo porovnání obou zemí, kdy byla zjištěna dominance ekonomiky české nad ekonomikou slovenskou. Tohoto zjištění bylo dosaženo porovnáním jednotlivých ekonomických parametrů, jako je HDP, HDI, zadluženosti země a další. Ve druhé sekci zaměstnanosti bylo zjištěno, že úroveň platů v České republice je vyšší než na Slovensku. Společně s tím byl zjištěn dominantní přeliv pracovní síly právě ze Slovenska do Česka. Pro zajímavost, poměr Čechů žijících na Slovensku vůči Slovákům v Česku je zhruba 1:10. Bráno v potaz pouze zaměstnance, dostaneme se na poměr okolo 1:36. Z práce dále vyplynul velký počet slovenských studentů v České republice. Následným zjištěním, které s tím souvisí, je fakt, že si Slováci v Česku vydělají v průměru více než místní občané. S tím souvisí právě vyšší vzdělanost a kvalifikace těchto pracovníků. Z pohledu příčin odchodu pracovníků na zahraniční trh dominují hlavně ty ekonomické, kdy dle definice lidé z ekonomicky méně vyspělé země odchází do té vyspělejší. Česko se pro Slováky jeví jako vhodná volba patrně právě kvůli podobnosti jazyka, kultury a společné historie obou zemí.

4. Závěry a doporučení:

Doporučením pro české zaměstnavatele při hledání zájemce na kvalifikovanou pozici je zaměřit se na zájemce ze Slovenska, kteří mohou být na tuto pozici vhodní. O to důraznější doporučení a varování by mělo být pro slovenské vládní představitele a rozhodující orgány, které by měly podniknout kroky k udržení zejména vzdělaných a kvalifikovaných lidí v zemi. Za tím účelem by mohlo dojít ke zlepšení slovenského vysokého školství či přilákání zahraničních firem a investorů, kteří by vytvořili vhodné pracovní pozice pro kvalifikované zaměstnance.

KLÍČOVÁ SLOVA

Trh práce, Česká republika, Slovenská republika, migrace, EU, nezaměstnanost

SUMMARY

1. Main objective:

The aim of the thesis is to identify the reasons and effects of cross-border labour flows between the Czech and Slovak Republics. The sub-objectives are to compare the two countries - both by general economic indicators and with a focus on the labour market and to justify the motivations of migrant workers between these countries.

2. Research methods:

The theoretical-methodological part was developed with the help of literary sources, where with the help of professional books and internet resources, the main intention was to compile an overview of the theoretical description of the labor market, its participants and the issue of unemployment. Subsequently, the thesis in following two chapters is devoted to the conditions of residence of a foreigner from EU countries on the territory of our country and, at the same time, what are his obligations from the point of view of taxes and compulsory levies. Here, labor also distinguishes between cases where a foreigner works and lives on the territory of a foreign state or commutes to another state for work.

Furthermore, the individual reasons for migration are detailed here, including a description of some key indicators, which are analyzed in the analytical section. The last chapter of the theoretical part is dedicated to the detailed methodology of the bachelor thesis. The practical part works with data obtained from verified internet sources, such as Eurostat, official statistical offices of individual states and agencies dealing with statistical investigations. Using these data, both states are compared, in the first sub-chapter according to general economic indicators and in the second sub-chapter with an emphasis on employment and the labor market. In the third subsection, data from the Trexima agency is used for a detailed view of Slovaks working in the Czech Republic. The practical part ends with a detailed evaluation of the results of the entire analytical part.

3. Result of research:

The first part of the research was a comparison of the two countries, when the dominance of the Czech economy over the Slovak economy was established. This finding was achieved by comparing individual economic parameters such as GDP, HDI, the country's indebtedness and others. In the second section of employment, it was found that the salary level in the Czech Republic is higher than in Slovakia. Along with this, a dominant labor force overflow from Slovakia to the Czech Republic was found. Interestingly, the ratio of Czechs living in Slovakia to Slovaks in the Czech Republic is roughly 1:10. If only employees are taken into account, we arrive at a ratio of around 1:36. The work also resulted in a large number of Slovak students in the Czech Republic. Through subsequent findings related to this, the work pointed to the fact that Slovaks in the Czech Republic earn more on average than local citizens. This is related to the higher education and qualifications of these workers. From the point of view of the reasons for the departure of workers to the foreign market, mainly economic ones dominate, when, according to the definition, people from an economically less developed country leave for a more developed one. The Czech Republic appears to be a suitable choice for Slovaks probably precisely because of the similarity of language, culture and common history of both countries.

4. Conclusions and recommendation:

A recommendation for Czech employers when looking for a candidate for a qualified job is to focus their search on candidates from Slovakia who may be suitable for this job. The stronger recommendation and at the same time warning should be for Slovak government representatives and decision-making bodies, which should provide steps to retain, especially educated and qualified people in the country. For this purpose, steps could be taken to improve Slovak higher education or attract foreign companies and investors who would create suitable jobs for qualified employees.

KEYWORDS

Labour market, Czech Republic, Slovak Republic, migration, EU, unemployment

JEL CLASSIFICATION

F22 International Migration
E24 Employment • Unemployment • Wages • Intergenerational Income Distribution • Aggregate Human
Capital • Aggregate Labor Productivity

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení:	Pavel Kohoutek
Studijní program:	Ekonomika a management (Bc.)
Studijní skupina:	KEMBC05
Téma BP:	Dopady přeshraničních toků pracovní síly na trh práce – srovnání České republiky a Slovenské republiky
Zásady pro vypracování (stručná osnova práce):	<ol style="list-style-type: none">1 Úvod2 Teoreticko-metodologická část Trh práce a nezaměstnanost, příčiny odchodu pracovníků na zahraniční trh práce, podmínky zaměstnávání cizinců, metodika práce3 Praktická část Situace na trhu práce pod vlivem přeshraničních přesunů pracovníků na sousední trh práce, mzdové rozdíly v daných státech4 Závěr
Seznam literatury: (alespoň 4 zdroje)	<ul style="list-style-type: none">• DANĚK, M. et al. <i>Zaměstnávání cizinců na území České republiky</i>. Olomouc: Anag, 2020. 456 s. ISBN 978-80-7554-269-4.• DOUŠOVÁ, J. <i>Úřad práce a uchazeč o zaměstnání</i>. Praha: C.H. Beck, 2021. 192 s. 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. 216 s. ISBN 978-80-7598-648-1.
Harmonogram:	<ul style="list-style-type: none">• Zpracování cílů a metodiky do 1. 11. 2023• Zpracování teoretické části do 1. 1. 2024• Zpracování výsledků do 20. 2. 2024• Finální verze do 1. 3. 2024
Vedoucí práce:	doc. Ing. Zdeněk Říha, Ph.D.

prof. Ing. Milan Žák, CSc.
rektor

V Praze dne 20. 9. 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: 2023.09.20 09:35:22 +02'00'

Obsah

1	Úvod	1
2	Teoreticko-metodologická část práce	2
2.1	Trh práce	2
2.1.1	Zaměstnanci.....	3
2.1.2	Zaměstnavatelé	3
2.1.3	Vliv produktivity a trhu práce	3
2.2	Nezaměstnanost	4
2.2.1	Přirozená míra nezaměstnanosti a její dělení	5
2.2.2	Inflace a její vztah k nezaměstnanosti	6
2.3	Podmínky pro zaměstnávání cizinců z EU.....	6
2.3.1	Pobyt cizince z EU na území ČR	8
2.3.2	Pobyt rodinných příslušníků cizince z EU na území ČR.....	9
2.4	Korelace státu bydliště a státu výkonu práce a její vliv na ZP, SP a daň z příjmu	10
2.4.1	Sociální a zdravotní pojištění	10
2.4.2	Daň z příjmu	11
2.4.3	Občan SR žijící v ČR, zaměstnán v ČR	12
2.4.4	Občan SR žijící v SR, zaměstnán v ČR.....	12
2.4.5	Občan SR žijící v ČR, zaměstnán v SR.....	12
2.4.6	Občan ČR, žijící v ČR, zaměstnán jak v ČR, tak v SR	13
2.5	Příčiny odchodu pracovníků na zahraniční trh práce	13
2.5.1	Ekonomické příčiny.....	14
2.5.2	Sociální příčiny.....	15
2.5.3	Politické příčiny	16
2.5.4	Environmentální příčiny	17
2.6	Metodika práce.....	17
3	Analytická část práce.....	19
3.1	Ekonomické porovnání České a Slovenské republiky	19
3.1.1	Porovnání HDP.....	19
3.1.2	Porovnání HDI	22
3.1.3	Porovnání zadluženosti.....	23
3.1.4	Porovnání vývoje roční inflace.....	24
3.1.5	Porovnání cenové hladiny	26
3.1.6	Porovnání hospodaření vlády	26
3.2	Srovnání zemí z pohledu zaměstnanosti a přelivu lidí.....	27

3.2.1	Srovnání průměrné mzdy a mediánu.....	27
3.2.2	Porovnání celkové nezaměstnanosti.....	31
3.2.3	Porovnání nezaměstnanosti do 25 let	32
3.2.4	Počet občanů ČR zaměstnaných na Slovensku	32
3.2.5	Počet občanů ČR žijících na Slovensku	34
3.2.6	Počet občanů SR zaměstnaných v ČR.....	35
3.2.7	Počet občanů SR s bydlištěm v ČR.....	36
3.2.8	Počet slovenských studentů v ČR.....	37
3.2.9	Počet českých studentů na Slovensku	38
3.3	Detailní pohled na Slováky zaměstnané v České republice.....	39
3.3.1	Metodika šetření	39
3.3.2	Počet slovenských pracovníků	40
3.3.3	Rozdělení podle věku a pohlaví.....	41
3.3.4	Rozdělení podle vzdělání a kvalifikace práce	42
3.3.5	Úroveň odměny za práci.....	44
3.4	Hodnocení výsledků.....	44
4	Závěr.....	46
	Literatura	47
	Přílohy	I

Seznam tabulek

Tabulka 1 Porovnání HDP v absolutních hodnotách	19
Tabulka 2 Hodnota růstu HDP	20
Tabulka 3 Porovnání HDP k paritě kupní síly EU	21
Tabulka 4 Zadluženost	23
Tabulka 5 Vývoj meziroční inflace	24
Tabulka 6 Vývoj inflace za rok 2022	25
Tabulka 7 Poměr vývoje cenové hladiny k EU	26
Tabulka 8 Hospodaření vlády (% HDP)	27
Tabulka 9 Vývoj roční hrubé mzdy v ČR	28
Tabulka 10 Vývoj roční hrubé mzdy v SR.....	28
Tabulka 11 Porovnání nominálních hrubých mezd.....	29
Tabulka 12 Procentuální nezaměstnanost dle mezinárodního srovnání.....	31
Tabulka 13 Nezaměstnanost do 25 let.....	32
Tabulka 14 Počet zaměstnanců ČR na Slovensku	33
Tabulka 15 Počet Čechů v SR.....	35
Tabulka 16 Počet občanů SR pracujících v ČR	35
Tabulka 17 Počet Slováků v ČR	36
Tabulka 18 Znázornění počtu studentů ze Slovenska na českých vysokých školách.....	37
Tabulka 19 Znázornění počtu studentů z Česka na slovenských vysokých školách	38
Tabulka 20 Vývoj počtu Slováků pracujících v ČR (dle Trexima).....	40
Tabulka 21 Rozdělení dle pohlaví.....	41
Tabulka 22 Rozdělení dle věku	41
Tabulka 23 Rozdělení slovenských pracovníků dle vzdělanosti.....	43
Tabulka 24 Rozložení pracovníků dle kvalifikace práce	43
Tabulka 25 Poměr mediánu platu občana ČR a SR pracujících v Česku s rozdělením na mzdovou a platovou sféru	44

Seznam obrázků

Obrázek 1 Sřet nabídky a poptávky práce.....	2
Obrázek 2 Porovnání HDI.....	22

Seznam grafů

Graf 1 Nárůst celkového produktu	4
Graf 2 Porovnání HDP	20
Graf 3 Porovnání hrubé mzdy a mediánu.....	30
Graf 4 Počet Čechů zaměstnaných na Slovensku	34
Graf 5 Vývoj počtu Slováků pracujících v ČR	41
Graf 6 Rozdělení pracujících Slováků v ČR dle věku.....	42

1 Úvod

V dnešním globalizovaném světě přeshraniční toky pracovní síly významně ovlivňují dynamiku pracovních trhů. Především v zemích střední Evropy, jako jsou Česká a Slovenská republika, lze pozorovat jedinečné dopady těchto migrací na ekonomiku, sociální strukturu i samotný trh práce. Tato bakalářská práce si klade za cíl prozkoumat a srovnat dopady vzájemných přeshraničních toků pracovní síly na trhy práce obou zemí, přičemž zohledňuje jak historický vývoj, tak současné trendy a možnosti.

Vzhledem k jejich společné historii, geografické blízkosti a podobným jazykovým a kulturním charakteristikám představují Česká republika a Slovensko ideální případové studie pro analýzu přeshraničního pohybu pracovních sil.

Vzhledem k aktuálnosti se práce zaměřuje na data z posledních deseti let. Z tohoto období jsou viditelné významné ekonomické a politické změny, které měly dopad jak na celkovou ekonomiku porovnávaných zemí, tak na jejich trh práce. Jedná se zejména o období po finanční krizi (po roce 2012) a následný ekonomický propad způsobený epidemií Covidu v roce 2020, ze kterého se obě země probudily do nejistoty svírající zejména Evropu, ale i celý svět, z důvodu války na Ukrajině, která dokonce s jednou z porovnávaných zemí sousedí.

Teoretická část této bakalářské práce poskytuje komplexní pohled na strukturu a dynamiku trhu práce, zaměřující se na klíčové aspekty a vzájemné vztahy mezi jeho aktéry. Začíná definicí základních pojmů trhu práce, vysvětluje role zaměstnanců a zaměstnavatelů a zkoumá vliv produktivity na celkovou efektivitu a stabilitu trhu práce. Dále je pozornost věnována nezaměstnanosti, jejím formám a dělení. Zde je zdůrazněn komplexní přehled různých typů nezaměstnanosti, jejich příčin a dopadů, včetně zkoumání vztahu mezi inflací a nezaměstnaností, a jak tento vztah ovlivňuje ekonomiku. Zásadní část práce se věnuje podmínkám zaměstnávání cizinců z EU se speciálním zaměřením na právní a administrativní aspekty. Tato část přináší podrobný pohled na korelaci mezi státem bydliště a státem výkonu práce.

Předposlední, a zvláště klíčová část teoretické části práce se zaměřuje na příčiny odchodu pracovníků na zahraniční trh práce. Zde jsou detailně rozebrány ekonomické, sociální, politické a environmentální faktory, které motivují pracovníky k migraci. Tato část nabízí hluboký vhled do komplexních motivací a tlaků, které formují mezinárodní pohyb pracovní síly. Po této sekci následuje podtéma věnované metodice této práce.

Praktická část této práce je rozdělena do čtyř kapitol, ve kterých autor nejprve porovnává obě země z hlediska několika vybraných ekonomických faktorů, jako je HDP, HDI, hospodaření vlády a další. Na základě těchto porovnáání by měla být možná vizualizace toho, který stát je na tom ekonomicky lépe a jaký je ekonomický vývoj porovnávaných států za poslední měřené roky. Druhou kapitolou praktické části je kapitola věnující se porovnání zemí z hlediska zaměstnanosti a migrace. Pracuje zde s daty, jako jsou počty občanů jednoho státu s pobytem ve státě druhém nebo jaká je zaměstnanost v porovnávaných zemích. Třetí kapitola obsahuje analýzu zaměřenou specificky na Slováky pracující v České republice.

Čtvrtou kapitolou praktické části je hodnocení výsledků, které shrnuje porovnání obou zemí a ověřuje, zdali pro praxi platí příčiny odchodu pracovníků na zahraniční trh, které jsou rozvedeny v teoretické části. Současně jsou zde uvedeny i důsledky, které z této přeshraniční pracovní migrace vyplývají.

2 Teoreticko-metodologická část práce

Teoreticko-metodologická část práce rozebírá základní údaje potřebné k pochopení problematiky. Jsou zde rozebrány základní pojmy, jako jsou trh práce, zaměstnanost či nezaměstnanost a také jaké jsou jednotlivé legislativní definice a podmínky pro pobyt a zaměstnávání cizinců z EU, jejíž členem je i porovnávaná Slovenská republika. Následně tato část rozvádí problematiku sociálního a zdravotního pojištění a zdanění přeshraničních pracovníků. Teoreticko-metodologická část dále zmiňuje jednotlivé podmínky odchodu pracovníků na zahraniční pracovní trh a je zakončena metodikou práce.

2.1 Trh práce

Na trhu práce se střetává nabídka s poptávkou – zjednodušeně řečeno jde o potenciální zaměstnance, kteří hledají vhodné zaměstnání, a zaměstnavatele, kteří hledají vhodné kandidáty na pozice, které potřebují obsadit.

Střet nabídky a poptávky práce lze vyjádřit na grafu (obrázek 1), kde při růstu počtu zájemců o zaměstnání dochází současně k poklesu poptávky ze strany firem, neboť dochází k obsazování pracovních míst. Naopak, pokud by klesal počet zájemců o zaměstnání, poptávka bude větší. V bodě, kde se tyto funkce protínají, dochází k tzv. rovnováze. Pokud je větší počet uchazečů než práce, dochází k nezaměstnanosti. V opačném případě, kdy je poptávka ze strany firem větší, než je počet uchazečů, dochází k nedostatku práce.

Je zde nutno ještě podotknout, že tato křivka je aplikovatelná na trh práce jako celek. Z důvodu širokého spektra zaměstnavatelů a zájemců o práci (různé obory a úrovně kvalifikace) může v určitém oboru docházet k nezaměstnanosti a v jiném naopak k nedostatku práce. Následně může docházet k rekvalifikaci a přesunu kandidátů do jiného oboru.

Obrázek 1 Střet nabídky a poptávky práce



Zdroj: vlastní zpracování

V případě, že by například vlivem růstu odvětví chtěli zaměstnavatelé přilákat více zájemců, dojde k posunutí křivky poptávky doprava – což v praxi znamená, že dojde k růstu reálných mezd, který následně přiláká větší množství zájemců. Na tento růst mezd pak musí reagovat jiní zaměstnavatelé, kteří by jinak riskovali, že o své zaměstnance přijdou. V dlouhodobém hledisku tedy dojde k růstu mzdy a větší zaměstnanosti.

Blíže tuto problematiku rozvádí zákon o zaměstnanosti, č. 435/2004 Sb., kde se podle § 3 rozlišuje mezi účastníky právních vztahů Českou republikou, za kterou jedná ministerstvo a Úřad práce, fyzickými osobami, které mají způsobilost být zaměstnancem, a zaměstnavateli.

2.1.1 Zaměstnanci

Zákon o zaměstnanosti, § 3, jako účastníka právních vztahů konkrétně definuje „*fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem*“.

Jak uvádí Doušová (2020), způsobilost je zde spojena se svéprávností. Svéprávná osoba je taková, která je schopna vlastním právním jednáním nabývat práva a zavazovat se k povinnostem. Plná svéprávnost je dle občanského zákoníku v oblasti pracovního práva přiznána nezletilému, kterému je 15 let.

Jak uvádí úprava občanského zákoníku, zákon č. 89/2012 Sb., konkrétně § 55 a § 56, člověk nemůže být svéprávnosti zcela zbaven, ale může být omezen – a to pouze ve svém zájmu člověka, jehož se omezení svéprávnosti týká. V takovém případě musí být brán v potaz rozsah i stupeň neschopnosti člověka postarat se o vlastní záležitosti. O omezení svéprávnosti může rozhodnout pouze soud, který současně musí vyvinout potřebné úsilí k tomu, aby zjistil názor člověka, o jehož svéprávnosti rozhoduje, při zvolení způsobu dorozumívání, který si člověk zvolí.

Doušová (2020) dále situaci rozvádí tak, že z pohledu zákona o zaměstnanosti je důležité, zda nebyla člověku omezena svéprávnost konkrétně v oblastech jednání ve věcech pracovněprávních. Ani v takovém případě by člověk nebyl zcela vyloučen z pracovního procesu, ale pracovní smlouvu či dohody by za něj musel uzavřít soudem jmenovaný opatrovník.

Pokud se vrátíme k § 3 zákona č. 435/2004 Sb., ten také definuje, že fyzickými osobami jsou v tomto případě jak občané ČR, tak i cizinci splňující podmínky pro zaměstnání stanovené tímto zákonem. V případě Evropské unie, do které spadá Slovenská i Česká republika, je právní postavení státního příslušníka jakékoliv jiné země Evropské unie rovnocenné občanu České republiky.

2.1.2 Zaměstnavatelé

Zákon o zaměstnanosti jako další účastníky zmiňuje zaměstnavatele. Doušová (2020) uvádí, že zaměstnavatelem může být jakákoliv právnická a fyzická osoba. V případě fyzické osoby může jít pak o kohokoliv, komu vznikla potřeba zaměstnat zaměstnance. Oproti zaměstnancům musí jít o osobu, která dovršila plné svéprávnosti, tedy 18 let. Tady však existují dvě výjimky, a to pokud jde o osobu, která nabyla svéprávnosti jinými způsoby, buď manželstvím a nebo přiznáním svéprávnosti.

Další způsob, jak se může někdo stát zaměstnavatelem, uvádí první odstavec § 33 obč. zákoníku, podle kterého „*udělí-li zákonný zástupce nezletilého, který nenabyl plné svéprávnosti, souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti, stává se nezletilý způsobilý k jednáním, jež jsou s touto činností spojena. K platnosti souhlasu se vyžaduje přivolení soudu.*“

2.1.3 Vliv produktivity a trhu práce

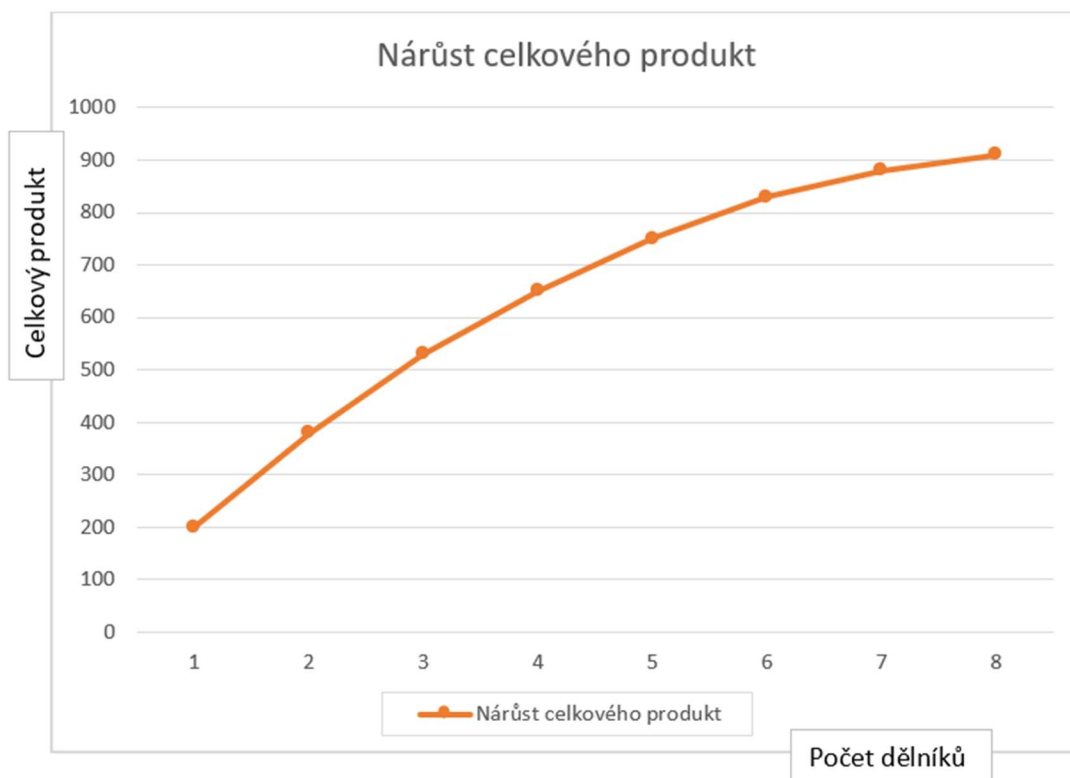
Zde se práce zaměří na přesun pracovní síly z makroekonomického pohledu.

Holman (2018) uvádí, že poptávka po pracovnících je odvozena od funkce vyjadřující závislost produkce na množství práce, kdy:

„Mezní produkt práce“ = („Přírůstek celkového produktu“ / „Přírůstek práce“)

Dle Holmana (2018) je křivka celkového produktu zakřivena tak, že s přibývajícím počtem dělníků bude docházet k čím dál tím menšímu nárůstu výroby. Pro zaměstnavatele je tedy důležité zvolit takovou strategii, aby měl ideální počet zaměstnanců při takové ceně, aby výnosy z mezního produktu posledního zaměstnance byly nad náklady na tuto jednotku práce. Svou roli zde má i mzda daného dělníka, kdy při menší mzdě může zaměstnavatel zaměstnat o dělníka více, neboť výnosy z mezního produktu budou nad náklady. K maximalizaci zisku z najatých zaměstnanců dojde ve chvíli, kdy se peněžní mezní produkt rovná mezním nákladům práce.

Graf 1 Nárůst celkového produktu



Zdroj: Holman (2018)

V publikaci od Holmana (2018) je výše zmíněný model převeden do makroekonomického kontextu, ve kterém ho autor aplikuje na celkovou ekonomiku, kdy reálný náklad na práci je znázorněn jako reálná mzda, neboť i souhrn vyrobených produktů relativně odpovídá souhrnu produktů, které jsou ze mzdy kupovány. Z toho lze dojít k závěru, že reálná mzda odpovídá meznímu produktu práce.

2.2 Nezaměstnanost

Termín nezaměstnanost se dá vysvětlit jako počet nezaměstnaných osob v daném státě, obvykle vyjádřený v procentech. Dle definice Českého statistického úřadu (2014) se měření nezaměstnanosti v České Republice dělí na dva způsoby.

První, který je více používaný a obvykle prezentován v médiích, kdy jsou data zveřejňována Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV), které vychází ze statistik jednotlivých úřadů

práce, kde se měří tzv. „*registrovaná míra nezaměstnanosti, počítána jako podíl neumístěných uchazečů o zaměstnání registrovaných úřadem práce k disponibilní pracovní síle.*“ (Český statistický úřad, 2014). Zjednodušeně řečeno je to tedy podíl nezaměstnaných k celkovému počtu praceschopných lidí.

Druhý způsob, kterým Český statistický úřad zjišťuje nezaměstnanost, je pomocí tzv. výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), což není tak známá metoda a používá se hlavně pro mezinárodní srovnání. VŠPS se provádí v konkrétních domácnostech, kde oslovený respondent vyplní dotazník (elektronicky či papírově). Toto šetření se následně opakuje pětkrát, vždy po třech měsících. Šetření je založeno na náhodném výběru domácností, které jsou osloveny. Tento způsob šetření pomáhá poskytovat granulárnější data, která mohou být posuzována z více hledisek – například z těch ekonomických, demografických či sociálních. Jak Český statistický úřad (2022) uvádí, za rok 2022 bylo v rámci tohoto šetření navštíveno téměř 23 tisíc bytů a získáno tak byly odpovědi od více než 49 tisíc osob. Data, která jsou získána tímto způsobem, se také používají pro srovnání jednotlivých států EU, neboť je použito jednotné metodiky a výsledky jsou plně srovnatelné.

2.2.1 Přirozená míra nezaměstnanosti a její dělení

Je prakticky nemožné dosáhnout plné zaměstnanosti. I za předpokladu vyrovnaného trhu práce bude existovat určité procento nezaměstnaných.

Holman (2018) označuje trh práce za heterogenní a nedokonalý. Heterogenost se vyznačuje tím, že se na trhu střetávají různé druhy práce, které se velmi liší požadovanou kvalifikací, druhem práce, její náročností a dalšími parametry. Současně je tím způsobeno i různé ohodnocení práce. Z dlouhodobého hlediska dochází vyrovnávání mzdových rozdílů mezi profesemi z důvodu přechodu pracovníků od hůře placené práce k té, která je ohodnocena lépe. I přesto si ale zaměstnání vyžadující větší riziko či kvalifikaci udržují větší mzdové ohodnocení z důvodu existence menšího množství lidí, kteří tuto práci mohou vykonávat.

Za nedokonalost trhu práce Holman (2018) označuje hlavně neúplné informace. Lidé zpravidla nevědí o všech volných pracovních místech a firmy naopak nevědí o všech uchazečích hledajících zaměstnání. Proces hledání práce funguje spíše na principu hledání zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří navzájem splňují představy a požadavky o tom druhém. Než dojde k úspěšnému najetí zaměstnání uchazečem (nebo naopak), zůstávají lidé nezaměstnaní a zároveň existují volná pracovní místa – kde se tyto změny projevují právě jako nezaměstnanost. Nezaměstnanost může být navíc podpořena sociálním systémem nastaveným státem. Za předpokladu, že existuje vysoká kompenzace v podobě podpory v nezaměstnanosti, lidé mohou hledat práci delší dobu a díky tomu mají možnost najít si vhodnější práci, která odpovídá jejich požadavkům. Tento sociální systém v podobě pojištění v nezaměstnanosti tedy umožňuje najít si vhodnější práci, avšak zároveň zvyšuje nezaměstnanost.

Přirozená míra nezaměstnanosti je taková, při které je trh v rovnováze. Holman (2018) tuto rovnováhu vysvětluje jako stav, kdy je počet lidí ztrácejících práci stejný jako počet lidí, kteří práci nalézají. Počet lidí, kteří práci ztrácejí, se obvykle vyjadřuje v procentech jako „míra ztráty práce“. Naopak počet lidí, kteří práci naleznou, se označuje jako „míra nalézání práce“.

Míra ztráty práce je procentuální vyjádření toho, kolik procent aktuálně zaměstnaných lidí práci za sledované období opustí. Míra nalézání práce značí, kolik procent z nezaměstnaných nalezne za sledované období práci. Pokud je absolutní hodnota těchto dvou ukazatelů rovna, tak je i trh v rovnováze a procentuální nezaměstnanost v tomto bodě je právě **přirozená míra nezaměstnanosti**.

Holman (2018) rozděluje přirozenou míru nezaměstnanosti na tři hlavní contributory, kterými jsou nezaměstnanost **frikční** – dobrovolný odchod z jednoho zaměstnání s motivací hledat si jiné, **strukturální** – změny odvětví a druhů prací, kdy jsou lidé nuceni odcházet z jednoho odvětví do jiného. V této souvislosti lidé absolvují různé rekvalifikační kurzy, během kterých jsou hlášeni jako nezaměstnaní. Nakonec třetí částí je nezaměstnanost **dobrovolná**, ve které se nacházejí lidé, kteří se v této pozici nacházejí dobrovolně a mohou například zneužívat sociální dávky a další potenciální benefity. Posledním druhem nezaměstnanosti, která se však do té přirozené nezapočítává, je tzv. cyklická – která souvisí s hospodářskými cykly ekonomiky a objevuje se hlavně při recesi. Ta obvykle ovlivňuje celý trh práce a ne jen některé obory a odvětví, jako je tomu u nezaměstnanosti strukturální.

2.2.2 Inlace a její vztah k nezaměstnanosti

Inlace a míra nezaměstnanosti mezi sebou souvisejí. Tento jev je zkoumán pomocí tzv. Phillipsovy křivky.

Tuto teorii rozvádí a vysvětluje Holman (2018), který popisuje Phillipsovu křivku jako jev, který zkoumá vzájemný vliv inflace a míry nezaměstnanosti. Jestliže dochází k růstu inflace, tak zároveň klesá nezaměstnanost. Funguje to i naopak – pokud dochází k růstu nezaměstnanosti, tak klesá inflace. Tento jev funguje jen krátkodobě. Z dlouhodobého hlediska má ekonomika tendenci se vyrovnávat a tíhnout k přirozené míře nezaměstnanosti. Je nutné podotknout, že se jedná jen o modelové a zjednodušené vyjádření, které nemusí vždy plně odpovídat. V ekonomice existuje spousta externích vlivů, které mohou ovlivnit směřování Phillipsovy křivky. Jedná se například o různé vládní zásahy, ekonomické šoky nebo globalizaci a propojenost ekonomik, které mohou, zpravidla krátkodobě, ovlivnit směřování Phillipsovy křivky. Současně se do modelu promítají inflační očekávání. Pokud jde o rozdělení inflace jako takové, existují tři hlavní kategorie – poptávková, nákladová a setrvačná.

Poptávková inflace, už dle svého názvu, vzniká v důsledku zvýšení agregátní poptávky. Pokud poptávka překoná nabídku, dochází u firem, které produkt nabízejí, k růstu ceny z důvodu nedostatku daného produktu.

Nákladová inflace vychází z růstu nákladů na výrobu. Zpravidla jde o náklady vstupních surovin, náklady energií (elektřina, ropa, ...) nebo o náklady na pracovní sílu – například při růstu minimální mzdy nebo pokud z důvodu zvýšení poptávky po zaměstnancích dojde k růstu mezd.

Poslední druh inflace, setrvačná, je vyvolána inflačním očekáváním. Pokud výrobci očekávají inflaci, kupříkladu kvůli růstu cen vstupních surovin, mohou již předem navýšit ceny, a to ve chvíli, kdy nejsou ještě ovlivněny samotným růstem cen. Očekávaná inflace se následně po samotném růstu cen mění v inflaci reálnou. Zároveň pokud se předpoklady vyplní, lidé očekávají inflaci i na další období a setrvačná inflace se zvyšuje.

2.3 Podmínky pro zaměstnávání cizinců z EU

Jak již bylo zmíněno v definici zaměstnance, zákon o zaměstnanosti staví zaměstnance – občana Evropské unie na stejnou úroveň jako zaměstnance – občana České republiky.

Obě země – Česká i Slovenská republika jsou od roku 2004 platnými členy Evropské unie. V jejím rámci jsou nastavené platné předpisy, které upravují pohyb pracovníků, a z nich pak také vychází české zákony. Článek 45, odstavec 1 a 2 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU) se zabývá volným pohybem osob v rámci EU a svým zněním zajišťuje volný pohyb pracovníků v Unii, bez jakékoliv diskriminace mezi pracovníky jednotlivých států na základě

státní příslušnosti v oblastech zaměstnávání, odměny za práci či v rámci pracovních podmínek. V rámci dalšího odstavce, Článek 45, odstavec 3 Smlouvy o fungování Evropské unie, se toto dále rozvádí:

„3. S výhradou omezení odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a ochranou zdraví zahrnuje právo:

a) ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa;

b) pohybovat se za tím účelem volně na území členských států;

c) pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání v souladu s právními a správními předpisy, jež upravují zaměstnávání vlastních státních příslušníků;

d) zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání za podmínek, které budou předmětem nařízení vydaných Komisí.“

Článek 45 Smlouvy o fungování Evropské unie je zakončen čtvrtým odstavcem, který ještě zmiňuje, že tento článek se nepoužije v případě zaměstnání ve veřejné správě.

Z těchto údajů tedy vychází, že občan Evropské unie se může pohybovat po území jiného státu EU za účelem zaměstnání. Převedeno na téma rozebírané touto prací, občan Slovenské republiky je umožněno pohybovat se a nechat se zaměstnat na území České republiky a stejně naopak.

Článek však zmiňuje omezení týkající se ochrany bezpečí, zdraví a také zaměstnání ve státní správě, které je třeba rozebrat konkrétněji. Dle Tomšeje a kol. (2018) je omezení zaměstnání ve veřejné správě chápáno tak, že dle SDEU (Soudního dvora Evropské unie) zahrnuje činnosti které plní kompetence státu. Jako příklad zde uvádí soudce. Tato výjimka se ale už nevztahuje na jiné státní zaměstnance neplnící kompetence státu jako například vrátného u soudní budovy. Otázka bezpečnosti umožňuje použít opatření na konkrétního jednotlivce na základě jeho chování, které by porušovalo či ohrožovalo zájmy společnosti. Pro posouzení situace mohou mezi sebou členské státy žádat o vydání případných policejních záznamů. Šetření je však vždy nutné na konkrétní podezření daného člověka. Případné vyhoštění by mělo být bráno jako krajní možnost a je třeba přihlížet ke všem okolnostem a jen výjimečně se může týkat osob, které získaly trvalý pobyt. Autor zde ještě rozvádí otázku veřejného zdraví, které se týká nemoci epidemického typu. Ta může být důvodem k vyhoštění jen tehdy, pokud se vyskytne do tří měsíců od příjezdu do dotyčného státu a je jen malá pravděpodobnost nakažení až na území cílového státu.

Jak uvádí Tomšej a kol. (2018), aplikování těchto pravidel platí kromě příslušníků států Evropské unie i na další členy Evropského hospodářského prostoru (EHP), které nejsou v EU (tedy Island, Lichtenštejnsko a Norsko) a také Švýcarsko. Na ty se také vztahují zásady volného pohybu pracovníků a jsou zbaveni omezení, které by se jinak vztahovaly na cizince z ostatních zemí, a v jejich důsledku je jejich postavení podobné postavení českých občanů. Tímto způsobem Evropská unie posiluje svou spolupráci s blízkými partnery a vytváří jednotný rámec pro pohyb osob v této rozšířené oblasti. Výraz občan EU či občan Evropské unie bude tedy v kontextu dalších kapitol zahrnovat i občany těchto zemí.

Je třeba se ještě podívat na situaci z pohledu zaměstnavatele, kde existuje důležitá podmínka při zaměstnávání cizince z EU – a tou je ohlašovací povinnost této skutečnosti na krajské pobočce Úřadu práce, jak uvádí Ministerstvo práce a sociálních věcí (2024). Zaměstnavatel je povinen oznámení učinit písemně či elektronicky pomocí e-mailu nebo datové schránky. Právě proto existuje přesná evidence cizinců jednotlivých národností legálně zaměstnaných na území České republiky. Jak uvádí zákon o zaměstnanosti, § 140, odst. 1 písm. d), zaměstnavateli hrozí při nesplnění této povinnosti pokuta až 100 000 korun.

2.3.1 Pobyt cizince z EU na území ČR

Jak už bylo zmíněno dříve, jedno ze základních práv občanů Evropské unie je jejich volný pohyb po území EU. Z toho vychází i možnost odcestovat a pobývat v jiném členském státu s jedinou podmínkou, kterou je platný doklad totožnosti. V rámci Evropské unie stačí jako platný doklad občanský průkaz, kdy pro cizince z jiných zemí by byl nutný i platný cestovní pas či vízum.

Nicméně jsou zde i další pravidla a pokud cizinec plánuje delší dobu pobývat na území České republiky, je povinný to oznámit. Dle Tomšeje a kol. (2018) vyplývá pro cizince, který bude na území České republiky pobývat delší dobu než 30 dní, ohlašovací povinnost vůči Službě cizinecké policie. Lhůta pro splnění této povinnosti je právě do třiceti dnů od vstupu na území ČR. Vzhledem k tomu, že vstup není nijak evidován, vychází toto datum z prohlášení dané osoby. V případě nesplnění ohlašovací povinnosti jde o přestupek, za který může být daná osoba pokutována až do 3 000 Kč dle § 156 zákona o pobytu cizinců. Jako předmět ohlášení se bere místo pobytu, na kterém se cizinec bude zdržovat. Existuje zde výjimka pro osoby, za které ohlašovací povinnost provádí ubytovatel – provozovatelé hotelů či ubytoven. Dle zákona § 99 odstavce 1 zákona o pobytu cizinců se za ubytovatele považuje kdokoliv, kdo za úplatu ubytuje více než 5 cizinců. Pokud by došlo ke změnám, včetně změněného místa pobytu na dobu více než 180 dní, je třeba opětovně oznámit tyto skutečnosti cizinecké policii.

Jak bude později ukázáno na výsledcích praktického šetření, dobrovolná registrace cizinců přicházejících ze zemí EU není vždy zcela dodržována. Může za to hlavně nedostatečná vymahatelnost daného nařízení a cizinci tedy nejsou motivováni ho dodržovat. Podle portálu ODoK (2024), je nyní v evidenci návrh zákona o vstupu a pobytu cizinců, který by situaci měl alespoň částečně řešit. Tento návrh zákona vysvětluje, že dostatečně neevidovaní cizinci způsobují větší problémy. Mezi hlavní žadatele o změnu patří zejména místní samosprávy, protože na neevidované cizince nemohou přijímat žádné finanční příspěvky. Tento návrh zákona vyzdvihuje tři body, jak zlepšit registraci cizinců, mezi které patří zejména digitalizace pobytové agendy, zavést povinnost evidence všech cizinců dlouhodobě pobývajících v ČR a podpořit odpovědnost subjektů podílejících se na procesu migrace. Jedná se však zatím jen o návrh, který by v případě svého schválení nabyl účinnosti až od roku 2026.

Tomšej a kol. (2018) ve své publikaci dále rozvádí otázku přechodného a trvalého pobytu. Ani jedno není z právního hlediska podmínkou, ale ze strany cizince je možné jejich vyžádání a vyřízení. Jejich získání je vhodné například z praktických důvodů, jako je registrace vozidla v České republice. Vyřízení přechodného pobytu také ulehčuje následné získání pobytu trvalého, o který je možné žádat až po pěti letech nepřetržitého pobývání na území ČR. Pro potvrzení o přechodném pobytu je nutné podat žádost na odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra České republiky. Pro žadatele pobývajících v Praze je možné zaslat žádost i poštou, kterážto výjimka je reakcí na přetížená pražská pracoviště. Potvrzení je následně vydáno do 30 dnů, kdy si jej musí žadatel osobně vyzvednout a společně s ním dostane přidělené i rodné číslo. Pro potvrzení o přechodném pobytu žadatel potřebuje cestovní pas nebo občanský průkaz, fotografii a příslušné doklady, mezi které patří doklad potvrzující účel pobytu (zaměstnání, studium, pobyt s dalším občanem EU atp.) nebo doklad o zdravotním pojištění za předpokladu, že účel pobytu není zaměstnání, podnikání další výdělečná činnost. Taktéž je potřeba doklad o zajištění ubytování na území ČR (například nájemní smlouva nebo výpis z katastru nemovitostí, je-li žadatel vlastníkem takové nemovitosti).

Daněk (2020) podotýká, že úpravou zákona v roce 2019 došlo ke změně délky platnosti potvrzení o přechodném pobytu, která je u občana EU stanovena na 10 let. Poté je případně nutné podat žádost novou.

Tomšej a kol. (2018) k trvalému pobytu zmiňuje, že o něj může žádat cizinec až po pěti letech pobývání na území České republiky. V případě, že si v minulosti nezažádal o potvrzení přechodného pobytu, je nutné jeho dokázání jiným způsobem – nájemní smlouvou, pracovní smlouvou a podobně. Posouzení této žádosti spadá do pravomoci Ministerstva vnitra. Součástí žádosti musí být cestovní pas, doklad potvrzující podmínky nepřetržitého přechodného pobytu v trvání pěti let, dvě fotografie a doklad o zajištění ubytování. Daněk (2020) zmiňuje situaci, kdy lze o trvalý pobyt žádat už po dvou letech, a to v případě, že je žadatelem rodinný příslušník jiného občana ČR, a žije zde po dobu minimálně jednoho roku. Platnost potvrzení je deset let s tím, že je možné jeho následné prodloužení – a to i opakovaně.

2.3.2 Pobyt rodinných příslušníků cizince z EU na území ČR

Tato podkapitola rozebírá situaci, kdy by s cizincem ze země EU pobýval rodinný příslušník, který je ale občanem třetího státu. Převedeno na téma práce, k této situaci by došlo, pokud by s občanem Slovenské republiky přicestoval a pobýval rodinný příslušník, který má například srbské občanství. V případě, že by byl rodinným příslušníkem taktéž občan Evropské unie, jsou jejich práva a povinnosti rovnocenné.

Dle směrnice 2004/38/ES se jako rodinný příslušník může považovat manžel či manželka, partner, který uzavřel registrované partnerství na základě právních předpisů členského státu, pokud zachází právní řád hostitelského členského státu s registrovaným partnerstvím jako s manželstvím, potomci včetně potomků manžela či manželky nebo partnera a partnerky mladší 21 let nebo pokud jsou vyživovanými osobami a také předci v přímé linii včetně předků manžela a manželky či partnera nebo partnerky, kteří jsou vyživovanými osobami.

Tuto problematiku rozvádí Tomšej a kol. (2018), kdy podotýká, že rodinný příslušník musí v tomto případě disponovat platným cestovním dokladem, a v případě, že se na jeho zem původu nevztahuje bezvízový styk, tak i platným vízem za účelem sloučení rodiny. Práva rodinných příslušníků jsou odvozena od občanů EU. Sami o sobě nemají právo na volný vstup na území členského státu, ale pokud následují občana EU, tak má právo rodinný příslušník na území daného státu pobývat, být zaměstnán nebo vykonávat samostatně výdělečnou činnost. I zde platí ohlašovací povinnost, kdy podmínka jejího splnění do 30 dnů je evidována razítkem v cestovním pasu, které cizinec získá po přicestování do země.

Hlavní rozdíl přichází u přechodného pobytu, kdy rodinný příslušník občana EU nežádá pouze o potvrzení přechodného pobytu, ale podává žádost o povolení k přechodnému pobytu. Dle Daňka (2020) musí být žádost zaslána do 3 měsíců od přicestování do země. Ačkoliv by mělo dojít k jejímu vyřízení do 60 dnů, je běžnou praxí, že se vyřizování protáhne i na několik měsíců. Pokud k této situaci dojde, je rodinný příslušník oprávněn pobývat po tuto dobu na území České republiky na základě tzv. překlenovacího víza s platností pravděpodobné délky vyřízení žádosti. V případě kladného výsledku je rodinný příslušník vyzván k osobnímu vyzvednutí průkazu o pobytu rodinného příslušníka občana EU s maximální platností pěti let.

Co se trvalého pobytu týče, jsou podmínky identické jako pro občana EU. Opět o něj lze žádat po uplynutí pěti let soustavného přechodného pobytu s výjimkou toho, že je rodinným příslušníkem občana ČR alespoň po dobu jednoho roku, kdy je pak možné žádat již po dvou letech přechodného pobytu a žádost se podává a vyřizuje stejným způsobem u pobočky Ministerstva vnitra.

2.4 Korelace státu bydliště a státu výkonu práce a její vliv na ZP, SP a daň z příjmu

V tomto bodě se práce nejprve podrobně věnuje problematice zdravotního a sociálního pojištění. Tato část začne vysvětlením základních principů zdravotního a sociálního pojištění, s důrazem na jejich význam a účel v kontextu pracovního práva a sociálního zabezpečení. Následně práce přeměruje svůj zájem na daňovou povinnost, kde bude zkoumána právní regulace daní a její vliv na přeshraniční pracovníky. V obou případech je nutné rozlišovat, vůči komu, respektive vůči jakému státu bude pojištění i daňová povinnost uplatňována. Závěrečná část této sekce bude obsahovat několik případových studií, které ilustrují tyto koncepty na reálných příkladech přeshraničních pracovníků. Tyto případové studie nejen poskytnou praktické příklady toho, jak se principy zdravotního a sociálního pojištění a daňové povinnosti uplatňují v praxi, ale pomohou i lépe pochopit výzvy a příležitosti, které přeshraniční práce přináší.

2.4.1 Sociální a zdravotní pojištění

Systém povinných pojištění se skládá z důchodového a zdravotního, kdy dle § 8 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění jsou občané jeho účastníky v případě, že jsou účastníky nemocenského pojištění.

Co se týče nemocenského pojištění, jeho placení se rozlišuje na základě státu, ve kterém je činnost vykonávána. Dle zákona o nemocenském pojištění, § 6, jsou zaměstnanci povinně účastníky v následujících případech:

„(1) Zaměstnanci jsou účastni pojištění, jestliže

a) vykonávají zaměstnání

1. na území České republiky; za výkon zaměstnání na území České republiky se považuje i přechodný výkon práce mimo území České republiky, je-li místo výkonu práce trvale v České republice, nebo

2. v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území České republiky, pokud místo výkonu práce je trvale v cizině a nejsou povinně účastni důchodového pojištění podle předpisů státu, ve kterém trvale vykonávají zaměstnání, a mají trvalý pobyt na území České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie, a

b) sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí aspoň částku rozhodnou pro účast na pojištění (dále jen "rozhodný příjem").“

Rozhodným příjmem se zde rozumí minimální částka, kterou je nutné vydělávat pro účast na pojištění. V roce 2023 činí částka 4 000 Kč, ale začátkem každého roku může dojít k jejímu přepočítání na základě podmínek definovaných v tomto zákoně. Dle tohoto zákona se mohou zahraniční zaměstnanci účastnit i dobrovolně na základě vlastního přihlášení při zaměstnání u zahraničního zaměstnavatele.

Jak zmiňuje Vyškovská (2020), pro cizince jsou tyto podmínky upraveny evropskými koordinačními nařízeními, která mají přednost před českými zákony a do českého právního řádu nemusí být převedeny. Stejně jako při definici podmínek pro zaměstnání a pobyt cizinců se tyto podmínky vztahují i na občany Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska. Pro občany mimo EU a vybrané státy by se aplikovaly tzv. bilaterální smlouvy, které jsou vždy uzavřeny mezi ČR a jednotlivými státy.

Koordinační nařízení zmíněné v předchozím odstavci tedy zavádí a usměrňuje stejná pravidla pro ochranu práv na sociální zabezpečení pro občany pohybující se v rámci Evropské unie. Jak

rozdává Vyšková (2020), podle Základního koordinačního nařízení existuje pět klíčových principů. Prvním je „*aplikace právního řádu jediného státu*“, která zajišťuje, aby jedna osoba nebyla současně pojištěna ve dvou a více státech spadajících pod koordinační opatření nebo aby nebyla pojištěna v žádném. Jedna osoba tedy musí podléhat v jednom okamžiku předpisům sociálního zabezpečení pouze jednoho státu. Určení tohoto státu se primárně odvíjí od místa bydliště a výkonu práce, kdy konkrétní příklady budou rozebrány v podkapitolách níže. Druhým principem je „*rovnost zacházení*“, která dává osobám využívajícím koordinační zařízení stejná práva, ale i povinnosti jako občanům daného státu. Třetím principem je tzv. „*rovné nakládání s dávkami, příjmy, skutečnostmi nebo událostmi*“. Tento princip se také nazývá asimilace faktů a v praxi znamená, že jakékoliv dávky či skutečnosti poskytované jiným státem než státem, pod který občan jakožto pojištěnec spadá, mají stejnou váhu i v jeho státě pojištění. Jako příklad citovaná publikace uvádí vystavenou pracovní neschopnost, kterou pojištěnec uplatňuje v České republice, nicméně která byla původně vystavena od lékaře z jiného státu aplikujícího koordinační nařízení. Dalším principem je „*sčítání dob pojištění*“, na jehož základě dochází ke sčítání dob pojištění v systémech sociálního a zdravotního pojištění. Zde lze doložit i účast na pojištění v jiném státě či státech aplikujících koordinační nařízení, aby dohromady dala potřebnou dobu pro splnění příslušného nároku. Konkrétně může jít například o sčítání dob důchodového pojištění nebo pro splnění účasti na pojištění pro poskytnutí peněžité pomoci v mateřství. Posledním principem je „*zachování nabytých práv – výplata dávek do ciziny*“, kdy státy nemohou limitovat právo na výplatu dávek jen pro osoby, které mají na území konkrétního státu bydliště, a musí být vypláceny i do jiného státu aplikujícího koordinační nařízení, kde příjemce pobývá.

2.4.2 Daň z příjmu

Dle portálu veřejné správy (Vláda ČR, 2024) jsou plátcí daně z příjmu tzv. daňoví rezidenti. V případě fyzických osob se daňovým rezidentem stává každý, kdo má na území České republiky bydliště nebo zde dlouhodobě pobývá. U těch, kteří zde nemají bydliště, platí, že aby byli považováni za daňové rezidenty, musí zde pobývat alespoň 183 dnů v kalendářním roce.

Co se týče sazby daně ve státech, které jsou předmětem práce, portál veřejné správy (Vláda ČR, 2024) uvádí, že v České republice je pro rok 2023 základní sazba daně 15 % a následně 23 % pro částky přesahující 48násobek průměrné mzdy. Co se týče Slovenska, tam je dle stránek Finanční správy SR (2023) základní sazba daně 19 % do částky základu daně 41 445,46 eura a následně 25 % pro příjmy nad tento základ daně.

Pro daňové rezidenty platí práva i povinnosti daňového systému státu, pod který spadají. Jak uvádí Procházka (2023), měl by v daném státě v daňovém přiznání uvést a zdanit veškeré příjmy, tuzemské i celosvětové. V případě daňové nerezidence daní poplatník pouze to, co si vydělal na místě.

Z předešlého odstavce by mohlo vyznít, že daňový rezident jednoho státu by musel příjmy ze státu jiného zdanit dvakrát. Tomu však zabráňují tzv. smlouvy o dvojím zdanění, které má Česká republika uzavřené s mnoha státy, včetně všech členských států EU. Dle Fojtíkové (2020) je rezident sice povinný ve svém daňovém přiznání deklarovat všechny příjmy, nicméně u těch, které jsou už zdaněny v jiném státě, může snížit svou daňovou povinnost právě o daň zaplacenou v zahraničí. O to, jakým způsobem bude daň snížena, rozhoduje zvolená metoda zamezení dvojího zdanění, která je s daným státem dohodnuta. Jde o metody úplného zápočtu, prostého zápočtu, úplného vynětí, vynětí s výhradou progresu. Pro danění příjmu ze závislé činnosti mezi Českou a Slovenskou republikou se používá metoda prostého zápočtu.

Pro zaměstnance platí, že je jim daň z příjmu strhávána automaticky při výplatě mzdy s aplikací automatické slevy na poplatníka, kterou je možné uplatnit u jednoho zaměstnavatele. Každý

rok však zaměstnanec (ve většině případů prostřednictvím zaměstnavatele) podává daňové priznání, kdy mu může být část daně vrácena z důvodu aplikace dalších slev. Konkrétní informace včetně odečitatelných položek jsou zmíněny v rámci zákona o daních z příjmů č. 586/1992 Sb.

2.4.3 Občan SR žijící v ČR, zaměstnán v ČR

Tento příklad pracuje s občanem Slovenské republiky, který má ale jak hlášené bydliště, tak i místo výkonu práce na území České republiky.

V takovém případě je určení poměrně přímočaré – takový člověk bude spadat pod sociální a zdravotní pojištění České republiky a budou se na něj vztahovat veškerá práva i povinnosti jako na občana ČR v kontextu zdravotního a sociálního pojištění.

Co se týče nezaopatřených rodinných příslušníků definovaných v kapitole 2.2.2., tam Vyškovská (2020) vysvětluje, že se na ně budou vztahovat opět České právní předpisy. Zde se ještě rozlišuje, zdali se rodinní příslušníci stanou státními pojištěnci (například nezaopatřené dítě, žena na mateřské dovolené), kdy se plátcem pojistného stává stát. V případě, že definici státního pojištěnce nesplní, musí se registrovat jako osoby bez zdanitelných příjmů a hradit minimální pojistné pro daný rok. Pro rok 2023 je výše pojistného 2 336 Kč (Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR, 2023).

To platí i v případě, že rodinný příslušník bydlí na území jiného státu podléhajícího koordinačním nařízením. Vyškovská (2020) zde uvádí, že i v tomto případě má nárok na plnou zdravotní péči. Je třeba si u zdravotní pojišťovny vyžádat formulář S1, díky kterému bude mít nárok na zdravotní péči i ve státě bydliště. Náklady na poskytnutou zdravotní péči přeúčtuje cizí zdravotní pojišťovna té, u které je osoba pojištěna.

Odvod daně z příjmu bude v tomto případě také podléhat pravidlům České republiky, neboť osoba je daňovým rezidentem.

2.4.4 Občan SR žijící v SR, zaměstnán v ČR

Druhý příklad rozvádí situaci občana Slovenské republiky, který zde má i hlášené bydliště, nicméně místo výkonu práce má v Česku. Jak bylo vysvětleno dříve, povinná pojištění se odvíjejí od místa výkonu práce, tudíž jejich odvod bude vůči České republice a na takovou osobu bude z hlediska sociálního a zdravotního pojištění opět pohlíženo jako na občana České republiky. Stejná situace platí i pro nezaopatřené rodinné příslušníky – viz předchozí podkapitola.

Je však nutné si uvědomit, že tento občan podléhá zdravotnímu pojištění jiného státu než toho, kde bydlí. Je tedy vhodné vyřízení formuláře S1, aby mohl nárokovat plnohodnotnou zdravotní péči i na Slovensku.

Odvod daně z příjmu je v tomto případě složitější. Jak bylo již zmíněno v sekci 2.3.2., je daň odváděna dle místa daňové rezidence. Pokud by tento občan pracoval z domova a do České republiky dojížděl jen několik málo dní v roce, bude stále slovenským rezidentem a v Česku zaplatí pouze daň z vykonané činnosti. V případě, že by se v České republice za účelem práce zdržoval 183 dnů a déle, spadl by pod českou daňovou rezidenci.

2.4.5 Občan SR žijící v ČR, zaměstnán v SR

V tomto případě má občan Slovenské republiky hlášené bydliště v České republice, ale místo výkonu práce má na Slovensku. Vzhledem k tomu, že sociální a zdravotní pojištění spadá pod

stát, kde vykonává činnost, jejich odvod bude právě vůči Slovensku. Stejně jako v předešlé situaci je nutné, aby pro plnou zdravotní péči v jiném státě než na Slovensku zažádal pojišťovnu o vydání příslušného formuláře S1.

V případě určení daňového rezidenství jde opět o složitější situaci. Přístupovalo by se k ní podobně jako v předešlém případě dle pravidla 183 dnů (pokud tato osoba dojíždí na Slovensko za účelem práce po dobu delší než 183 dnů v roce, podléhá jeho daňovému rezidenství).

2.4.6 Občan ČR, žijící v ČR, zaměstnan jak v ČR, tak v SR

Poslední ukázka poukazuje na situaci, kdy občan jednoho státu vykonává souběžně činnost v obou porovnávaných zemích. V takovémto případě je situace složitější. Jak uvádí na příkladu Vyšková (2020), je u takového zaměstnance nutné určit, zdali ve státě bydliště vykonává podstatnou část činnosti (minimálně 25 % pracovní doby nebo výplaty, kterou za ni dostává). Pokud ano, je jako pojištěnec přihlášen u státu bydliště. Zde však navíc vstupuje do hry tzv. formulář A1, který slouží k deklaraci pojištění v členském státě, který formulář vystavil. Ten by tedy v tomto případě občan předložil zaměstnavateli ze Slovenska. Co se zdanění týče, bude zde opět směrodatné pravidlo 183 dnů – tedy stát, na jehož území pobýval občan déle než půl roku. V případě některých států může dojít ke konfliktu, kdy mají jiné podmínky daňového rezidenství. V takovém případě je vhodné postupovat dle příslušné smlouvy o zamezení dvojího zdanění.

2.5 Příčiny odchodu pracovníků na zahraniční trh práce

Pro definování příčin odchodu pracovníků na zahraniční trh je vhodné vycházet z příčin migrace jako takové. Rozdělení a množství příčin může být různé podle granulárnosti a úhlu pohledu. Pro účely této práce je použito rozdělení na čtyři hlavní příčiny – ekonomické, sociální, politické a environmentální.

V kontextu migrace se objevuje výraz „Foot voting“, tedy hlasování nohama, což znamená, že člověk může vyjádřit svou nespokojenost se systémem oblasti či státu, kde se nachází, právě tak, že odejde jinam. Tento koncept rozebírá Somin (2018), kdy zdůrazňuje význam schopnosti lidí hlasovat nohama tím, že se přesunou na místo, které spadá do jiných jurisdikcí, aby hledali lepší příležitosti a politiky, které odpovídají jejich preferencím. Tuto formu hlasování staví do kontrastu s hlasováním do volebních urn a je považována za mocný mechanismus politického rozhodování, svobody a volby. V dokumentu se zabývá jak domácími, tak mezinárodními hlasováními a zdůrazňuje jejich úlohu při řízení rozvoje a posilování svobody. Poukazuje na to, že hlasování „nohama“ umožňuje jednotlivcům smysluplně rozhodovat o svém životě, zejména v kontextech, kdy jsou tradiční politické mechanismy omezené nebo neúčinné. Tento koncept je zvláště důležitý v diskusích o decentralizaci, migraci a rozvojových politikách.

Jak uvádí Čerňanská (2018), jako nejpoužívanější teoretický koncept migrace je používáný model push-pull, česky teorie tlaku a tahu. Ten rozděluje faktory na dvě skupiny, kde první skupina – push – obsahuje negativní podmínky, kvůli kterým lidé opouštějí zemi, a druhá pull, což jsou naopak pozitivní podmínky, které lákají k imigraci do dané země.

Níže v této sekci budou rozebrány jednotlivé příčiny a jejich push-pull faktory. Jejich konkrétní aplikace na problematiku práce, tedy na srovnání České a Slovenské republiky, bude následovat v praktické části, kdy budou jednotlivé země porovnány a bude vidět vliv některých faktorů na pracovní migraci mezi těmito zeměmi.

2.5.1 Ekonomické příčiny

Z ekonomického hlediska jde o pracovní migraci právě za vidinou zlepšení ekonomických podmínek. Jak uvádí Urbaňski (2022), ekonomické faktory tlaku (push) mohou být nedostatek zaměstnanosti v původním státě, špatné pracovní podmínky. Může taky dojít k migraci z důvodu hledání příležitostí pro zlepšení životní úrovně své a svých blízkých. Naopak jako faktory tahu (pull) zmiňuje autor naději na lepší zaměstnání, kvalitu bydlení, příjem a celkové životní standardy.

V rámci tématu práce a ekonomických podmínek se poslední léta často zmiňuje téma digitálního nomádství, což znamená, že osoba dlouhodobě bydlí v „levnější“ zemi, ale pracuje na dálku pro zahraniční firmy a klienty, kteří jsou z rozvinutých ekonomik. Tento způsob práce kombinuje ekonomickou výhodu nižších životních nákladů a zároveň vyššího příjmu. Této problematice se zevrubně věnuje Rosulek (2011–2023) na portálu digitalninomadstvi.cz, kde rozebírá činnosti a jednotlivé návody na konkrétní druhy prací. Samozřejmě tento způsob života a práce je možný jen u některých činností a přináší i svá úskalí, jako různé časové zóny či ovlivnění rušivými elementy nového prostředí. Kromě těchto důvodů existují i legislativní překážky (viz například výše zmíněné určení daňového rezidenství dle místa výkonu práce), nicméně už jen dle návodů uvedených na zmíněném portálu nejsou tyto překážky často brány v potaz z důvodu jejich nízké vymahatelnosti.

Ještě je nutné zmínit, že v tomto ohledu se většinou jedná o migraci z méně rozvinutých zemí do více rozvinutých zemí. Tento rozvoj se obvykle měří podle tzv. HDI. Další velmi důležitý ekonomický ukazatel je HDP, tedy hrubý domácí produkt. Obě tyto hodnoty a způsob jejich výpočtu je rozepsán níže.

Jak uvádí stránky Rozvojového programu spojených národů UNDP (akt. 2022), Human Development Index neboli index lidského vývoje (HDI) je souhrnné měření v oblasti výkonnosti dané země. Skládá se ze tří faktorů, kterými jsou očekávaná délka života při narození, průměrná délka školní docházky, která měří průměrný počet let vzdělání a průměrnou očekávanou školní docházku pro děti, a hrubý národní důchod (HND) připadající na obyvatele dané země. Všechny tyto hodnoty jsou normalizované a vyjádřené indexem v rozmezí 0 až 1.

Jeho výpočet tedy získáme sečtením všech tří indexů a jejich vydělením třemi.

HDI = (index očekávané délka života + index vzdělání + index hrubého národního důchodu) / 3

Z tohoto měření tedy plyne, že země s vyšším indexem mají lepší životní standardy, délku života a jejich populace je vzdělanější a je tedy logické, že lákají občany z méně rozvinutých zemí. HDI současně může vysvětlovat přeshraniční transfer pracovní síly – obzvláště ekonomický faktor HND, kdy jedním z ukazatelů, pomocí kterého se HND počítá, jsou právě mzdy daného státu. Pokud jsou vedle sebe dva státy, které mají signifikantní rozdíl v HDI, může to vést k přesunu pracovní síly z méně do více vyspělé země.

Co se týče hrubého domácího produktu, tedy HDP, je to jeden z klíčových ekonomických ukazatelů, podle kterého se měří ekonomická výkonnost země. Jak uvádí Holman (2018), jedná se o součet statisticky naměřeného domácího produktu netržní činnosti, mezi kterou spadají i domácí práce či protislužby mezi lidmi a výnosy z nevidovaných činností zpravidla spadajících do šedé ekonomiky (prostituce, nepřiznané a účetně nevidované zisky, práce na černo). Ve zkratce by mělo jít o veškerou produkci dané ekonomiky.

Holman (2018) ve své publikaci poukazuje na problematiku měření HDP. První věc, na kterou upozorňuje, je, že vysoké HDP nemusí vždy znamenat i vysoký blahobyt pro obyvatele dané země. Vysvětleno na příkladu, nadprůměrná výroba a následné zlepšení hrubého domácího

produktu může mít za následek zkrácení volného času pracovníka. Současně může být vlivem zvýšené produkce negativně ovlivněno i životní prostředí. Další problémem je pak samotné měření, kdy některá data nejsou dostupná (netržní činnost, šedá ekonomika), ale figurují v rovnici jen jako odhad. Právě šedá ekonomika je některými autory odhadnuta v rozmezí 3 až 33 % HDP, což je poměrně velký rozptyl. I přes tyto problémy je HDP podstatným a široce používaným ukazatelem. Kvůli zmíněné nepřesnosti není ani tak důležitá jeho přesná hladina, ale spíše tendence, kterou má. Pokud dochází k meziročnímu poklesu, ekonomika zažívá recesi. Pokud naopak dochází k dlouhodobému růstu, tak se dá ekonomika považovat za zdravou.

Hrubý domácí produkt je pro účely porovnání obvykle vyjádřen tzv. „GDP per capital“, což je HDP na osobu, neboť každý stát, neboli každá měřená ekonomika, má jiný počet účastníků. Tímto způsobem je vyjádřeno i porovnání v analytické části práce.

Vzhledem k tématu práce je dobré ještě upřesnit, že HDP je měřený teritoriálně – tedy na území jednoho státu. Dochází-li k porovnávání dvou sousedních států, jedná se o ekonomickou výkonnost na konkrétním území daného státu nezávisle na tom, kdo ji vyprodukoval. Pokud tedy občan Slovenské republiky bydlí a pracuje v České republice, přispívá svou činností k HDP v České republice. Pro vyjádření ekonomické produkce určité národnosti nezávisle na území, kde je vyprodukována, se používá termín národní produkt.

Podle informací od Holmana (2018) se pro samotný výpočet HDP používají tři hlavní metody, konkrétně důchodová, výdajová a výrobová. **Důchodová** metoda pracuje s faktem, že za každým výdajem stojí něčí důchod. Při tomto výpočtu se tedy sčítají příjmy dané ekonomiky, mezi které patří mzdy, příjmy z nájmu, úroky získané domácnostmi a další zisky firem či osob samostatně výdělečně činných. V rámci této kalkulace se zohledňují i odpisy a nerozdělené zisky, protože se za nimi skrývá přírůstek majetku. Druhou používanou metodou je **výdajová**, která pracuje s poznatkem, že peněžní výdaj na zboží je ekvivalentem hodnoty tohoto zboží, přičemž částka, která se investuje do nákupu, odpovídá ceně nebo hodnotě příslušného zboží. Dle této metody se sečtou veškeré výdaje všech osob na služby a zboží za měřené období (obvykle jeden rok). Je nutné počítat pouze s výdaji za finální produkty, ne za meziprodukty, aby se zamezilo dvojímu započtení. Poslední metoda, **výrobová**, sčítá hodnotu vyprodukovaných výrobků a služeb v daném roce. Při užití této metody je nutné započítat opravdu jen produkci daného roku – nelze například přičíst stroje vyrobené v roce předchozím. Současně musí být každý výrobek započítán jen jednou. Pokud produkt prochází mezivýrobou nebo transformací, připočítá se následně jen přidaná hodnota, ne celá hodnota výrobku.

2.5.2 Sociální příčiny

Sociální příčiny hrají roli při migračním rozhodování jednotlivce. Urbaňski (2022) udává jako hlavní sociální důvody chudobu, nedostatek pracovních příležitostí či vzdělání. Tyto faktory spadají pod kategorii „push“. Stejně tak do této kategorie faktorů může patřit i pronásledování z důvodu příslušnosti k nějaké sociální skupině. Z pohledu pull faktorů jde o přilákání z důvodu lepšího postavení či vzdělání. Stejně tak migranti mohou zvážit migraci z důvodu sociálních skupin vyskytujících se v cílovém státu. Kromě sociálních skupin může jít i o celkovou kulturu daného státu, tedy zvolit si ten, který je kulturně a případně i jazykově podobný domovské zemi.

Z výše zmíněného je patrná určitá podobnost s ekonomickými příčinami, proto je některé publikace generalizují jako „socio-ekonomické“ příčiny. V této práci jsou však rozděleny na dvě separátní kategorie, protože má poukázat na jejich rozdíl.

Například nedostatek pracovních příležitostí je z ekonomického pohledu založen spíše na finanční motivaci jednotlivce. Ze sociálního pohledu jde spíše o pohnutku jednotlivce z důvodu

zlepšení celkového životního stylu nebo nalezení více naplňující práce, která by byla uspokojivě ohodnocena.

Podobně jako u ekonomických příčin neexistuje motivace k migraci jen z důvodu vlastního blaha, ale také z důvodu starosti o své blízké, jako je právě poskytnutí lepšího vzdělání nebo zajištění života ve statisticky lepší společnosti.

V rámci sociálních příčin je třeba zmínit i dlouhodobé historické vazby a podobnosti (například jazykovou a kulturní blízkost) mezi porovnávanými zeměmi z pohledu novodobé historie. Jako počátek česko-slovenských vztahů lze vyzdvihnout rok 1918, kdy vzniklo samostatné Československo. Nicméně i před těmito lety docházelo ke kontaktu mezi zeměmi a rodily se myšlenky na jejich sblížení.

Jak uvádí Semotanová (2017), Československo vzniklo jako jedna z nástupnických zemí po rozpadu Rakouska-Uherska v roce 1918. Do této doby bylo Česko součástí Rakouska a Slovensko naopak součástí Uher. V následujících letech docházelo k diskuzi ohledně rozlohy nově vznikajícího státu. Česká část byla vyměřena dle historických hranic, nicméně u slovenské části bylo obtížné dojít ke konkrétní hranici. Pro severní část byla použita tehdejší hranice Uher, ale jižní část musela být vzhledem k předchozí neexistenci určena až tzv. Trianonskou mírovou smlouvou z roku 1920. Česká část měla výhodu podstatně větší koncentrace lidí i průmyslu, kdy Slovensko byla méně zalidněná a spíše zemědělsky orientovaná země. V následujících letech tedy docházelo k rozvoji a šíření průmyslu hlavně do slovenské části. Tento rozvoj byl negativně ovlivněn hospodářskou krizí v letech 1930–1933, po kterých již začal průmysl zaostávat za hospodářsky rozvinutými zeměmi. V roce 1938 došlo nejprve k odtržení značné části území a následnému rozpadu Československa na dva státy v roce 1939. Následovala druhá světová válka, která postihla oba samostatné národy. Ty se pak opětovně spojily po jejím konci v roce 1945, kdy ale bylo oproti předválečnému stavu odtrženo území Podkarpatské Rusy na východě Slovenska a část jižního území postoupena Polsku. Politické uspořádání po konci války přálo vzniku a výhře komunistických stran, díky kterým se nově vzniklé Československo stalo součástí východního bloku a bylo až do roku 1989 pod nadvládou Sovětského svazu. Následně došlo ke konečnému rozpadu Československa na dva samostatné státy, a to formálně 1. 1. 1993.

Z předchozího historického výčtu je patrné, že spolu oba dva národy sdílí velkou část moderní historie. Současně z toho vyplývá, že česká část byla původně hospodářsky vyspělejší i lidnatější. Tyto společné vztahy mohou být vysvětlením některých dat uvedených v analytické části.

2.5.3 Politické příčiny

Jak název kategorie napovídá, pod těmito příčinami si lze představit jakoukoliv migraci způsobenou politickými vlivy. Z pohledu „push“ faktorů se může jednat například o pronásledování ze strany vládnoucích režimů. Z pohledu „pull“ faktorů se zde jedná o touhu žít v zemi s jiným politickým systémem, například méně autoritářským.

Práce porovnává dvě země, které jsou lokalizované ve střední Evropě a mají poměrně stabilní a liberální politický systém, tedy pro politickou migraci zde není téměř žádný důvod. Je pravda, že se v souvislosti s výsledky voleb na sociálních médiích objeví ohlasy občanů nespokojených s výsledky, kteří vyhrožují migrací do jiného státu. Nicméně u komentářů to zpravidla končí. Zejména v době zpracovávání této práce (přelom 2023 a 2024) se mluví hlavně o důsledcích voleb na Slovensku, které proběhly v říjnu 2023 a ze kterých vyšla vítězně strana SMĚR-SD v čele s Robertem Ficem. Jeho výroky a postavení zejména vůči válce na Ukrajině a Evropské unii přinesly mírný odklon od předchozího politického směřování a mohly vyvolat neklid ve

společnosti na Slovensku. Je však ještě příliš brzy na vytváření jakýchkoliv závěrů, zdali má a bude mít tato změna vliv na migrační tendence Slováků. Tyto tendence se projeví až v datech za další období.

V našich zemích se dá mluvit o politické migraci v poměrně nedávné historii, v době socialismu (1948–1989), kdy docházelo k migračním tendencím z tehdejšího Československa do západních zemí. Jak uvádí Nejezchleba (2014), který mapuje příběh jednoho takového útěku, podle oficiálních zdrojů Státní bezpečnosti uteklo mezi lety 1945 až 1987 necelých 173 000 lidí. Neoficiálně jich však může být mnohem víc.

V moderní historii se o politické migraci mluví v případě zemí jako je Rusko, Ukrajina, Severní Korea či zemí Afriky nebo Jižní Ameriky. Samozřejmě je diskutabilní, v jakých případech se jedná o ryze politické příčiny a kde převyšují jiné, například ekonomické. Těmto zemím se však práce nevěnuje.

Jak zmiňuje Somin (2018), politická migrace se často objevuje u žen utíkajících z patriarchálních společností či náboženské menšiny utíkající před útlakem a lidí prchajících před represivními tyranskými režimy. V tomto úhlu pohledu jdou důvody migrace hluboko za ty ekonomické – jde hlavně o zlepšení kvality života a příležitostí osobám, které by na ně ve svém původním státě neměly možnost dosáhnout. Zejména tito lidé pak ve své cílové zemi mohou využít nově nabytých možností o to více a přinést výhody jak sobě, tak celé společnosti.

2.5.4 Environmentální příčiny

Mezi environmentální příčiny se řadí ty, za které mohou přírodní podmínky a události v dané zemi. Jak uvádí Ionesco, Mokhnacheva a Gemenne (2017), jednoznačné příčiny mohou být přírodní katastrofy – zemětřesení, záplavy či písečné bouře. Ty se dají bezpochyby označit jako „push“ faktory. Do „pull“ faktorů lze zahrnout touhu žít v zemi s přijatelnějšími a stabilnějšími přírodními podmínkami.

Environmentální příčiny jsou úzce spojené s těmi ekonomickými. Živelná katastrofa či jen zhoršení životních podmínek zpravidla naruší lokální ekonomiku a počet nabízených pracovních míst. Tím jsou následně lidé donuceni odejít jinam.

V případě zemí porovnávaných v této práci nelze o environmentální migraci příliš mluvit. Jedná se o země, které jsou podněm a environmentálními podmínkami velmi podobné. Obě země však mohou být ovlivněny environmentálně motivovanou migrací z třetích zemí.

Jak uvádí Semotanová (2017), klimatické podmínky se globálně mění, zejména vlivem oteplování. To může v našich končinách způsobit kolísavější klima a šíření exotických škůdců či nemocí. Zároveň může růst ekologická migrace ze zemí jako Čína, Rusko a států ležících na jihu od něj. Současně autorka předpokládá, že může dojít k druhému růstu venkova, vzhledem ke stěhování z měst na chaty a chalupy, kde se dá lépe zvládat nárůst teploty.

2.6 Metodika práce

Metodikou práce je myšlený popis jednotlivých kroků při psaní bakalářské práce. Ta je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretická část rozvádí pojmy, které jsou potřebné k pochopení tématu práce. V první kapitole se věnuje trhu práce a pojmům, které s ním souvisejí. Je zde vysvětleno fungování trhu práce a jeho jednotliví účastníci. Hned po tom se práce věnuje pojmu nezaměstnanosti – jejímu měření a jednotlivým druhům. Je zde také popsána problematika inflace a její vliv na nezaměstnanost.

Dále se teoretická část práce věnuje podmínkám pro zaměstnání cizinců ze zemí EU v České republice. Kromě podmínek jsou tu zmíněny i práva a povinnosti v souvislosti se sociálním

zabezpečením a odvodem daní v České republice. Práce v této sekci rozvádí různé scénáře a jejich dopady na práva a povinnosti zaměstnance a členů jeho domácnosti. Jde o kombinace toho, kdy cizinec pracuje a žije na území jednoho ze dvou porovnávaných států. Práce se v tomto ohledu specializuje hlavně na cizince z EU pobývající na území ČR.

Poslední kapitola teoretické části se zaměřuje na konkrétní příčiny odchodů pracovníků na zahraniční trh práce. Ty jsou rozděleny na čtyři hlavní skupiny – ekonomické, sociální, politické a environmentální. V rámci ekonomických příčin jsou rozvedeny i hlavní ekonomické ukazatele, podle kterých se dají příslušné země porovnávat a které jsou následně rozvedeny v analytické části. V kapitole o sociálních příčinách migrace je část věnována i stručné historii vztahů mezi porovnávanými zeměmi.

Poté následuje praktická část práce, kde jsou v jednotlivých podkapitolách porovnány statistiky a grafy jednotlivých faktorů týkajících se přelivů pracovní síly. Jako vstupní data jsou použity veřejně dostupné statistiky z ověřených zdrojů (Statistické úřady, Eurostat, data agentur zabývajících se trhem práce apod.).

Samotná praktická část je rozdělena na čtyři sekce – první obsahuje ekonomické srovnání porovnávaných zemí podle několika zvolených parametrů, konkrétně hrubý domácí produkt, human development index (index lidského vývoje), zadluženost státu, vývoj roční inflace, cenová hladina a hospodaření vlády. V této sekci jsou porovnávány statistiky těchto jednotlivých parametrů za poslední roky. Druhá sekce se už zaměřuje na konkrétní data spojená se zaměstnaností a přelivem pracovní síly. Práce zde pracuje s daty, jako jsou konkrétní počty domácích a zahraničních pracovníků, jejich poměr, průměrné platy v daných státech a další. Mimo zaměstnanost práce porovnává i počty zahraničních studentů jedné republiky, kteří studují v republice druhé. Při porovnání, zejména toho mzdového, práce pracuje se statistickými údaji jako je průměr, tedy součtu všech hodnot vydělený celkovým počtem těchto hodnot a medián – což je středová hodnota. Průběh při porovnání mezd je medián obvykle více vypovídající, neboť průměr uměle ovlivňuje například malé procento lidí s extrémně velkými příjmy.

Vzhledem k tomu, že většina praktické části práce byla zpracována na přelomu roku 2023 a 2024, jsou pro některá porovnání použita data do roku 2022, pro jiná až do roku 2023 (dle dostupnosti dat z oficiálních statistických webů).

Z důvodu toho, že už během samotného výzkumu v praktické části byl zjištěn podstatně větší pracovní přesun ze Slovenska do České republiky, než je tomu naopak, byla práce zaměřena právě tímto směrem – hlavně proto je praktická část ve své třetí podkapitole doplněna o analýzu Slováků pracujících v České republice a mimo to se i teoretická část práce (v podkapitole 2.3. a 2.4.) primárně zaměřuje na práva a povinnosti zahraničních pracovníků na území České republiky.

Praktická část práce je zakončena hodnocením výsledků – zhodnocení dat uvedených v práci a následné přiřazení konkrétních důvodů pro pracovní migraci mezi porovnávanými státy za pomoci zjištěných dat a jejich aplikace na příčiny odchodu pracovníků rozvedených v teoretické části. Práce má za cíl porovnat země a validovat praktické výsledky s teoretickými předpoklady – například zdali lidé opravdu odcházejí za prací ze státu, který je na tom ekonomicky hůře, do toho, který je na tom lépe.

3 Analytická část práce

V praktické části se tato bakalářská práce bude věnovat třem zásadním podtématům, která společně poskytují hluboký pohled na ekonomické a pracovní vztahy mezi Českou republikou a Slovenskem. První část se zaměří na porovnání České republiky a Slovenska z pohledu klíčových ekonomických ukazatelů. Budou prozkoumány různé aspekty jejich ekonomik, jako je hrubý domácí produkt (HDP), míra inflace, úroveň veřejného dluhu a další relevantní faktory, které ovlivňují ekonomickou situaci a vývoj obou zemí. Tato analýza umožní pochopit, jak se obě ekonomiky vyvíjely v průběhu času a jak jsou na tom ve vzájemném porovnání. Druhá část bude zaměřena na trh práce, konkrétně na zaměstnanost a vzájemný přeliv pracovní síly mezi Českem a Slovenskem. Zde se bude práce zabývat otázkami, jako je míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti, struktura trhu práce, mobilita pracovní síly a vzorce migrace občanů mezi oběma zeměmi. Tato část poskytne vhled do toho, jak jsou pracovní trhy obou zemí propojeny. Poslední část je věnována konkrétnímu fenoménu, a to slovenským pracovníkům v České republice. Toto téma je zvláště relevantní vzhledem k tomu, že počet Slováků pracujících v České republice je výrazně vyšší než počet Čechů pracujících na Slovensku.

Na závěr analytické části následuje hodnocení výsledků, kde budou zjištěná data hodnocena a validována vůči teoretickým předpokladům.

3.1 Ekonomické porovnání České a Slovenské republiky

Analytická část práce začíná ekonomickým srovnáním obou zemí. Jako jednotlivé ekonomické parametry jsou zde zvoleny konkrétně parametry HDP (ať už v absolutních hodnotách, nebo v procentuálních hodnotách růstu), HDI (Human Development Index – index lidského vývoje), zadluženost, roční inflace, hospodaření vlády, cenová hladina a nezaměstnanost.

3.1.1 Porovnání HDP

Jak bylo uvedeno v teoretické části, HDP je jedním z klíčových ekonomických ukazatelů.

V této sekci dojde k porovnání HDP Slovenska, České republiky a EU. HDP je zde porovnáváno ve třech různých ohledech – jako absolutní HDP na osobu, hodnota růstu a jako HDP v porovnání k paritě kupní síly. Absolutní hodnoty jsou vyjádřeny v eurech, růst i parita jsou pak vyjádřeny v procentech. Jako první je v této sekci rozvedeno **porovnání absolutních hodnot**.

Tabulka 1 Porovnání HDP v absolutních hodnotách

LOKALITA	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ČESKO	15	15	16	16	17	17	18	17	18	18 460
	160	480	290	670	490	990	460	400	020	
SLOVENSKO	13	13	14	14	15	15	15	15	16	16 340
	300	640	340	590	000	580	960	400	200	
EU	25	26	26	27	27	28	28	26	28	28 950
	780	180	710	140	800	270	690	450	050	

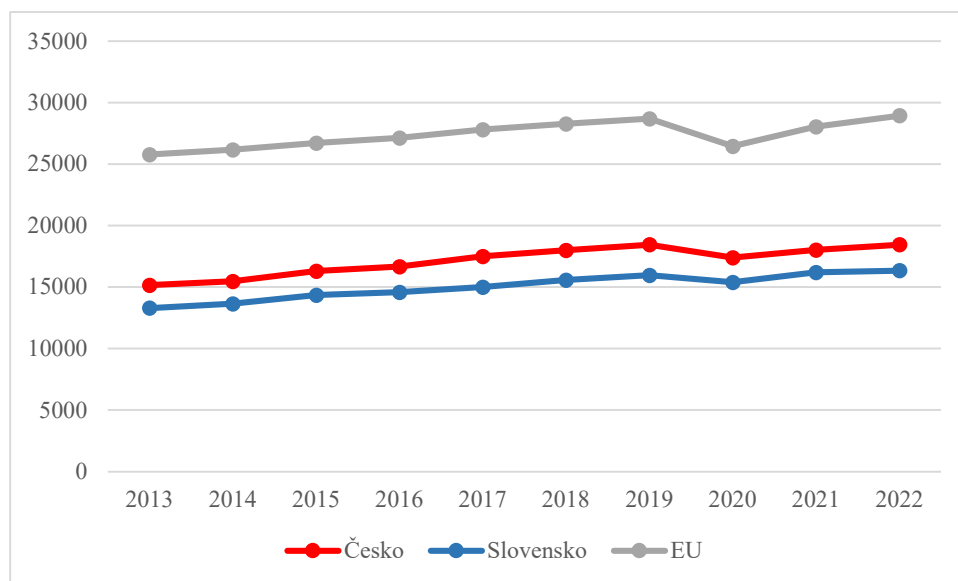
Zdroj: Eurostat (2024f)

Z tabulky vychází, že Česká republika má vyšší HDP než Slovensko. V hodnotách je vidět pokles mezi lety 2019 a 2020, který se dá přičíst následkům epidemie Covid-19. Tento rok je ještě zajímavý v tom, že zmenšil narůstající rozpětí mezi porovnávanými státy, které v letech před epidemií rostlo – což je viditelné i na grafu níže. Právě v předcovidovém roce 2019 byl rozdíl těchto zemí 25 00 euro. Po nástupu Covidu se rozdíl snížil v roce 2020 na 2 000 a v roce

2021 dokonce na 1 820 euro. Poslední měřený rok 2022 však opět znamenal zvýšení rozpětí měřených zemí na 2 120 euro

V porovnání je ještě vhodný bližší pohled na data celé EU. Zde si lze opět všimnout podstatného rozdílu mezi lety 2019 a 2020. Tady byl pokles ještě větší kvůli faktu, že poslední tři roky jsou měřeny bez Spojeného království, které bylo ekonomicky silným státem, jež EU opustil. V rámci porovnání s EU se dají oba státy považovat za ekonomicky podprůměrné. Průměr EU v roce 2019 před epidemií byl 28 690 euro. Po zmíněném propadu se v roce 2020 dostal na 26 450. Poté došlo opět k růstu, kdy v roce 2021 činil 28 050 a rok poté se dostal na hodnotu před propadem – 28 950 euro.

Graf 2 Porovnání HDP



Zdroj: Vlastní zpracování

Jak bylo popsáno v teoretické části práce, absolutní hodnota HDP může být vzhledem ke své komplexnosti a zahrnutí odhadů nepřesná. Právě proto se pro vyjádření často používá tzv. **hodnota růstu** vůči předchozímu období. Na ní je patrné, zdali hrubý domácí produkt rostl, klesl nebo stagnoval. Tato hodnota je obvykle vyjádřena v procentech, buď kladně, pokud produkt rostl, nebo záporně, pokud naopak klesal.

Tabulka 2 Hodnota růstu HDP

LOKALITA	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ČESKO	0,0	2,3	5,4	2,5	5,2	3,2	3,0	-5,5	3,6	2,4
SLOVENSKO	0,6	2,7	5,2	1,9	2,9	4,0	2,5	-3,3	4,8	1,8
EU	-0,1	1,6	2,3	2,0	2,8	2,1	1,8	-5,6	6,0	3,4

Zdroj: Eurostat (2023e)

Na těchto datech se prakticky odráží stejná hladina růstu, jako tomu bylo u hodnot absolutních. V tabulce je zmíněno posledních 10 let, kdy ještě před rokem 2013 byly všechny tři měřené ekonomiky ovlivněny ekonomickou krizí. Od roku 2014 je vidět počátek růstu, který se udržel až do roku 2019. V tomto období překročil v rámci České republiky růst hodnotu pěti procent oproti předchozímu období, zatímco u Slovenska tomu bylo jedno procento. I přesto, že Slovensko v letech 2014 a 2019 překonalo Českou republiku, byl jeho růst celkově nižší. Pro porovnání, v rámci celé Evropské unie byl růst průměrně 2,1 %. Dá se tedy říci, že obě ekonomiky oproti evropskému průměru rostly nadprůměrně.

Zlom ale přišel v roce 2020, kdy svět zasáhla krize způsobená epidemií Covid-19. V tomto roce došlo u obou států k poklesu, kdy v následujícím roce zaznamenalo větší růst Slovensko, a to o 1,2 %. Je tedy zřejmé, že Česko bylo krizí ovlivněno podstatně více. V následujícím roce 2022 ho však svým růstem opět přestihlo. Pokud by se obě země porovnály vůči Evropské unii, v prvotním šoku roku 2020 byly obě země ovlivněny méně, než tomu bylo v evropském průměru, který činil -5,6 %. Následný růst však byl u obou zemí nižší, což značí horší schopnost se z krize vymanit. Průměr EU zde překonal v roce 2021 Slovensko o 1,2 % a Česko dokonce o 2,4 %. Následný rok byl rozdíl už menší, kdy Slovensko ztrácelo 1,6 % a Česká republika pouze 1 %.

Jako poslední srovnání z pohledu HDP je v práci ještě rozvedeno jeho **porovnání k paritě kupní síly**. Jak uvádí Eurostat (2023), tento ukazatel dává do poměru index HDP na osobu ve vztahu k průměru Evropské unie. V tomto ukazateli je index EU nastaven na 100. Pokud je hodnota nižší než 100, znamená to, že je úroveň HDP nižší než průměr EU. Tyto údaje jsou uvedeny v paritě kupní síly. To znamená, že jsou v jednotné měně, která eliminuje rozdíly cenových úrovní v konkrétních státech, což umožňuje jejich srovnání.

Tabulka 3 Porovnání HDP k paritě kupní síly EU

LOKALITA	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ČESKO	86	88	89	89	91	92	93	93	92	90
SLOVENSKO	78	78	79	73	71	70	71	74	73	71
EU	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Zdroj: Eurostat (2024a)

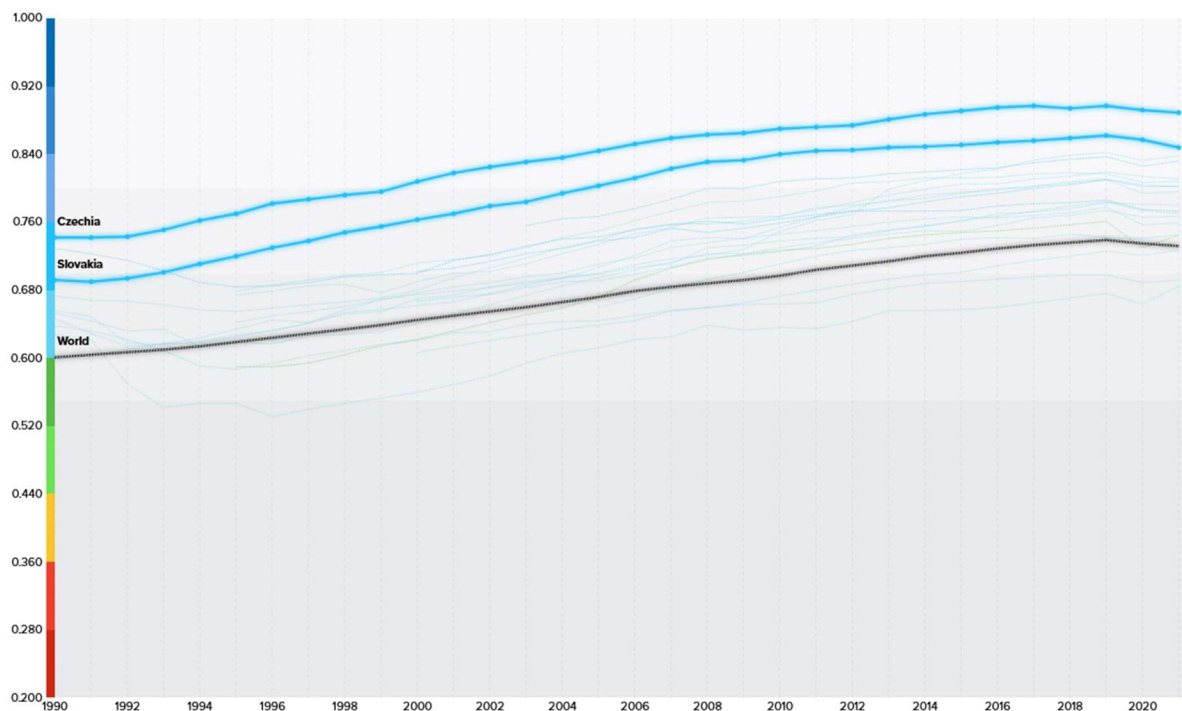
První fakt, který je z těchto hodnot patrný, je, že se obě země obecně drží pod průměrem Evropské unie. Nicméně z jejich porovnání vychází, že je na tom Česká republika podstatně lépe. Od roku 2013 až po 2020 zde byl zaznamenán postupný růst z 86 % až na 93 % v roce 2020. Následně však došlo k propadu v následujícím roce na 92 % a o rok později, v roce 2022 na 90 %. Tento propad se dá přičíst vlivům epidemie.

Pokud bychom se podívali na vývoj Slovenska, zde došlo naopak během desetiletého měřeného období k propadu, kdy v roce 2013 hodnota činila 78 %. O tři roky později, v roce 2016 došlo však k propadu na 73 % a o dva roky později činil index dokonce jen 70 % evropského průměru. Následující roky se již nesly ve znamení růstu, který byl narušen až Covidem, kdy v roce 2020 hodnota činila 74 %, ale o dva roky později v roce 2022 klesla opět na 71 %.

3.1.2 Porovnání HDI

HDI (Human Development Index – index lidského vývoje) je jeden z faktorů, který může vysvětlovat pracovní migraci mezi jednotlivými zeměmi. Jak už bylo vysvětleno v teoretické části práce, kombinuje index očekávané délky života, vzdělanosti a životních standardů vyjádřených v HND (hrubý národní důchod). Graf níže znázorňuje vývoj HDI Česka, Slovenska a světového průměru za roky 1990–2021.

Obrázek 2 Porovnání HDI



Zdroj: UNDP (2022)

Z porovnání výše je vhodné vyzdvihnout data z posledního měřeného roku 2021, kdy měla Česká republika index 0,889 a mezi jednotlivými parametry činila očekávaná délka života 77,7 let, očekávaná délka školní docházky 16,2 roku, průměrná délka školní docházky 12,9 roku a hrubý národní důchod 38,745 dolarů. V porovnání s tím mělo Slovensko index 0,848 a očekávaná délka života činila 74,9 let, očekávaná délka školní docházky 14,5 roku, průměrná školní docházka 12,9 roku a hrubý národní důchod 30,690 dolarů.

Při porovnání obou zemí se světovým průměrem je vidět, že se obě mohou řadit mezi velmi vyspělé země. Světový index pro rok 2021 činil 0,732 a očekávaná délka života byla 71,4 roku. Co se týče školní docházky, očekávaná činila 12,8 roku a její průměr byl 8,6 let. Průměrný světový národní důchod činil 16,752 dolarů.

Je dobré si také všimnout klesající tendence po roce 2019, která se dá vysvětlit nástupem vlny Covid-19. Pokud porovnáme data zmíněná výše s rokem 2019, došlo hlavně k propadu v oblasti délky života a hrubého národního důchodu. Pro Českou republiku činila průměrná délka života v předcovidovém roce 79,2 let a hrubý národní důchod 38,506 dolarů. Data pro index vzdělání zůstala beze změny. Co se Slovenska týče, opět nedošlo ke změně dat pro index vzdělání, ale průměrná délka života byla 77,7 roku a hrubý národní důchod 31,113 dolarů.

Z těchto dat je vidět, že epidemie měla signifikantní vliv na průměrnou délku života. Co se ekonomického hlediska týče, u obou zemí došlo k propadu, který však byl v rámci České republiky již po dvou letech stabilizován.

Z těchto dat je patrné, že se klesající tendence dotkla průměrně celého světa. Pokud bychom brali v potaz pouze HDP, tak dle Mazza, Scipioni a Tintori (2022) došlo jen v Evropské unii v roce 2020 k poklesu průměrně o 5,9 %. Jedná se o první pokles od ekonomické krize v roce 2009.

Jakmile budou zveřejněna data z dalších let, bude vidět, zdali dochází ke globální stabilizaci nebo naopak k většímu propadu vlivem dalších globálních faktorů, jako jsou současně probíhající světové konflikty.

3.1.3 Porovnání zadluženosti

Další ekonomický faktor, který je vhodný zvážit při porovnávání států, je zadluženost. Ta je zde vyjádřena v procentuálním poměru národního dluhu vůči hrubému národnímu produktu.

Obecně platí, že pokud stát spotřebuje více, než je jeho produkce, dochází k nárůstu dluhu.

Tabulka 4 Zadluženost

LOKALITA	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ČESKO	44,4	41,9	39,7	36,6	34,2	32,1	30,0	37,7	42,0	44,2
SLOVENSKO	54,7	53,5	51,7	52,3	51,5	49,4	48,0	58,9	61,1	57,8
EU	86,8	86,9	85,1	84,3	81,9	79,8	77,7	90,0	87,4	83,5

Zdroj: Eurostat (2023b)

Na úvod těchto dat lze podotknout, že oba porovnávané státy jsou na tom se svým zadlužením lépe, než je průměr celé Evropské unie. Ta má relativně vyšší hodnotu hlavně díky některým státům, jejichž národní dluh je vysoko nad jejich domácím produktem. Pro představu, dle Eurostatu (2023b) byl v rámci Evropské unie za rok 2022 největší dluh Řecka (172,6 %), Itálie (141,7 %) a Portugalska (112,4 %). Naopak nejlépe na tom bylo Estonsko (18,5 %), Bulharsko (22,6 %) a Lucembursko (24,7 %).

Při měření je nutné si uvědomit, že se jedná právě o poměr mezi národním dluhem a národním produktem. V médiích je často skloňován růst dluhu a jeho absolutní hodnota v korunách či eurech, nicméně platí, že pokud by hrubý domácí produkt rostl stejně nebo více než dluh, tak je ekonomika stále v kladných hodnotách.

Podle dat lze říci, že v jakémkoliv měřeném období byl dluh České republiky nižší, než je tomu u Slovenska. Od roku 2013 docházelo u obou zemí k jeho postupnému klesání, kdy jeho nejnižší hodnoty obě země dosáhly v roce 2019 – konkrétně 30 % v rámci ČR a 48 % u SR. O rok později došlo díky finanční krizi u obou zemí k nárůstu dluhu, kdy dluh České republiky narostl na 37,7 % a Slovensku na 58,9 %. O rok později v roce 2021 činil dluh ČR 42,0 % a Slovenska 61,1 %. Další rok rostl už jen dluh ČR na hodnotu 44,2 % a Slovensku naopak klesl na 57,8 %. Z toho je patrné, že Slovensko z této krize vyšlo lépe. Pokud bychom porovnali pouze rok 2019 před „covidovou krizí“ a poslední měřený rok 2022, tak dluh ČR za toto období narostl o 14,2 %, zatímco dluh SR pouze o 9,8 %.

3.1.4 Porovnání vývoje roční inflace

V rámci tohoto porovnání bude uvedena meziroční inflace porovnávaných zemí a Evropské unie, měřena dle průměrné meziroční inflace. Následně bude ještě rozveden bližší pohled do roku 2022 a 2023, kdy docházelo k velkému nárůstu inflace a po kterých následovala u obou ekonomik relativní stabilizace. Inflace je obvykle měřena měsíčně a oproti dalším ukazatelům jsou tedy dostupná aktuálnější data. Hodnoty jsou uváděny průměrném procentu nárůstu indexu spotřebitelských cen oproti předchozímu roku.

Tabulka 5 Vývoj meziroční inflace

LOKALITA	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ČESKO	1,4	0,4	0,3	0,6	2,4	2,0	2,6	3,3	3,3	14,8	12,0
SLOVENSKO	1,5	-0,1	-0,3	-0,5	1,4	2,5	2,8	2,0	2,8	12,1	11,0
EU	1,3	0,4	0,1	0,2	1,6	1,8	1,4	0,7	2,9	9,2	6,4

Zdroj: Eurostat (2024c)

Data z předchozí tabulky vychází z měření Eurostatu. Je dobré zmínit, že se tato data mohou lišit od hodnot uveřejněných Českým statistickým úřadem (který například pro rok 2023 deklaroval průměrnou roční inflaci za rok 2023 10,7 %). Eurostat tedy pro toto měření nepřijímá data od regionálních statistických úřadů, ale provádí vlastní výpočet – kde mohou být použity jiné konkrétní komodity a může docházet k rozdílným výsledkům. Práce však má poukázat hlavně na trend růstu či poklesu, který je z dat patrný.

To ostatně potvrzují i tabulky v následující podkapitole mapující inflaci mezi roky 2022 a 2023, kdy počátek prudkého nárůstu inflace koreluje s obavami a následným „oficiálním“ začátkem války mezi Ruskem a Ukrajinou (únor 2022).

V meziročním porovnání je vidět, že se slovenská inflace za poslední dva roky drží blíže evropskému průměru (v roce 2023 11 % oproti evropským 6,4 %). Česká republika zde zaznamenala hlubší propad a meziroční průměrná inflace činila v roce 2023 12%. V Česku svého maxima inflace dosáhla již rok předtím, kdy její hodnota činila 14,8%. Oproti tomu Slovensko mělo v tomto roce inflaci mírnější, lehce přes 12%. V předchozích letech zaznamenaly oba státy jen velmi mírnou inflaci, kdy se dokonce její hodnota v letech 2014 až 2016 pohybovala okolo nuly a na Slovensku dokonce došlo k mírné deflaci. V porovnání s hodnotou EU je však vidět, že se zde situace vyvíjela v tomto období podobně.

Kromě meziročního porovnání je ještě vhodné se v rámci inflace zaměřit i na poslední měřená období, tedy měsíční statistiky za rok 2022 a 2023. Na tuto hodnotu je dobré poukázat jak z důvodu toho, že statistický úřad zveřejňuje statistiky pravidelně, a zároveň v nedávné době docházelo celkem k velkému růstu, patrně z důvodu současné politické a ekonomické situace ve světě.

Tabulka 6 Vývoj inflace za rok 2022

ROK	2022											
MĚSÍC	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ČESKO	8,8	10	12	13	15	17	17	17	18	16	17	17
SLOVENSKO	7,7	8,3	9,6	11	12	13	13	13	14	15	15	15
EU	5,6	6,2	7,8	8,1	8,8	9,6	9,8	10	11	12	11	10
ROK	2023											
MĚSÍC	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ČESKO	19	18	17	14	13	11	10	10	8,3	9,5	8	7,6
SLOVENSKO	15	15	15	14	12	11	10	9,6	9	7,8	6,9	6,6
EU	10	9,9	8,3	8,1	7,1	6,4	6,1	5,9	4,9	3,6	3,1	3,4

Zdroj: Eurostat (2024d)

Při bližším pohledu na roky 2022 a 2023 je patrné, že inflace zaznamenala prudký nárůst, kdy si mezi dubnem 2022 až červencem 2023 obě země držely dvojciferné číslo. V případě České republiky byl nejkritičtější začátek roku 2023, kdy se meziroční inflace vyšplhala až na 19,1 %. Pro Slovensko došlo k vrcholu o měsíc později, v únoru 2023, kdy inflace dosáhla 15,4 %.

Vzhledem k tomu, že nárůst inflace má reálný dopad na obyvatele (v důsledku růstu inflace vše zdražuje), je tento termín často skloňován v médiích a jsou zde i hledány důvody náhlého růstu. Při sledování zpráv a rozhovorů s ekonomy a politiky z posledních let se dá za hlavní důvod růstu označit zmíněná válka, v důsledku které došlo k prudkému nárůstu ceny přírodních surovin dovážených z Ruské federace, jako je plyn či ropa. Současně prudce rostla cena elektřiny, u které dle Českého statistického úřadu (2023a) došlo k meziročnímu růstu mezi říjnem 2022 a 2023, a to k nárůstu o 148,6 %. Následné sankce ochromily a zamezily obchodu s Ruskem, kam před válkou část firem svůj vývoz směřovala. Zejména v reakci na zvyšování cen energií vzrostla cena i dalších základních komodit, kterými jsou zejména potraviny. Jak vyplynulo ze zjištění investigativních novinářů, cenu potravin mimo růst energií ovlivnilo i umělé zvyšování marže některých obchodních řetězců.

Pokud bychom se vrátili zpět k porovnávaným statistikám, je v posledních měsících vidět pozitivní trend, kdy dochází v obou zemích k poklesu inflace. Na Slovensku došlo k poklesu z dvojciferných čísel v srpnu 2023 na hodnotu 9,6 %, v České republice pak o měsíc později, v září na hodnotu 8,3 %. Posledním měřeným měsícem je ve chvíli zpracovávání této práce prosinec 2023, kdy hodnota inflace v České republice činila 7,6 % a na Slovensku klesla až na 6,6 %. Je ještě důležité obě hodnoty porovnat vzhledem k inflaci Evropské unie, která svůj vrchol zažila už v říjnu 2022 na 11,5 % a následně již docházelo k poklesu. V rámci posledního měřeného měsíce, tedy prosince 2023, činil index růstu spotřebitelských cen EU 3,4 %.

Obě země zažívají oproti průměru Evropské unie větší inflaci, kdy ze zmíněného porovnání zejména v posledních dvou letech vychází hůře Česká republika.

3.1.5 Porovnání cenové hladiny

V této podkapitole jsou státy porovnávány z hlediska cenové hladiny. Tato tabulka je sestavena na základě „finálních nákladů domácností“ a je porovnáván s průměrem Evropské unie (tedy hodnota pro EU je v každém roce „100“). Cenová hladina odráží celkové náklady na život v daném státě. Ta má logicky úzkou spojitost s inflací – v případě, že roste inflace, současně roste i cenová hladina, která snižuje kupní sílu peněz, tedy méně zboží za více peněz. Čím je naopak hodnota nižší, tím je i kupní síla v daném státě větší.

Tabulka 7 Poměr vývoje cenové hladiny k EU

LOKALITA	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ČESKO	70,2	65,4	66,9	68,3	70,5	74,0	75,1	76,3	77,9	84,3
SLOVENSKO	70,6	70,5	70,7	78,0	82,4	84,6	86,1	83,2	83,9	86,4
EU	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Zdroj: Eurostat (2024a)

Z tabulky je patrné, že na základě výdajů domácností se dá obecně Česká republika považovat za levnější zemi. Porovnání s Evropskou unií od roku 2013 do 2022 ukazuje, že cenová hladina v obou zemích začínala podobně v roce 2013, přičemž hodnoty byly okolo 70 % EU průměru. Rozdíl mezi porovnávanými zeměmi je nejvíce vidět mezi lety 2016 a 2019, kdy rozdíl přesáhl dvoucifernou hodnotu (nejvýše v roce 2017 – 11,9). Zlom nastal v roce 2020, kdy na Slovensku došlo k poklesu cenové hladiny, ale v Česku si udržela trend růstu, byť jen o hodnotu 1,2. V následných dvou letech došlo k přiblížení obou porovnávaných zemí, kde konkrétně v roce 2022 byly sobě nejbližší od roku 2013 a rozdíl činil pouze 2,1 bodu.

Z těchto dat je vidět podobný trend jako na předešlých grafech, kdy se ekonomický rozdíl obou zemí začal přibližovat právě po covidové krizi v letech 2020 a později, kdy v České republice docházelo ke zpomalení růstu, nebo dokonce k poklesu ekonomiky, zatímco na Slovensku byl dopad relativně menší.

Obě porovnávané země se však dle cenové hladiny dají přirovnat k levnějším zemím i přesto, že růstový trend naznačuje postupné sbližování cenové hladiny obou zemí s průměrem Evropské unie.

Pro porovnání, v roce 2022 bylo dle Eurostatu (2024a) v Evropské unii nejdražší Dánsko s hodnotou 148,6. Nejlevnější naopak Bulharsko s hodnotou 51,4.

3.1.6 Porovnání hospodaření vlády

V následující tabulce je uvedeno procentuální porovnání přebytků nebo nedoplatků vládního hospodaření. Hodnoty jsou zde vyjádřeny v procentech hrubého domácího produktu.

Pokud je hodnota záporná, je hospodaření vlády pod hrubým domácím produktem – což úzce souvisí i se zadlužeností, neboť si v takovém případě vláda bude muset na svůj chod půjčovat a dluh se bude prohlubovat. Tento nástroj je vhodný pro hodnocení fiskální politiky země a ukazuje, jak velkou část ekonomiky tvoří příjmy a jakou výdaje.

Tabulka 8 Hospodaření vlády (% HDP)

LOKALITA	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ČESKO	-1,3	-2,1	-0,6	0,7	1,5	0,9	0,3	-5,8	-5,1	-3,2
SLOVENSKO	-2,9	-3,1	-2,7	-2,6	-1,0	-1,0	-1,2	-5,4	-5,2	-2,0
EU	-3,0	-2,4	-1,9	-1,4	-0,8	-0,4	-0,5	-6,7	-4,7	-3,3

Zdroj: Eurostat (2023a)

V případě porovnání zemí za posledních 10 let je u obou porovnávaných zemí vidět pozitivní trend, který byl narušen v roce 2020. V případě České republiky byl mezi lety 2016 a 2019 výsledek hospodaření vlády pozitivní – tedy v přebytku. V roce 2020 došlo, zejména díky epidemii koronaviru a návazným vládním krokům a omezením, ke snížení na -5,8 %. Jak bylo zmíněno v předchozích tabulkách, v tomto roce došlo k poklesu HDP. Současně kvůli epidemii docházelo ke zvýšení vládních výdajů právě na zvládnání této situace. O rok později byl pokles opět nad pěti procenty, konkrétně na -5,1 %. V posledním měřeném roce 2022 došlo ke zlepšení situace, kdy bylo hospodaření „pouze“ 3,1 % pod hrubým domácím produktem. Pro další roky v době psaní této práce zatím neexistuje oficiální měření. Z médií a tiskových zpráv vlády je patrné, že dochází k úsporným opatřením, která by měla schodek rozpočtu minimalizovat. Samozřejmě záleží na vývoji situace a dalších vlivů, jako je bezpečnostní situace ve světě nebo to, kam bude česká politika směřovat v dalších letech.

Druhá z porovnávaných zemí, Slovensko, je v každém měřeném období za posledních 10 let v záporných číslech. Ta se povedlo v letech 2017–2019 dostat zhruba k -1 % HDP, avšak následné roky na Slovensko měly podobný vliv jako na Českou republiku. Z těchto posledních tří měřených období je patrná částečně lepší situace než v Česku, která může znamenat lepší zvládnání epidemie a návazného epidemického propadu.

Při porovnání obou zemí s evropským průměrem je patrné, že Česká republika byla do roku 2020 (tedy i za první pandemický rok) nad průměrem. Jediný propad zaznamenala právě v roce 2021. Oproti tomu hospodaření slovenské vlády je až na pár výjimek pod EU. V roce 2013 zaznamenalo lepší výsledek o 0,1 % a následně došlo až k překonání v pandemických letech 2020 a 2022.

3.2 Srovnání zemí z pohledu zaměstnanosti a přelivu lidí

Tato část práce se zabývá porovnáním konkrétních parametrů vztahujících se k zaměstnanosti a přelivu pracovní síly a lidí obecně mezi zmíněnými zeměmi. Pracuje hlavně s daty, jako jsou mzdové hladiny v daných státech a počty jednotlivých příslušníků jednoho státu v tom druhém.

3.2.1 Srovnání průměrné mzdy a mediánu

V tabulkách níže je porovnán průměr a medián nominálních mezd jednotlivých zemí včetně jejich vývoje za posledních měřených 10 let. Tyto mzdy jsou následně převedeny na jednotnou měnu (euro) dle průměrného kurzu eura vůči koruně vždy za konkrétní sledovaný rok.

Průměrná mzdová mzda se vypočítává z průměru všech mezd (tj. součet všech příjmů děleno počet příjemců). Toto porovnání zpravidla zkresluje a uměle navyšuje příjmy jednotlivce. Je to hlavně z důvodu vícepríjmového obyvatelstva, které svými příjmy mnohonásobně převyšuje obyvatelstvo s nižšími příjmy, kterého je obecně více. Pro tyto účely autor práce porovnává i medián, což je hodnota nalézající se přesně v půlce datové sady. V kontextu mezd platí, že mediánová mzda je ta mzda, která dělí sadu všech mezd na dvě rovné poloviny: polovina zaměstnanců vydělává méně než mediánová mzda a druhá polovina vydělává více. Mediánová

mzda je často považována za lepší míru centrální tendence než průměrná mzda, protože je méně ovlivněna extrémně vysokými nebo nízkými výplatami ve vzorku.

Data statistické úřady zveřejňují zpravidla čtvrtletně. I přesto ale tato práce pracuje z důvodu svého dlouhodobějšího pohledu se vzorkem ročních dat. Data jsou zaokrouhlena na celá čísla.

Jako první část této podkapitoly je zde rozvedena průměrná mzda a její medián v České republice. Dle Českého statistického úřadu (2023b) je za posledních 10 vývoj mzdy následující:

Tabulka 9 Vývoj roční hrubé mzdy v ČR

ČR – Roční	Jednotky	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Průměrná mzda	Kč	25 031	25 760	26 582	27 756	29 626	32 043	34 572	36 176	38 268	40 305
Medián	Kč	21 110	21 786	22 414	23 692	25 398	27 561	29 439	31 049	32 795	34 598

Zdroj: Český statistický úřad (2023b)

V tabulce výše je vidět vývoj průměrné hrubé nominální mzdy a mediánu mezi lety 2013 a 2022. Nárůst mezi prvním a posledním sledovaným rokem byl zhruba na 161 %. Co se týče porovnání průměrné mzdy a mediánu, jejich vývoj je relativně souběžný. V průběhu let došlo ke snížení rozdílu, kdy na začátku byla průměrná mzda na úrovni 118,6 % mediánu, ale v posledním sledovaném roce 2022 byla už „jen“ na 116,5 % mediánu. To může v praxi znamenat mírné snížení počtu lidí s velmi nízkými mzdami.

Níže je obdobná tabulka, která ale platí pro Slovenskou republiku, obsahující vývoj průměrné mzdy a mediánu v této zemi. Je nutné zmínit, že tato data jsou oproti předchozí tabulce v jiné měně – eurech.

Tabulka 10 Vývoj roční hrubé mzdy v SR

SR – Roční	Jednotky	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Průměrná mzda	EUR	912	964	997	1 044	1 101	1 175	1 262	1 333	1 405	1 501
Medián	EUR	718	756	775	818	874	938	1 018	1 081	1 145	1 226

Zdroj: Štatistický úrad SR (2023)

Tabulka udává výši hrubé měsíční nominální mzdy a mediánu mezi lety 2013 a 2022. Pokud bychom porovnali nárůst průměrné mzdy za sledovaná období, tak v roce 2022 byla mzda na 164 % průměrné mzdy z roku 2013.

Trend růstu mediánu je obdobný jako v předchozí tabulce, kdy rostl průběžně s průměrnou mzdou. Je zajímavé, že při jeho poměru právě s hrubou měsíční mzdou se dostáváme na hodnotu 127 % (za první sledované období) s poklesem na 122,4 % za poslední sledované období. I přesto, že je trend snižování tohoto rozptylu podobný jako v České republice, může vyšší hodnota znamenat větší nepoměry ve společnosti, kde je relativně větší množství lidí s nízkou mzdou.

Výše zmíněná data je třeba vůči sobě porovnat, aby se mohl určit jejich vývoj v jednotlivých zemích a rozlišit, která země dosahuje vyšších hodnot. Jak již bylo zmíněno výše, pro porovnání je nutné přepočítat hodnoty na stejnou měnu. Pro tento účel byl v práci vždy použit kurz dle Google Finance (2024) vypočítaný jako průměr hodnot z konce každého kvartálu – tedy součet kurzu za březen, červen, září a prosinec v každém z měřených let vydělený čtyřmi.

Tímto kurzem byly korunové hodnoty přepočítány na eura. Kurzy eura za jednotlivé roky je pro 2013 – 26,11; 2014 – 27,55; 2015 – 27,15; 2016 – 27,02; 2017 – 26,19; 2018 – 25,61; 2019 – 25,65; 2020 – 26,31; 2021 – 25,62 a 2022 – 24,66.

Tabulka 11 Porovnání nominálních hrubých mezd

Roč. porovnání	Jednotky	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Průměrná mzda SK	EUR	912	964	997	1 044	1 101	1 175	1 262	1 333	1 405	1 501
Medián SK	EUR	718	756	775	818	874	938	1 018	1 081	1 145	1 226
Průměrná mzda ČR	EUR	959	935	979	1 027	1 131	1 251	1 348	1 375	1 493	1 634
Medián ČR	EUR	808	791	826	877	970	1 076	1 148	1 180	1 280	1 403
Kurz Eura	Kč/EUR	26,11	27,55	27,15	27,02	26,19	25,61	25,65	26,31	25,62	24,66
Průměrná mzda	Kč	25 031	25 760	26 582	27 756	29 626	32 043	34 572	36 176	38 268	40 305
Medián	Kč	21 110	21 786	22 414	23 692	25 398	27 561	29 439	31 049	32 795	34 598

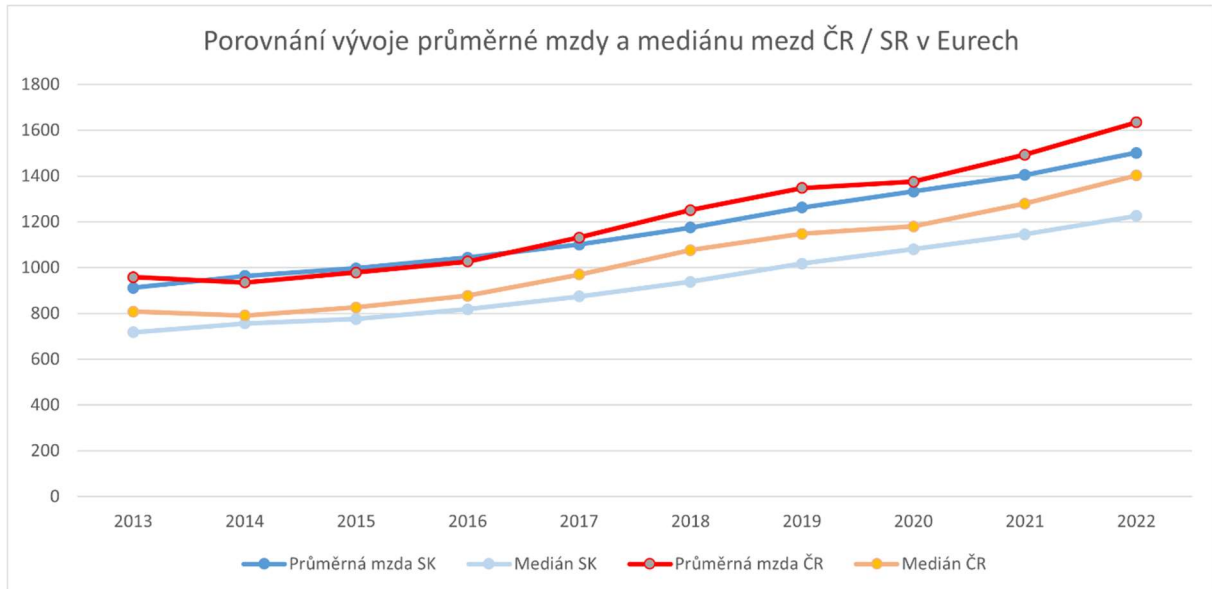
Zdroj: Vlastní zpracování z předchozích tabulek

Je zajímavé vidět, že v roce 2013 byla průměrná mzda na Slovensku vyšší než v ČR i přesto, že medián byl nižší. Slovensko si vyšší hodnotu průměrné mzdy udrželo až do roku 2016 – což souvisí i s kurzem eura za toto období, kdy euro bylo silnější vůči koruně. Od roku 2017 došlo ke změně, kdy Česká republika předběhla Slovensko i v hodnotách nominální hrubé mzdy. Je pravda, že jedním z hlavních kontributorů tohoto rozdílu byl právě kurz eura, které oslabilo vůči koruně. Avšak při porovnání těchto údajů například s tabulkou 7 – cenovou hladinou lze usuzovat, že v letech 2016 až 2019 bylo v Česku poměrně levněji a zároveň měli lidé větší příjmy. Rozpětí se mezi státy zvětšuje dodnes. Nominální mzdy obecně rostou v obou zemích, což je logická odpověď na růst cenové hladiny a inflace. Například, pokud bychom porovnali roky 2021 a 2022 v České republice, došlo sice k růstu nominální mzdy o téměř 100 euro, nicméně s přihlédnutím k inflaci 8,8 % pro rok 2022 došlo de facto k poklesu mzdy reálné.

Zajímavé je, že v ČR je menší rozpětí mezi průměrnou mzdou a mediánem, než je tomu na Slovensku – z toho se dá usuzovat, že se v zemi s menším rozpětím nachází méně lidí s velmi nízkou mzdou.

Vybraná data z tabulky jsou pro přehlednost vizualizována na grafu níže. Pro porovnání mezd jsou použity výraznější barvy – tmavě modrá pro Slovensko a tmavě červená pro Česko, pro medián jsou použity méně výrazné odstíny obdobných barev – světle modrá pro Slovensko a oranžová pro Česko. Pro tento graf byla použita pouze data průměrné mzdy a mediánu na Slovensku a stejná data z České republiky přepočítána na Eura.

Graf 3 Porovnání hrubé mzdy a mediánu



Zdroj: Vlastní zpracování

3.2.2 Porovnání celkové nezaměstnanosti

Procento nezaměstnanosti v zemi je další důležitý údaj, podle kterého se dá dělat porovnání. Pokud je nezaměstnanost nad svou přirozenou hladinou, může to znamenat problém, ať už na trhu práce nebo celkově v ekonomice daného státu.

Tabulka níže vychází z mezinárodního srovnání uvedeného na portálu Eurostat, kde měří procentuální nezaměstnanost u osob mezi 15 až 74 lety.

Tabulka 12 Procentuální nezaměstnanost dle mezinárodního srovnání

Lokalita	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Česko	7,0	6,1	5,1	4,0	2,9	2,2	2,0	2,6	2,8	2,2
Slovensko	14,1	13,1	11,5	9,6	8,1	6,5	5,7	6,7	6,8	6,1
EU	11,6	11,0	10,2	9,3	8,3	7,4	6,8	7,2	7,1	6,2

Zdroj: Eurostat (2023c)

Ze srovnání je patrné, že procentuální nezaměstnanost v České republice je podstatně nižší. Dlouhodobě se drží pod hranici 3 % a současně se jedná o nejnižší nezaměstnanost v Evropské unii. Slovenská nezaměstnanost se pohybuje na podobné hranici, jako je průměr Evropské unie, kde za posledních deset let došlo k poklesu z dvojciferných hodnot na hodnotu okolo 6 až 7 %.

Epidemie Covid-19 neměla na nezaměstnanost signifikantní vliv. Na statistikách je vidět mírný nárůst nezaměstnanosti, avšak i přesto, že mnozí nemohli své povolání během této doby vykonávat, dostalo se jim kompenzací od státu a díky tomu zůstali zaměstnaní. Tato kompenzace byla v určité formě vyplácena jak v ČR, tak na Slovensku. U jiných došlo ke strukturálním změnám, kdy vlivem restrikcí změnili povolání – například z číšníka na řidiče společnosti rozvázející jídlo, neboť se vlivem epidemie zavřely restaurace, ale vzrostl počet lidí doma, kteří měli zájem o dovoz jídla.

Ještě by bylo dobré uvést v rámci srovnání absolutní hodnoty počtu nezaměstnaných a pracovních míst. V České republice bylo dle Českého statistického úřadu (2023) k říjnu 2023 vedeno celkem 260 641 uchazečů o zaměstnání. Za stejný měsíc bylo dle Ústředie práce, sociálních věcí a rodiny (2023a) vedeno 169 726 nezaměstnaných. Pokud bychom vyjádřili tyto počty v procentech, dostaneme jinou hodnotu než tu, co uvádí Eurostat – což je díky jinému způsobu měření, jak již bylo vysvětleno v teoretické části. Co se týče volných pracovních míst evidovaných jednotlivými úřady práce, tak dle českého Úřadu práce je ke konci roku 2023 evidováno 236 715 pracovních míst, zatímco dle Slovenského vládního portálu Služby zaměstnanosti (Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR, 2023) je to 96 320 volných pracovních míst. I přesto, že tyto portály nemusí obsahovat všechna pracovní místa (zejména u odborných pozic, například IT jsou často vhodní uchazeči oslovováni osobně nebo cestou specializovaných pracovních portálů jako například LinkedIn), je to i tak validní ukazatel, díky kterému je možné vypočítat počet potenciálních uchazečů na jedno pracovní místo. V rámci České republiky vychází zhruba 1,10 uchazeče na jedno volné pracovní místo, zatímco na Slovensku tomu je 1,76 uchazeče na jedno pracovní místo.

Z toho tedy vychází, že i přes nižší procentuální nezaměstnanost v České republice je zde otevřeno podstatně větší množství pracovních míst a zároveň menší podíl volných uchazečů – což může být také jeden z impulzů pro zahraniční pracovníky se zájmem vstoupit na český trh práce.

3.2.3 Porovnání nezaměstnanosti do 25 let

Zvláštní kategorií nezaměstnaných osob tvoří skupina do 25 let. Jak uvádí Holman (2018), nezaměstnanost u mladých lidí je obvykle větší a je způsobena hlavně zvýšenou mírou ztráty práce. Mladí lidé se obvykle nespokojí s první prací a vystřídají ji více, než si najdou stálého zaměstnavatele. Současně jejich velká část není vázána na svůj vlastní výdělek, protože často bydlí u rodičů, nemají osoby, které by byly na jejich výdělku závislé (nevydělávající partner, děti) a nejsou vázáni hypotékami. Tabulka níže ukazuje nezaměstnanost do 25 let pro jednotlivé roky (měřeno vždy za leden zmíněného roku).

Tabulka 13 Nezaměstnanost do 25 let

Lokalita	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Česko	18,1	17,8	13,0	11,0	8,1	7,3	5,6	6,4	11,8	6,6	6,9
Slovensko	36,0	34,1	27,9	26,3	20,5	19,2	14,9	17,1	22,3	20,4	19,0
EU	25,5	25,1	23,0	21,4	19,4	17,5	16,1	15,5	18,4	14,5	14,1

Zdroj: Eurostat (2023g)

Při porovnání celkové nezaměstnanosti a té u mladých lidí je z dat patrné, že jak v obou porovnávaných zemích, tak ale i celkově v Evropské unii je toto číslo mnohonásobně větší. Jedná se tedy o zajímavý trend, který je pozorovatelný ve všech regionech, kterým se tato práce věnuje. Česká republika si i v této kategorii drží jednu s předních příček, kdy se nezaměstnanost mladých lidí i tak drží na velmi nízké úrovni a v posledních letech ji překonalo pouze Německo. Oproti tomu Slovensko se drží pod evropským průměrem.

U obou porovnávaných států je vidět nárůst v roce 2021, který byl v České republice meziročně o 5,4 %, na Slovensku pak o 5,2 % a v rámci celé Evropské unie o 2,9 %. Jeden z hlavních vlivů v tomto období měla epidemie. To ostatně podporuje i bližší pohled do statistik Eurostatu, který ukazuje nárůst mezi druhou polovinou roku 2020 a prvními měsíci roku 2021, který se ale nakonec vrátil blízko původních hodnot.

Je obtížné soudit přesný důvod zvýšení nezaměstnanosti, ale právě zvolené období, kdy rostla nezaměstnanost, může souviset s ukončením studia (ať už po úspěšném ukončení, nebo v rámci 1. semestru vysokých škol), kdy bylo v tomto období obtížnější sehnat práci z důvodu restrikcí a nejistoty. Mimo vlivu odchodu ze škol mohlo jít i o čerstvé zaměstnance, kteří neměli sjednanou smlouvu na dobu neurčitou a bylo tedy méně obtížné s nimi pracovní poměr ukončit.

3.2.4 Počet občanů ČR zaměstnaných na Slovensku

V této sekci se práce zaměří na celkový počet občanů České republiky, kteří jsou zaměstnáni na území Slovenska. V rámci statistik počtu zaměstnanců práce vychází z údajů stránek Slovenského Ústredie práce, sociálních vecí a rodiny, kde je mapován vývoj počtu cizinců zaměstnaných na území Slovenska v období jednotlivých let a měsíců. Jedná se o cizince s tzv. informační kartou, jejíž vyplnění a odeslání je nutné pro zaměstnání cizince na území Slovenska. Zmíněná informační karta obvykle obsahuje důležité informace o podmínkách zaměstnání, potřebných povoleních a dokumentech, právech a povinnostech zaměstnanců, stejně jako o zdravotním pojištění, sociálním zabezpečení a dalších relevantních aspektech života a práce na Slovensku.

Tabulka 14 Počet zaměstnanců ČR na Slovensku

Měsíc	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Leden	1 128	1 310	2 542	3 197	4 188	4 683	6 140	5 940	5 902	6 049	6 568
Únor	995	1 319	2 568	3 300	4 209	4 804	6 173	6 001	5 918	6 088	6 624
Březen	1 081	1 439	2 633	3 427	4 338	4 796	6 101	5 987	5 935	6 136	6 633
Duben	1 135	1 548	2 725	3 555	4 359	4 936	6 084	5 912	5 947	6 155	6 703
Květen	1 149	1 656	2 874	3 658	4 442	5 042	5 956	5 884	6 004	6 198	6 705
Červen	1 195	1 950	2 913	3 704	4 492	5 158	5 895	5 895	5 966	6 235	6 762
Červenec	1 282	2 229	2 927	3 762	4 511	5 311	5 836	5 940	5 974	6 298	6 810
Srpen	1 229	2 280	2 971	3 864	4 547	5 493	5 705	5 998	5 963	6 324	6 737
Září	1 340	2 353	3 030	3 948	4 524	5 610	5 692	6 003	6 017	6 403	6 591
Říjen	1 379	2 477	3 114	4 028	4 596	5 736	5 801	6 046	5 989	6 463	6 534
Listopad	1 394	2 517	3 168	4 118	4 602	5 801	5 916	5 967	6 008	6 480	6 522
Prosinec	1 354	2 524	3 195	4 134	4 635	6 062	5 979	5 917	6 006	6 514	6 530

Zdroj: ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. (2024)

Data z této tabulky jsou níže vizualizována na grafu. V rámci tohoto grafu je porovnán počet zaměstnaných Čechů s celkovým počtem cizinců ze zemí Evropské unie. Z tabulky je patrný trend pomalého růstu, kdy v roce 2013 rostl počet zaměstnaných Čechů z 1 128 na 1 354. Další rok se počet téměř zdvojnásobil, kdy na konci roku 2014 jich zde bylo zaměstnáno již 2 524. Na konci dalšího roku toto číslo vyrostlo o dalších téměř 700 lidí, následováno dalším nárůstem o téměř tisíc lidí v roce 2016. Růst pokračoval do roku 2018, kdy na konci přesáhl počet českých zaměstnanců 6 000. Od tohoto roku až do 2023 docházelo ke stabilizaci, kdy se počet už příliš neměnil. Pomyslného stropu dosáhl počet v červenci (6 810), kdy se následně v prosinci snížil na 6 530.

Právě tento měsíc a rok s největší hodnotou, tedy červenec 2023, autor práce dále rozvede. Ústredie práce, sociálních věcí a rodiny (2023) tato data dělí podle pracovního zaměření a vzdělání pracovníků.

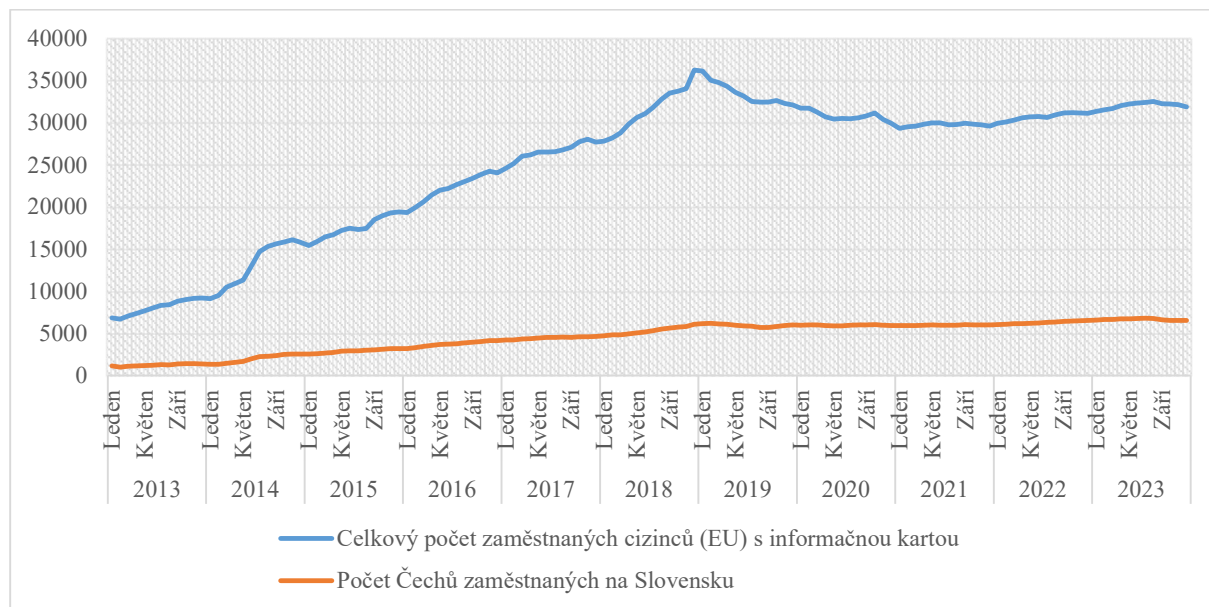
Červenec 2023 – Celkový počet 6 810, z toho 674 zaměstnanců na pozici zákonodárců a řídicích pracovníků, 1 173 specialistů, 656 techniků a odborných pracovníků, 484 administrativních pracovníků, 880 pracovníků v obchodě a službách, 11 jich tvoří kvalifikovaní pracovníci v polnohospodářství, lesnictví a rybářství, 936 kvalifikovaných pracovníků a řemeslníků, 1 089 operátorů a montérů strojů a zařízení, 753 pomocných a nekvalifikovaných pracovníků a 154 neurčených.

Pokud bychom tyto pracovníky rozdělili podle vzdělání, jedná se o 17 s neukončeným základním vzděláním, 515 se vzděláním základním, 371 je nižšího středního odborného vzdělání, 1 637 se středním vzděláním, 1 460 s úplným středním odborným vzděláním, 537 se středním všeobecným vzděláním, 73 s vyšším odborným vzděláním, 299 s vysokoškolským vzděláním prvního stupně, 1 255 vysokoškolsky vzdělaných pracovníků druhého stupně a 237 s vysokoškolským vzděláním třetího stupně. V tomto výčtu zbývá 409 lidí, jejichž vzdělání je neurčené.

Z grafu je ještě patrný zajímavý trend, kdy se počet pracovníků ze zemí EU na Slovensku zvyšoval až do začátku roku 2019. V následujících dvou letech došlo k postupnému poklesu,

kteřý se stabilizoval a dostal do surplusu až v průběhu roku 2021. Tento pokles nastal hlavně díky snižujícím se počtu zaměstnanců z Maďarska, a hlavně Rumunska. Pro představu, v prosinci roku 2018 bylo na Slovensku registrováno 11 072 Rumunů a 5 933 Maďarů, zatímco v září roku 2021 činil počet Maďarů 5 091 a Rumunů 7 453. I přesto, že se těmto národnostem práce nevěnuje, je namístě tento trend patrný v grafu vysvětlit.

Graf 4 Počet Čechů zaměstnaných na Slovensku



Zdroj: ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY (2024)

3.2.5 Počet občanů ČR žijících na Slovensku

Podle zdrojů a statistik z oficiálních slovenských institucí (stránky vlády či stránky statistického úřadu SR) bohužel neexistuje měření, které by mapovalo vývoj počtu občanů ČR žijících na Slovensku. Práce tedy v této sekci musí vycházet z méně přesných dat, která byla získána z průběžného sčítání obyvatel v letech 2021, 2011, 2001.

Z těchto dat sesbíraných při sčítání obyvatel se **v roce 2021 k české národnosti přihlásilo 28 996 lidí (0,53 % všech obyvatel)**. O deset let dříve, v roce 2011 to bylo 30 367 (0,6 % obyvatel). Při sčítání v roce 2001 byl počet občanů české národnosti 44 620 (0,8 % obyvatel). Z těchto údajů je patrné, že se zastoupení Čechů žijících na Slovensku za poslední roky snížilo.

Kromě oficiálního sčítání obyvatel existuje ještě měření zpracované Českým statistickým úřadem z údajů Eurostatu, které mapuje poměr vybraných dominantních nenativních národností v evropských zemích k 1. 1. 2015 až 2021. Dle tohoto měření je počet českých příslušníků na Slovensku následující:

Tabulka 15 Počet Čechů v SR

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Celkový počet cizinců (tisíce)	61 766	65 840	69 695	72 883	76 116	78 936	82 075
Češi	11 861	12 462	13 023	13 525	14 021	14 445	15 116
Poměr	19,2 %	18,93 %	18,69 %	18,56 %	18,42 %	18,3 %	18,42 %

Zdroj: Český statistický úřad (2022-03-23)

Z tabulky je patrné, že i přesto, že počet Čechů na Slovensku od roku 2015 do roku 2021 pomalu rostl, přibýlo za toto období jen zhruba 3 300 osob. Co se týče celkového poměru vůči cizincům z jiných zemí, dá se říct, že počet Čechů zastoupených mezi cizinci za sledované období klesl o 0,8 %. Je zajímavé, že se tyto údaje liší od těch, které byly získané z oficiálního sčítání obyvatel. Nicméně hlavní příčinou bude, že sčítání jako takové počítá s lidmi, kteří se přihlásili k české národnosti – nezávisle na tom, jaké mají občanství. Národností se rozumí pouze příslušnost k nějakému národu či etnické menšině i přesto, že daná osoba může mít občanství jiné. Příkladem mohou být potomci Čechů žijící na Slovensku, kteří sice už mají slovenské občanství, ale národnostním zařazením se považují za Čechy.

3.2.6 Počet občanů SR zaměstnaných v ČR

Tabulka níže mapuje počet občanů SR, kteří jsou zaměstnání v České republice. Data jsou získána na základě evidence z úřadu práce (počet evidovaných uzavřených smluv). To zahrnuje veškeré smlouvy nezávisle na délce úvazku.

Jak uvádí Český statistický úřad (2024), data za období 2012 až 2014 jsou bohužel nedostupná. Jako důvod je uvedena integrace informačních systémů Ministerstva práce a sociálních věcí. Tabulka tedy porovnává data z předešlého období (2011) a následně data od roku 2015 do 2023. Oproti předchozím údajům jsou zde zahrnuta i data z 2023, protože byly v době zpracovávání práce již dostupná.

Tabulka 16 Počet občanů SR pracujících v ČR

Rok	2011	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Slováci	106 425	150 317	161 559	177 059	191 952	201 952	204 294	209 273	213 239	216 239

Zdroj: Český statistický úřad (2024-01-10)

První věc, která je na těchto datech zajímavá, je srovnání s následující tabulkou v kapitole 3.2.7 mapující celkový počet Slováků v ČR. Z tohoto srovnání je patrné, že jich je zde podstatně více zaměstnáno, než těch, kteří tu oficiálně pobývají. To může být způsobeno právě přeshraniční prací, kdy do Česka někteří jenom dojíždějí, ale může to znamenat i nesplnění evidenční povinnosti, která je sice dle zákona nutná, jak bylo rozvedeno v teoretické části, ale vzhledem k volnému pohybu občanů EU není její vymahatelnost tak jednoduchá. Ostatně tato problematika byla konzultována i s Ing. Radkem Valentou, kde dle jeho slov „tato data nesouhlasí jednak z důvodů, že jde o dva různé, vzájemně nepropojené registry, a to Cizinecký

informační systém, vedený Ředitelstvím služby cizinecké policie, a informační systém MPSV. Současně se jedná i o to, že někteří cizinci-občané zemí EU se v ČR neregistrují k přechodnému pobytu, i když by se k němu podle zákona registrovat měli, ale nehrozí jim za to žádné sankce. Nejsou tak do Cizineckého informačního systému zahrnuti. Oproti tomu, v případě zaměstnání, má jejich zaměstnavatel povinnost nahlásit tyto cizince do 3 dnů úřadu práce. Objevují se tak v informačním systému MPSV. Čísla za cizince bydlící a cizince registrované úřady práce se tak mohou dost podstatně lišit a dochází k situaci, že jsou paradoxně vyšší čísla za cizince zaměstnance než za cizince registrované k pobytu.“ Kde tato slova skutečně podporují teorii, že se jedná o cizince, kteří se k pobytu dobrovolně nezaregistrovali i přes riziko pokuty.

Pokud se zaměříme na data jako taková, je v posledních letech vidět neustálý nárůst. Zatímco v roce 2011 činil počet Slováků zaměstnaných v ČR zhruba 106 tisíc, o čtyři roky později, v roce 2015 tomu bylo již o 44 tisíc lidí více, tedy celkově 150 tisíc. Ještě větší nárůst nastal během dalších čtyř let, kdy v roce 2019 pracovalo v České republice už téměř 202 tisíc Slováků. Od té doby byl růst už pozvolnější, kdy v posledním měřeném období v roce 2023 bylo na úřadě práce oficiálně evidováno 216 tisíc zaměstnaných občanů Slovenské republiky.

3.2.7 Počet občanů SR s bydlištěm v ČR

V této tabulce se zaměříme na počet Slováků, kteří jsou evidováni jako pobývající na území České republiky. Jedná se o součet osob, které mají pobyt krátkodobý a těch, které mají dlouhodobý (90+ dnů).

Tabulka 17 Počet Slováků v ČR

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Celkový počet cizinců (tisíce)	439	449	465	493	524	564	593	632	658	1113
Slováci	90 948	96 222	101 589	107 251	111 804	116 617	121 278	124 544	114 630	117 265
Poměr	20,72 %	21,43 %	21,85 %	21,75 %	21,34 %	20,68 %	20,45 %	19,71 %	17,42 %	10,54 %

Zdroj: Český statistický úřad (2022-03-23)

Pokud se podíváme na tyto údaje, je patrné, že Slováci v České republice tvoří velmi vysoký podíl všech cizinců. Obecně se dá říci, že jsou nejpočetnější skupinou zde žijících cizinců. Bráno v potaz jen Evropskou unii, jsou na první příčce. Mimo Evropskou unii byli v posledních letech překonáni lidmi přicházejícími z Ukrajiny.

Počet Slováků v Česku od roku 2013 až do roku 2020 konstantně rostl. V tomto roce činil oficiální počet Slováků 124 544 (zhruba polovina z nich s dlouhodobým pobytem). Následující rok došlo k poklesu, na kterém se patrně podílela i epidemie Covid-19 a z ní plynoucí důsledky, na 114 630. V dalším roce však opětovně došlo k růstu.

Poměr Slováků v ČR se až do roku 2020 držel okolo 20 až 22 %. V roce 2021 už došlo k poklesu poměru, kdy na vině je právě výše popsaný úbytek spojený s mírným zvýšením počtu migrantů z Ukrajiny i přesto, že v té době zatím nebyl vyhlášen válečný stav. O rok později se poměr propadl k 10,5 % právě kvůli celkovému zvýšení počtu občanů Ukrajiny. V tomto roce celkový počet zaregistrovaných cizinců v České republice poprvé překročil hranici jednoho milionu.

3.2.8 Počet slovenských studentů v ČR

Data níže znázorňují počet studentů, kteří byli v daném roce zapsáni ke studiu na vysoké škole v České republice. Tabulka znázorňuje celkový počet studentů, celkový počet studentů ze zahraničí a počet slovenských studentů – data jsou souhrnem všech stupňů vysokoškolského vzdělání, a to jak v prezenční, tak distanční formě.

Tabulka 18 Znázornění počtu studentů ze Slovenska na českých vysokých školách

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Studenti celkově	– 367 768	346 799	326 423	311 045	298 663	289 649	298 986	298 986	303 633	304 518
Zahr. studenti – celkově	40 324	40 902	42 011	43 435	43 650	44 650	46 294	49 861	51 749	54 770
Slováci	23 386	22 651	22 222	22 180	21 477	21 274	21 071	21 399	20 862	20 920
Podíl zahraničních studentů	10,96 %	11,79 %	12,87 %	13,96 %	14,62 %	15,42 %	15,48 %	16,68 %	17,04 %	17,99 %
Podíl Slováků z počtu zahraničních studentů	58,00 %	55,38 %	52,90 %	51,06 %	49,20 %	47,65 %	45,52 %	42,92 %	40,31 %	38,20 %

Zdroj: Český statistický úřad (2023c)

Tato tabulka poskytuje užitečný přehled o vývoji počtu studentů na vysokých školách v České republice v letech 2013 až 2022. Rozděluje studenty na tři hlavní kategorie: celkový počet studentů, počet zahraničních studentů a počet slovenských studentů.

V celkovém počtu studentů došlo v průběhu desetiletého období k postupnému poklesu. V roce 2013 byl počet studentů 367 768, zatímco v roce 2022 klesl na 304 518. Za poklesem může stát několik různých faktorů, včetně demografických změn, jako je nástup slabších ročníků do studijního věku.

Naopak počet zahraničních studentů v České republice vykazuje vzestupný trend. V roce 2013 bylo v České republice 40 324 zahraničních studentů, zatímco v roce 2022 se tento počet zvýšil na 54 770. Tento nárůst může odrážet rostoucí atraktivitu České republiky jako destinace pro mezinárodní studium, zlepšení vzdělávacích programů nebo účinnější marketing českých univerzit na mezinárodní úrovni.

Slovenští studenti tvoří významnou část zahraničních studentů v České republice. Ačkoliv celkový počet slovenských studentů zaznamenal mírný pokles z 23 386 v roce 2013 na 20 920 v roce 2022, jejich podíl na celkovém počtu zahraničních studentů zůstává poměrně stabilní.

Z uvedených dat je zřejmé, že i přes pokles celkového počtu studentů se Česká republika stává pro zahraniční studenty, zejména pro ty ze Slovenska, stále atraktivnějším studijním cílem. Tento trend může mít pozitivní dopad na kulturní a akademickou diverzitu na českých univerzitách a může posílit mezinárodní vztahy a spolupráci v oblasti vzdělávání. Současně může mít tento trend pozitivní vliv na přísun vysokoškolsky vzdělaných lidí ze zahraničí, kteří po dokončení studia zůstanou v České republice.

Ve statistice jsou zahrnuty všechny veřejné i soukromé vysoké školy ve všech stupních vzdělání (bakalářské, magisterské i doktorské). Jejich rozdělení na soukromé a veřejné školy se tabulka nevěnuje. Abychom ale získali alespoň obecný pohled, poměr studentů na soukromých vysokých školách se pohybuje okolo 10 % všech studentů. U studentů ze Slovenska je

v posledních několika letech vidět trend příklonu ke státním školám (například v roce 2022 byl jejich počet na soukromých vysokých školách pouze 1 586).

Kromě absolutních hodnot tabulka obsahuje i procentuální vyjádření. Zde je zajímavé, že podíl zahraničních studentů v Česku za poslední roky stoupá, kdy v roce 2013 tato hodnota činila necelých 11 %, o pět let později v roce 2018 už byl tento podíl na 15,42 %. V posledním měřeném roce 2022 studovalo na českých školách 17,99 % zahraničních studentů. Poměr Slováků v tomto počtu zahraničních studentů postupně klesá. V roce 2013 to bylo přes polovinu zahraničních studentů – 58 %. V roce 2022 tento počet klesl k 38,2 %. I přesto, že absolutní počet slovenských studentů za toto období klesl, je tato hodnota také hodně ovlivněna celkově zvýšenou popularitou českých škol v zahraničí, kdy počet zahraničních studentů konstantně roste.

3.2.9 Počet českých studentů na Slovensku

Stejně jako tabulka v předchozí kapitole, zde nalezneme rozepsané poměry studentů na Slovenských vysokých školách. To zahrnuje všechny vysoké školy ve všech úrovních studia – vysokoškolské vzdělání prvního stupně, druhého stupně a doktorandské studium. Ve statistikách jsou zahrnuty obě formy – jak prezenční, tak distanční.

Tabulka 19 Znázornění počtu studentů z Česka na slovenských vysokých školách

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Studenti celkově	– 128662	123270	116019	102776	103973	101440	100871	103117	102282	102652
Zahr. studenti celkově	– 5578	6050	6159	6829	7892	9152	10656	12049	13206	17879
Češi	894	834	745	670	651	581	575	598	629	550
Podíl zahraničních studentů	4,34 %	4,91 %	5,31 %	6,64 %	7,59 %	9,02 %	10,56 %	11,68 %	12,91 %	17,42 %
Podíl Čechů z počtu zahraničních studentů	16,03 %	13,79 %	12,10 %	9,81 %	8,25 %	6,35 %	5,40 %	4,96 %	4,76 %	3,08 %

Zdroj: Centrum vedecko-technických informací SR (2024)

Pokud se zaměříme na vývoj celkového počtu studentů, došlo v první části desetiletého období k jeho poklesu z 128 662 v roce 2013 na 102 776 v roce 2016. Poté se počet studentů stabilizoval a mírně zvýšil, dosahujíc v roce 2022 celkem 102 652 studentů.

Na rozdíl od celkového počtu studentů počet zahraničních studentů konzistentně rostl po celé desetiletí. V roce 2013 bylo 5 578 zahraničních studentů, zatímco v roce 2022 tento počet výrazně stoupl na 17 879. Pokud se podíváme do detailních statistik, je vidět hlavně rostoucí zájem ze strany studentů z Ukrajiny. Tento trend se nedá klást za vinu jenom probíhajícímu konfliktu, neboť počet studentů z Ukrajiny rostl již před ním. Je to patrně dáno tím, že spolu obě země sousedí a získání vysokoškolského titulu vydaného zemí Evropské unie může být lukrativní příležitostí. Relativně prudký nárůst počtu studentů ze zahraničí v poměru s tím, že celkový počet studentů zůstal v posledních letech poměrně neměnný, však znamená méně Slováků studujících ve své zemi. Důvody mohou být nižší počet potenciálních studentů (nástup ročníků ovlivněných nižší porodností), snížení zájmu o vysokoškolské vzdělání nebo preferování zahraničních vysokých škol – ať už těch českých nebo i jiných.

Co se týče zastoupení českých studentů, tak zde je během deseti let vidět postupný pokles, a to od 894 v roce 2013 na 550 v roce 2022. Obecně lze říci, že ke studiu na Slovensku se rozhodne jen malé množství Čechů, jejichž počet se navíc napříč roky snižuje.

I tato tabulka obsahuje kromě absolutních hodnot i procentuální vyjádření. Z něho je patrné, že procento zastoupení zahraničních studentů na Slovensku roste – z velmi nízkého počtu 4,34 % v roce 2013 na 17,42 % v roce 2022. Obdobným tempem, jakým rostlo celkové zastoupení zahraničních studentů na Slovensku, však klesal poměr zastoupení Čechů. Ten klesl z 16 % v roce 2013 na téměř 3 % v roce 2022. Tento fakt je dán hlavně celkovým růstem počtu studentů z jiných zemí společně s poklesem zastoupení studentů českých.

3.3 Detailní pohled na Slováky zaměstnané v České republice

Jak bylo zjištěno v předchozí části šetření, je patrné, že transfer pracovní síly (a lidí obecně) dominuje ze Slovenska směrem do České republiky. Právě z tohoto důvodu se práce v této části bude věnovat podrobnějším údajům získaných od společnosti Trexima, která se zaměřuje na získávání statistik se zaměřením na mzdu a zaměstnanost a provádí jejich zpracování. Mimo jiné zpracovává i portál ispv.cz – Informační systém o průměrném výdělků. Právě tato data, která souvisejí se zaměstnaností občanů Slovenska v České republice, budou v této části práce rozvedena. Vzhledem k dostupnosti a aktuálnosti dat tato část šetření bere v potaz kratší časový úsek než předešlé šetření.

3.3.1 Metodika šetření

Šetření rozvedené níže zpracovává data zveřejněná společností Trexima – konkrétně na stránkách ISPV (Informační systém o průměrném výdělků) a analytickou studii, kterou tato společnost vypracovala v roce 2022 pro Svaz průmyslu a dopravy České republiky – „Využívání zahraniční pracovní síly v ČR“. Dle popsané metodiky (Trexima, 2024b) tato společnost vychází ze základního souboru mzdové sféry, což je soubor aktivních ekonomických subjektů. Z nich jsou pak vybrány konkrétní podniky podle oblastí – institucionálních sektorů; velikostních kategorií, odvětvových skupin; regionů a krajů. V každé oblasti je pak pro měření vybrán konkrétní počet ekonomických subjektů, které mají zpravodajskou povinnost ohledně poskytnutí konkrétních dat. V každé oblasti se pro měření bere v potaz 1,2 % malých subjektů do 9 zaměstnanců, 4,5 % ekonomických subjektů, které mají 10 až 49 zaměstnanců, 15 % ekonomických subjektů mezi 50 až 249 zaměstnanci a následně všechny ekonomické subjekty nad 250 zaměstnanců.

Ekonomické subjekty se rozlišují do šesti odvětví – zemědělství, průmysl, stavebnictví, obchod, tržní služby a ostatní služby. Společnost uvádí, že například za 1. pololetí roku 2020 bylo v rámci šetření bráno v potaz 1 549 000 zaměstnanců z 6 210 ekonomických subjektů.

3.3.2 Počet slovenských pracovníků

Tabulka níže mapuje počet Slováků pracujících v České republice, jak popisují data zveřejněná na portálu ISPV (Informační systém o průměrném výdělku).

Tabulka 20 Vývoj počtu Slováků pracujících v ČR (dle Trexima)

Sféra	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
										(1. pol)
Mzdová sféra (tis.)	52,7	55,7	59,1	61,3	68,9	69,5	65,9	67,4	67,7	71,7
Platová sféra (tis.)	3,4	3,6	3,9	4,2	4,5	4,7	4,9	5,3	5,5	5,7
Celkem (tis.)	56,1	59,3	63	65,5	73,4	74,2	70,8	72,7	73,2	77,4

Zdroj: Trexima (2024a)

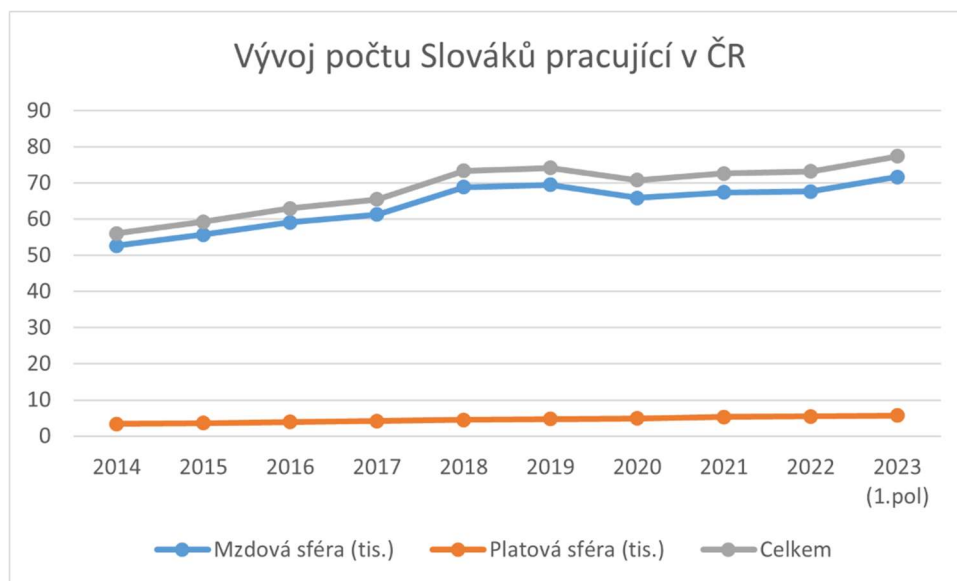
První věc, která je na těchto datech zarážející, je jejich rozdílnost oproti datům zveřejněným Českým statistickým úřadem (viz kapitola 3.2.6.). K tomuto rozdílu dochází ze dvou důvodů. První je výše zmíněná rozdílná metodika. Zatímco předchozí kapitola vycházela z oficiálních dat úřadu práce, která jsou vypočítána z počtu uzavřených smluv, data sesbíraná pro tuto studii vychází právě z výběru určitého poměru ekonomických subjektů, které následně agentuře Trexima samy o sobě poskytují data. Druhý a velmi signifikantní důvod vysvětluje Ing. Pavel Spáčil z této společnosti, se kterým byl výzkum konzultován. Dle jeho slov jsou údaje přepočítány na celé pracovní poměry. Pokud jsou tedy dva zaměstnanci, kteří mají poloviční pracovní poměr, jsou pro účely této analýzy započítáni jako jeden zaměstnanec. To se opět liší od údajů ze statistického, případně z úřadu práce, které berou v potaz celkový počet uzavřených smluv.

Z tabulky je patrné, že do platové sféry spadá jen velmi malá skupina slovenských pracovníků. Většina z nich je zaměstnána ve mzdové sféře. Celkový počet zaměstnanců (v tisících) rostl z 56,1 v roce 2014 na 77,4 v roce 2023, respektive v jeho první polovině, za kterou jsou již tyto statistiky zveřejněny. Počet zaměstnanců v mzdové sféře (v tisících) se zvýšil z 52,7 v roce 2014 na 71,7 v roce 2023. To znamená výraznější nárůst ve srovnání s platovou sférou, což naznačuje, že většina nových pracovních míst pro Slováky v Česku je vytvářena právě ve mzdové sféře. Ve mzdové sféře je současně vidět mírná fluktuace, kde počet zaměstnanců dosáhl vrcholu v roce 2019 (69,5 tis.) následovaný poklesem v roce 2020 (65,9 tis.), a poté nastal opět růst. Tato fluktuace časově odpovídá vypuknutí pandemie COVID-19.

Je zajímavé, že na zaměstnance v platové sféře neměla epidemie negativní vliv – ti i přes „nepříznivý“ rok 2020 zaznamenali růst o 200 a zaznamenávají konstantní růst. To je patrné dáno tím, že do platové sféry spadají zaměstnanci státu, obcí či krajů nebo příspěvkových organizací. Z toho vychází obvykle větší stabilita zaměstnání. Navíc pokud je cizinec „přímým“ zaměstnancem jiného státu, dá se odhadovat, že již má na nový stát určité osobní vazby a bude mít nižší tendence odejít pryč. Celkový trend ukazuje na rostoucí podíl slovenských zaměstnanců v české pracovní síle.

Níže jsou data z tabulky vizualizována na grafu. Právě zde je hezky vidět zmíněný růst, který byl přerušen v roce 2020 u mzdové sféry, zatímco u té platové docházelo ke konstantnímu, pomalému růstu.

Graf 5 Vývoj počtu Slováků pracujících v ČR



Zdroj: Trexima (2024a)

3.3.3 Rozdělení podle věku a pohlaví

V rámci této kapitoly se nejprve podíváme na rozdělení dle pohlaví za tři měřená období (2019–2021).

Tabulka 21 Rozdělení dle pohlaví

Rok	Muži	Ženy
2019	62 %	38 %
2021	63 %	37 %
2022	63 %	37 %

Zdroj: Slováčková M. a kol. (2022)

Tabulka prezentuje vývoj poměru mužů a žen mezi Slovaky žijícími v České republice v letech 2019, 2020 a 2021. V roce 2019 byl poměr mezi muži a ženami 62 % ku 38 % ve prospěch mužů. V následujících letech, 2020 a 2021, se tento poměr udržel relativně stabilní s mírným nárůstem mužů na 63 % a současným poklesem žen na 37 %. Tyto údaje naznačují konzistentní převahu mužské slovenské populace žijící v České republice v daném období.

Za stejné časové období analýza zmiňuje i rozdělení dle věkových skupin.

Tabulka 22 Rozdělení dle věku

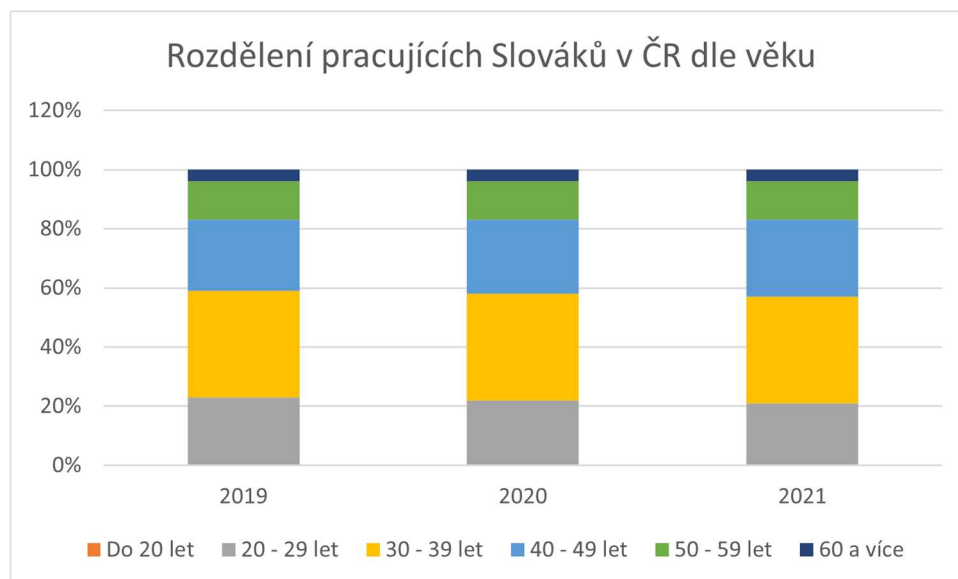
Rok	Do 20 let	20–29 let	30–39 let	40–49 let	50–59 let	60 a více
2019	>1 %	23 %	36 %	24 %	13 %	4 %
2020	>1 %	22 %	36 %	25 %	13 %	4 %
2021	>1 %	21 %	36 %	26 %	13 %	4 %

Zdroj: Slováčková M. a kol. (2022)

Tabulka detailně ilustruje rozdělení slovenské populace žijící v České republice podle věkových skupin v letech 2019, 2020 a 2021. Data jsou rozčleněna do šesti věkových kategorií: „do 20 let“, „20–29 let“, „30–39 let“, „40–49 let“, „50–59 let“ a „60 a více let“. Zajímavým aspektem je, že podíl osob mladších 20 let zůstává konzistentně nižší než 1 %, což naznačuje minimální zastoupení této věkové skupiny v rámci slovenských zaměstnanců v Česku.

V roce 2019 byla největší věková skupina Slováků „30–39 let“ s podílem 36 %, následovaná skupinou „40–49 let“ s 24 % a „20–29 let“ s 23 %. Skupina „50–59 let“ tvořila 13 % a skupina „60 a více“ pouze 4 %. V roce 2020 došlo k mírnému posunu, kdy podíl skupiny „20–29 let“ klesl na 22 %, zatímco skupina „40–49 let“ se zvýšila na 25 %. Ostatní věkové skupiny zůstaly stabilní. V roce 2021 pokračoval tento trend, kde podíl skupiny „20–29 let“ dále poklesl na 21 %, skupina „40–49 let“ vzrostla na 26 % a zbylé věkové skupiny si udržely své podíly konstantní. Z těchto dat vyplývá, že mezi lety 2019 a 2021 došlo k postupnému stárnutí slovenské populace v ČR, což je patrné z mírného nárůstu v podílech starší věkové skupiny a poklesu v podílu mladších dospělých.

Graf 6 Rozdělení pracujících Slováků v ČR dle věku



Zdroj: Slováčková M. a kol. (2022)

3.3.4 Rozdělení podle vzdělání a kvalifikace práce

Z analýzy je ještě vhodné vyzdvihnout rozdělení dle vzdělání a kvalifikace. Díky němu lze určit celkovou kvalifikovanost slovenských zaměstnanců.

Tato tabulka prezentuje procentuální rozdělení vzdělání slovenských zaměstnanců v České republice během let 2019 až 2021. Data jsou rozčleněna do šesti kategorií vzdělání: „Zákl. a nedok.“ (základní a nedokončené vzdělání), „Střední bez mat.“ (střední vzdělání bez maturity), „Střední s mat.“ (střední vzdělání s maturitou), „Vyšší a bakalářské“ (vyšší odborné vzdělání a bakalářský stupeň vzdělání), „Vysokoškolské“ (magisterský stupeň a výše) a „Neuvedeno“ (vzdělání nebylo specifikováno).

Tabulka 23 Rozdělení slovenských pracovníků dle vzdělanosti

Rok	Zákl. a nedok.	Střední bez mat.	Střední s mat.	Vyšší a bakalářské	Vysokoškolské	Neuvedeno
2019	10%	25%	28%	6%	28%	3%
2020	10%	24%	29%	6%	29%	2%
2021	10%	23%	29%	6%	29%	3%

Zdroj: Slováčková M. a kol. (2022)

Podle tabulky v roce 2019 mělo 10 % slovenských zaměstnanců základní nebo nedokončené vzdělání, 25 % střední vzdělání bez maturity, 28 % střední vzdělání s maturitou, 6 % vyšší odborné nebo bakalářské vzdělání, 28 % vysokoškolské vzdělání a 3 % zaměstnanců své vzdělání neuvedlo.

V roce 2020 zůstal podíl zaměstnanců se základním nebo nedokončeným vzděláním stejný (10 %), podíl se středním vzděláním bez maturity klesl na 24 %, podíl se středním vzděláním s maturitou vzrostl na 29 %, podíl s vyšším a bakalářským vzděláním zůstal stejný (6 %), podíl s vysokoškolským vzděláním také vzrostl o 1 % na 29 %, a podíl nezjištěného vzdělání klesl na 2 %.

V roce 2021 byly údaje velmi podobné předchozímu roku s výjimkou kategorie „Střední bez mat.“, kde došlo k dalšímu poklesu na 23 %, zatímco ostatní kategorie zůstaly nezměněny.

Z tabulky lze vyvodit určité trendy: poměrně stabilní zůstává podíl zaměstnanců se základním vzděláním. Poměr zaměstnanců, kteří mají střední vzdělání bez maturity, zaznamenal pokles. Počet zaměstnanců s vyšším a bakalářským vzděláním zůstal na podobné úrovni, avšak podíl těch se středním vzděláním s maturitou a vysokoškolským vzděláním postupně roste, což by mohlo naznačovat zvýšení úrovně vzdělání mezi slovenskými pracovníky v ČR v daném období.

Ve druhé části této podkapitoly se práce ještě zaměří na kvalifikaci práce. V analýze zpracované společností Trexima (2022) jsou rozděleny zaměstnanci mzdové sféry podle druhu zaměstnání na „Vysoce kvalifikované duševní pracovníky“, „Duševní pracovníky s nižší kvalifikací“, „Kvalifikované manuální pracovníky“ a „Pomocné pracovníky“. V tabulce jsou pro její kompaktnost tyto kategorie nahrazeny akronymy.

Tabulka 24 Rozložení pracovníků dle kvalifikace práce

Rok	VKDP	DPsNK	KMP	PP
2019	43 %	16 %	34 %	7 %
2020	45 %	15 %	33 %	7 %
2021	46 %	15 %	33 %	6 %

Zdroj: Slováčková M. a kol. (2022)

Z dat vyplývá, že podíl vysoce kvalifikovaných pracovníků se postupně zvyšuje, z 43 % v roce 2019 na 46 % v roce 2021, což naznačuje rostoucí trend ve vysoce kvalifikovaných duševních pracovních pozicích. Podíl duševních pracovníků s nižší kvalifikací se mírně snížil z 16 % v roce 2019 na 15 % v roce 2021, což může naznačovat, že méně lidí zůstává na pozicích duševní práce s nižší kvalifikací nebo že dochází k posunu směrem k vyšší kvalifikaci v rámci duševní práce. U kvalifikovaných manuálních pracovníků zůstává počet téměř konstantní s mírným poklesem ze 34 % v roce 2019 na 33 % v letech 2020 a 2021. To může být dáno stabilním zaměstnáním v odvětvích kvalifikované manuální práce. Počet pomocných pracovníků zaznamenal pokles ze 7 % v roce 2019 a 2020 na 6 % v roce 2020, kterýžto pokles

byl na úkor zvýšení kvalifikovaných pracovníků a znamená tedy celkové zlepšení pracovní kvalifikace u slovenských pracovníků v ČR.

3.3.5 Úroveň odměny za práci

Tato kategorie bude porovnávat medián pracovního ohodnocení slovenského pracovníka v ČR v uplynulých letech oproti mediánu českého pracovníka. Úvodem je třeba zmínit, že medián českého zaměstnance zde opět nesedí s tím, který je zveřejněný Českým statistickým úřadem a je mapován v kapitole 3.2.1. Jak bylo vysvětleno v metodice, tento rozdíl je daný jiným způsobem měření. Navíc, tato statistika ještě rozděluje zaměstnance mezi mzdovou a platovou sféru. Mzdovou tvoří zaměstnanci, kteří pobírají standardní mzdu (zejména soukromý sektor), zatímco plat pobírají zaměstnanci s definovanou platovou třídou a garantovaným platem – obvykle se jedná o státní zaměstnance či o zaměstnance dotovaných institucí.

Tabulka 25 Poměr mediánu platu občana ČR a SR pracujících v Česku s rozdělením na mzdovou a platovou sféru

	Sféra	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 - 1.pol
Medián – Občan ČR (Kč)	MZDOVÁ	22048	23028	24225	25923	28436	30167	31610	33706	36334	37577
Medián – Občan SR prac. v ČR (Kč)	MZDOVÁ	25182	25671	27231	29758	31825	33984	35726	37546	40903	42345
Medián – Občan ČR (Kč)	PLATOVÁ	25380	26324	27710	29828	33010	36409	39865	41875	42232	42255
Medián – Občan SR prac. v ČR (Kč)	PLATOVÁ	29392	30479	32100	34840	38868	43175	49457	52727	51294	50887

Zdroj: Trexima (2024a)

Z tabulky lze vyvodit několik závěrů. Ve mzdové sféře mají zaměstnanci ze Slovenska konzistentně vyšší medián mzdy v porovnání s českými občany. Tento rozdíl se za sledovaná období prohloubil – z počátečních dat v roce 2014 z 3 134 Kč na 4 768 Kč v první polovině roku 2023. Obě skupiny zaznamenaly růst mezd, který je ale patrnější u zaměstnanců ze Slovenska.

V platové sféře je rozdíl v mediánu platu mezi českými občany a Slováci ještě mnohem výraznější. Zatímco v roce 2014 byl rozdíl 4 012 Kč, v roce 2021 dosáhl již 10 852 Kč. Následující roky došlo k mírnému poklesu slovenských platů, ale Slováci si stále zachovali dominantní postavení v porovnání s Čechy. Je zajímavé, že v porovnání se mzdovou sférou došlo v posledních dvou měřených období, tedy roku 2021 a 2022, k pozastavení růstu – u Čechů se medián téměř nezměnil, zatímco u Slováků došlo dokonce k mírnému poklesu.

Z celkových zjištění je patrné, že si Slováci pracující v ČR vedou v průměru lépe než Češi. To může být dáno různými faktory. Pokud bychom si tato zjištění dali do kontextu s předchozím měřením a teoretickými předpoklady, jako je úroveň kvalifikace práce prováděna zaměstnanci ze Slovenska, počty vysokoškoláků ze Slovenska, ekonomické porovnání obou zemí a také teoretické předpoklady pracovní migrace, tak tato data mohou znamenat příliv kvalifikovanějších pracovníků, kteří vykonávají více specializovanou práci v odvětvích, která jsou obecně lépe placena.

3.4 Hodnocení výsledků

Zhodnocení několika ekonomických ukazatelů v rámci kapitoly 3.1 Ekonomické porovnání České a Slovenské republiky potvrdilo známý předpoklad, že je na tom česká ekonomika podstatně lépe než ta slovenská. Dokonce až do roku 2019 docházelo ke zvětšování rozestupu mezi porovnávanými zeměmi (který je dobře vidět například na porovnání hrubého domácího produktu). Zajímavý zvrat nastal v roce 2020, kdy z důvodu pandemie Covid-19 došlo

k podstatnému poklesu obou porovnávaných ekonomik. Z postcovidových dat, tedy za roky 2021, 2022 a v rámci parametrů, kde byla dostupná data i za rok 2023, došlo v tomto období k zajímavému zvratu, kdy je vidět menší dopad vlivů této krize na Slovensko – kdy tedy došlo k přiblížení těchto porovnávaných zemí. Nicméně pořád je patrný rozestup, který ukazuje dominanci ekonomiky české.

Samotný přesun pracovní síly a lidí obecně splňuje teoretické příčiny – je vidět podstatně větší přesun ze Slovenska směrem do České republiky, tedy ze země s méně vyspělou ekonomikou do té s ekonomikou vyspělejší. Současně s tím i porovnání průměrné mzdy a mediánu v obou zemích naznačuje, že společně s vyspělejší ekonomikou přichází i vyšší mzdy, které zahraniční pracovníky taktéž lákají. Pokud bychom dali do poměru Slováky, kteří bydlí v České republice, a Čechy žijící na Slovensku, vyšel by zhruba 1:10. Bráno v potaz pouze zaměstnance, tak se dostaneme na poměr zhruba 3:108, což je opravdu velký rozdíl. Zdůvodnění tohoto, byť malého, počtu Čechů žijících a pracujících na Slovensku se dá pouze odhadovat. Pokud bychom brali v potaz příčiny odchodu pracovníků projednávané v teoretické části, dá se přiklánět spíše k sociálním příčinám, kdy se někteří lidé s českým občanstvím mohou stěhovat za předky či příbuznými na Slovensko, obzvláště když se zohlední společná historie obou zemí. Další dvě projednávané příčiny, tedy politické a environmentální, nejsou pro tyto dvě země tak patrné. Z politického pohledu mají obě země demokratický systém, jehož představitelé mohou sice odloučit některé jednotlivce do zahraničí, ale nedá se mluvit o žádné plošné politické migraci. Environmentálně jde o dvě středoevropské země mírného podnebí, které je hodně podobné, proto jde těmito příčinami přesun mezi porovnávanými zeměmi jen těžko zdůvodnit. Z environmentálního pohledu se dá pouze zmínit trend stěhování z venkova směrem do větších měst, ale tam jde spíše o přesun lidí v rámci konkrétní země a nedá se tím zdůvodnit přeshraniční přesun lidí mezi státy.

Zajímavým a pro Slovensko celkem nebezpečným trendem je počet vysokoškoláků a jejich odliv do zahraničí. Zatímco v České republice studuje velký počet tuzemských studentů a zároveň tato země láká velké množství zahraničních studentů (mezi kterými dominují právě Slováci), na Slovensku je trend opačný. Zde celkový počet vysokoškolských studentů dosahuje pouze jedné třetiny počtu studentů v Česku. Pokud bychom přepočítali poměr vysokoškolských studentů k celkovému počtu obyvatel, měl by být počet studentů na Slovensku teoreticky alespoň na polovině. Závěrem tohoto zjištění je fakt, že Česká republika láká ke studiu větší množství jak tuzemských, tak zahraničních studentů, zejména těch ze Slovenska.

Detailní pohled na Slováky zaměstnané v Česku ukázal, že dosahují v průměru vyšší mzdy než tuzemští pracovníci. To může do jisté míry souviset i s počtem slovenských vysokoškoláků, kteří zde po studiu zůstávají a vykonávají kvalifikovanou práci. Současně může větší, rozmanitější a lépe placená nabídka práce v Česku lákat další kvalifikované pracovníky ze zahraničí. Tento fakt je ještě zajímavý v kontextu toho, že v jiných případech, kdy pracovníci migrují z ekonomicky slabších zemí do těch slibnějších, tak naopak zastávají podřadnější práce, zatímco u Slováků v ČR tomu je naopak.

Doporučení pro české zaměstnavatele, které z výsledků práce plyne, je při hledání zájemce na kvalifikovanou práci zaměřit svou pozornost na kandidáty ze Slovenska, kteří mohou být na tuto práci vhodní. O to důraznější doporučení a varování by mělo směřovat právě ke slovenským vládním představitelům a rozhodujícím orgánům, které by měly provést kroky k udržení zejména vzdělaných a kvalifikovaných lidí v zemi. Pro tento účel by mohlo dojít ke konkrétním krokům, jako je zlepšení slovenského vysokého školství či přilákání zahraničních firem a investorů, kteří by vytvořili vhodné pracovní pozice pro kvalifikované zaměstnance.

4 Závěr

Tato bakalářská práce poskytla komplexní pohled na dynamiku přeshraničních toků pracovní síly a jejich dopady na pracovní trhy České a Slovenské republiky. V dnešním globalizovaném světě je tato komparace nezbytná pro pochopení výzev a příležitostí, které přeshraniční migrace pracovní síly přináší, a její význam je ještě zvýrazněn nedávnými ekonomickými a politickými událostmi, včetně finanční krize, pandemie Covid-19 a války na Ukrajině.

V teoretické části byly definovány klíčové aspekty trhu práce, včetně rolí zaměstnanců a zaměstnavatelů, a byl zkoumán vliv produktivity na trh práce. Dále byly rozvedeny různé formy nezaměstnanosti, jejich příčiny a dopady, včetně vztahu mezi inflací a nezaměstnaností. Zvláštní pozornost byla věnována podmínkám zaměstnávání cizinců z EU a korelaci mezi státem bydliště a státem výkonu práce.

Klíčovým obsahem teoretické části práce byl detailní popis příčin migrace pracovníků na zahraniční trh práce, které byly rozděleny na ekonomické, sociální, politické a environmentální faktory. Tyto faktory slouží jako klíčový předpoklad pro validaci výsledků praktické části.

V praktické části byla provedena detailní komparativní srovnání České republiky a Slovenska, kde byly porovnány ekonomické ukazatele, zaměstnanost a migrace, a to vše v kontextu teoretických zjištění. Tato analýza odhalila, jak se teoretické předpoklady odrážejí v reálných datech, a poskytla hlubší porozumění příčinám a důsledkům přeshraniční migrace pracovníků. Na základě zjištění je možné potvrdit, že praxe odpovídá předpokladům. Drtivá většina migrace probíhá ze směru z ekonomicky slabší země do té silnější – tedy ze Slovenska do České republiky. Zároveň je patrný odliv relativně velké části slovenských vysokoškolských studentů. Následným zjištěním vyplývajícím z analýzy agentury Trexima je patrné, že Slováci na českém trhu práce často zastávají role specialistů a kvalifikovaných pracovníků, kde je právě vysokoškolské vzdělání důležité. Na základě toho je možné soudit, že dochází k „odlivu mozků“ do České republiky.

Závěrem lze říci, že výsledky této bakalářské práce přispěly k lepšímu pochopení dopadů přeshraničních toků pracovní síly mezi Českou republikou a Slovenskem a důvodů, které lidi k přesunu mezi těmito zeměmi motivují. Zároveň pomáhá pochopit vzájemný vztah těchto dvou porovnávaných zemí. Tato práce nejenže zdůrazňuje významný vliv těchto toků na trhy práce obou zemí, ale také poskytuje cenné vhledy pro tvůrce politik, zaměstnavatele a pracovníky v obou zemích, radí, jak se adaptovat a reagovat na tyto výzvy a příležitosti v globalizovaném prostředí.

Literatura

Odborné knihy

SEMOTANOVÁ E. a kol., *ČESKO Ottiv Historický atlas*. Praha: Ottovo nakladatelství, 2017. 400 s. ISBN 978-80-7451-588-0.

DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ M., FOJTÍKOVÁ J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: Anag, 2020. 456 s. ISBN 978-80-7554-269-4.

DOUŠOVÁ, J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C. H. Beck, 2021. 192 s. ISBN 978-80-7400-810-8.

HOLMAN, R. *Makroekonomie, středně pokročilý kurz*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 480 s. ISBN 978-80-7400-541-1.

IONESCO, D., D. MOKHNACHEVA, F. GEMENNE. *The Atlas of Environmental Migration*. 1st Edition. London: Routledge, 2016. 172 p. ISBN 978-13-15777313.

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.

TOMŠEJ, J. et al. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. 216 s. ISBN 978-80-7598-648-1.

Právní předpisy

Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie (v aktuálním znění ke dni 12. 2. 2024), dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

Zákon č. 89/2012 Sb., Zákon občanský zákoník (v aktuálním znění účinném od 1. 1. 2024), dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění (v aktuálním znění účinném od 1. 1. 2024 do 30. 6. 2024), dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-187>

Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, Část čtvrtá – Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí (v aktuálním znění účinném od 1. 1. 2024 do 30. 6. 2024), dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast4>

Internetové zdroje

CENTRUM VEDECKO-TECHNICKÝCH INFORMÁCIÍ SR. Štatistická ročenka - vysoké školy. *CVTI SR* [online]. 2024-01-24 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/statistiky/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-vysoke-skoly.html?page_id=9596

ČERŇANSKÁ, B. Teorie push-pull vlivů na migraci. *Encyklopedie migrace* [online]. 2018-11-18 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://www.encyclopediaofmigration.org/teorie-push-pull/>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Data - cizinci v ostatních zemích EU. ČSÚ [online]. 2022-03-23 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/data-a-grafy-cizinci-v-ostatnich-zemich-eu#cr>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Data - počet cizinců. ČSÚ [online]. 2024-01-10 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu#cr

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Indexy spotřebitelských cen - inflace - říjen 2023. ČSÚ [online]. 2023a, 2023-11-10 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/indexy-spotrebitelskych-cen-inflace-rijen-2023#:~:text=Ceny%20zbo%C5%BE%C3%AD%20%C3%BAhrnem%20vzrostly%20o,v%20z%C3%A1%C5%99%C3%AD%2012%2C7%20%25>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Nezaměstnanost patří k nejsledovanějším ekonomickým ukazatelům. ČSÚ [online]. 2014-12-20 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: https://www.czso.cz/csu/czso/13-4208-04--metodicke_vysvetlivky

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Průměrné mzdy - 2. čtvrtletí 2023. ČSÚ [online]. 2023b, 2023-09-04 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-2-ctvrtleti-2023>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Studenti a absolventi vysokých škol v České republice - 2001–2022. ČSÚ [online]. 2023c, 2023-05-23 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/studenti-a-absolventi-vysokych-skol-v-ceske-republice-gr402tsw19>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS) [online]. 2024 [cit. 2024-02-12]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil

EUROSTAT. Comparative price levels. *eurostat* [online]. 2024a, 2024-01-10 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00120/default/table?lang=en>

EUROSTAT. GDP per capita in PPS. *eurostat* [online]. 2024b, 2024-01-10 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00114/default/table?lang=en>

EUROSTAT. General government deficit/surplus. *eurostat* [online]. 2023a, 2023-10-23 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00127/default/table?lang=en>

EUROSTAT. General government gross debt. *eurostat* [online]. 2023b, 2023-10-23 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_17_40/default/table?lang=en%C2%B4

EUROSTAT. HICP - inflation rate. *eurostat* [online]. 2024c, 2024-01-17 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00118/default/table?lang=en&category=t_prc.t_prc_hicp](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00118/default/table?lang=en&category=t_pr.t_prc_hicp)

EUROSTAT. HICP - monthly data (annual rate of change). *eurostat* [online]. 2024d, 2024-02-01 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/prc_hicp_manr/default/table?lang=en

EUROSTAT. Real GDP growth rate - volume. *eurostat* [online]. 2024e, 2024-02-02 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00115/default/table?lang=en>

EUROSTAT. Real GDP per capita. *eurostat* [online]. 2024f, 2024-02-02 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_10/default/table

EUROSTAT. Total unemployment rate. *eurostat* [online]. 2023c, 2023-12-14 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TPS00203/default/table?lang=en>

EUROSTAT. Unemployment by sex and age – monthly data. *eurostat* [online]. 2024g, 2024-02-06 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_m__custom_9217772/default/table?lang=en

FINANČNÁ SPRÁVA SR. Sadzba dane za rok 2023. *Finančná správa Slovenská republika* [online]. 2023 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://podpora.financnasprava.sk/938857-Sadzba-dane-za-rok-2023>

GOOGLE FINANCE. Z Euro na Česká koruna. *Google Finance* [online]. 2024 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: https://www.google.com/finance/quote/EUR-CZK?sa=X&ved=2ahUKEwi148HZhNqDAXL_7sIHZo5BcMQmY0JegQIBxAv&window=MAX

JV. Česká národnost zůstává třetí nejpočetnější menšinou v SR. *cesi.sk* [online]. 2021 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://www.cesi.sk/akt/22/s2s.htm>

MANAGEMENT MANIA. Trh práce (Labour Market). *Management Mania* [online]. 2015-10-12 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://managementmania.com/cs/trh-prace-labour-market>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Sdělení o nástupu cizince, držitele pracovního oprávnění, do zaměstnání, k vyslání, k vnitropodnikovému převedení. *MPSV ČR* [online]. 2024 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://www.mpsv.cz/-/sdeleni-zamestnavatele-o-nastupu-cizince-s-pracovnim-opravnenim-do-zamestnani-o-vyslani-k-plneni-ukolu-vyplyvajicich-z-uzavrene-smlouvy-nebo-o-vnitrop>

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNÝCH VECÍ A RODINY SR. Služby zamestnanosti. *Služby zamestnanosti* [online]. 2023 [cit. 2024-02-12]. <https://www.sluzbyzamestnanosti.gov.sk/>

NEJEZCHLEBA, M. Náš útěk. *Goethe-Institut* [online]. 2014 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://www.goethe.de/ins/cz/prj/jug/the/wen/cs13475134.htm#lightbox-IG2>

PROCHÁZKA, J. Jste daňovým rezidentem? Jak daní ti, kteří mají příjmy ze zahraničí. *BusinessINFO.cz* [online]. 2023-02-17 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://www.businessinfo.cz/clanky/jste-danovym-rezidentem-jak-dani-ti-kteri-maji-prijmy-ze-zahranici/>

SOMIN, I. Foot Voting, Decentralization, and Development. *University of Minnesota Law School Scholarship Repository* [online]. 2018 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://scholarship.law.umn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1113&context=mlr>

ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Ukazovateľ. *STATdat*. [online]. 2024 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: [http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID\(%22iFE32FBCAEB0F4E00A94321FB61D9FC04%22\)&ui.name=Hrub%20mzda%20a%20medi%20s%20c4%8fal%20c5%a1%20admi%20popisn%20bdmi%20c5%a1tatick%20bdmi%20charakteristikami%20%5bnp1103rr%5d&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2fcognosext%2fcps4%2fportlets%2fcommon%2fclose.html](http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID(%22iFE32FBCAEB0F4E00A94321FB61D9FC04%22)&ui.name=Hrub%20mzda%20a%20medi%20s%20c4%8fal%20c5%a1%20admi%20popisn%20bdmi%20c5%a1tatick%20bdmi%20charakteristikami%20%5bnp1103rr%5d&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2fcognosext%2fcps4%2fportlets%2fcommon%2fclose.html)

TREXIMA. Archív. *ISPV INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU* [online]. 2024a [2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv.aspx>

TREXIMA. Metodika. *ISPV INFORMAČNÍ SYSTÉM O PRŮMĚRNÉM VÝDĚLKU* [online]. 2024b [2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Metodika.aspx>

URBAŇSKI, M. Comparing Push and Pull Factors Affecting Migration. *MDPI* [online]. 2022 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://www.mdpi.com/2227-7099/10/1/21>

ÚŘAD PRÁCE ČR. Hledání volných míst. *ÚP ČR* [online]. 2024 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://www.uradprace.cz/volna-mista-v-cr>

ÚŘAD PRÁCE ČR. Nezaměstnanost v říjnu klesla, je nejnižší v celé EU. *ÚP ČR* [online]. 2023-11-08 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/nezamestnanost-v-rijnu-klesla-je-nejnizsi-v-cele-eu>

ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. Zamestnávanie cudzincov - štatistiky. *ÚPSVaR* [online]. 2024 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/zamestnavanie-cudzincov-statistiky.html?page_id=10803

VLÁDA ČR. Daně z příjmů fyzických osob. *gov.cz* [online]. 2024 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://portal.gov.cz/informace/dane-z-prijmu-fyzickych-osob-INF-293>

VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČR. Osoby bez zdanitelných příjmů. *VZP ČR* [online]. 2023 [cit. 2024-02-12]. Dostupný z WWW: <https://www.vzp.cz/platci/informace/obzp>

DIGITALNI NOMADSTVI. Digitální nomádi [online]. ROSULEK. 2011–2023 [cit. 2024-02-12]. Dostupné z: <https://digitalninomadstvi.cz/digitalni-nomadi/>

UNDP. Human Development Index [online]. 2022 [cit. 2024-02-12]. Dostupné z: <https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI>

ODOK. *Návrh zákona o vstupu a pobytu cizinců (cizinecký zákon)* [online]. 2024 [cit. 2024-02-12]. Dostupné z: <https://www.odok.cz/portal/veklep/material/KORNCR9BXQCP/>

SLOVÁČKOVÁ, M. A KOL. VYUŽÍVÁNÍ ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍ SÍLY V ČR. Svaz průmyslu a dopravy ČR [online]. 2022 [cit. 2024-02-15]. Dostupný z WWW: https://www.spcr.cz/images/pdf/2022_Vyuzivani_zahranicni_pracovni_sily_v_CR.pdf

Přílohy

Bakalářská



Práce

**Dopady přeshraničních toků pracovní síly na trh práce –
srovnání České republiky a Slovenské republiky**

Pavel Kohoutek, KEMBC05

Řešená problematika

úvod

Přeshraniční toky
pracovní síly mezi
Českou a Slovenskou
republikou

problém

Jaké jsou příčiny a
zároveň i důsledky
přeshraničního
pracovního toku mezi
porovnávanými
zeměmi?

Vysoká škola ekonomie a managementu

přístup

1. Určení teoretických předpokladů
 1. jaké jsou motivace stěhování pracovníků?
 2. Problematika přesunu pracovní síly v rámci EU
2. Ekonomické porovnání zemí
 1. Dle vybraných ekonomických parametrů jsou zde porovnávány obě země (HDP, HDI, Inflace, zadluženost a další)
3. Srovnání zemí z pohledu zaměstnanosti a počtu pracovníků
 1. Srovnání mezd, zaměstnanosti a počtu zahraničních pracovníků v obou zemích
4. Podrobný pohled na Slováky pracující v ČR

Cíl a Postup řešení

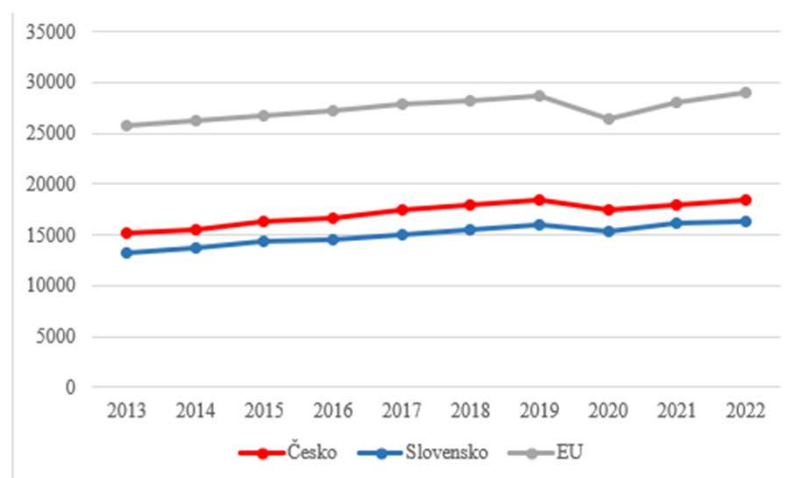
Hlavní cíl

- Zdůvodnění a určení dopadů přesunu pracovníků mezi porovnávanými zeměmi

Dílčí cíle

- Určení směru, ve kterém dominuje migrace
- Ekonomické porovnání obou zemí
- Určení hlavních faktorů, kvůli kterým probíhá pracovní migrace mezi porovnávanými zeměmi

Výsledky práce – Porovnání HDP



HDP na osobu vyjádřený v Eurech

Zdroj: Eurostat (2024)

Výsledky práce – Porovnání mezd

Roč. porovnání	Jednotky	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Průměrná mzda SK	EUR	912	964	997	1 044	1 101	1 175	1 262	1 333	1 405	1 501
Medián SK	EUR	718	756	775	818	874	938	1 018	1 081	1 145	1 226
Průměrná mzda ČR	EUR	959	935	979	1 027	1 131	1 251	1 348	1 375	1 493	1 634
Medián ČR	EUR	808	791	826	877	970	1 076	1 148	1 180	1 280	1 403
Kurz Eura	Kč/EUR	26,11	27,55	27,15	27,02	26,19	25,61	25,65	26,31	25,62	24,66
<i>Průměrná mzda</i>	<i>Kč</i>	<i>25 031</i>	<i>25 760</i>	<i>26 582</i>	<i>27 756</i>	<i>29 626</i>	<i>32 043</i>	<i>34 572</i>	<i>36 176</i>	<i>38 268</i>	<i>40 305</i>
<i>Medián</i>	<i>Kč</i>	<i>21 110</i>	<i>21 786</i>	<i>22 414</i>	<i>23 692</i>	<i>25 398</i>	<i>27 561</i>	<i>29 439</i>	<i>31 049</i>	<i>32 795</i>	<i>34 598</i>

Porovnání hrubé mzdy a mediánu mezd

Zdroj: Český statistický úřad (2023) & Štatistický úrad SR (2023)

Výsledky práce – Mzdy – Slovák v ČR

	Sféra	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 - I.pol
Medián – Občan ČR (Kč)	MZDOVÁ	22048	23028	24225	25923	28436	30167	31610	33706	36334	37577
Medián – Občan SR prac. v ČR (Kč)	MZDOVÁ	25182	25671	27231	29758	31825	33984	35726	37546	40903	42345
Medián – Občan ČR (Kč)	PLATOVÁ	25380	26324	27710	29828	33010	36409	39865	41875	42232	42255
Medián – Občan SR prac. v ČR (Kč)	PLATOVÁ	29392	30479	32100	34840	38868	43175	49457	52727	51294	50887

- Slováci v ČR často obsazují role kvalifikovaných pracovníků
- Jejich výdělky jsou obvykle větší než občanů ČR – jak v Mzdové tak v Platové sféře

Zdroj: Trexima (2024)

Výsledky práce – Počty zaměstnanců

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Slováci v Česku	150 317	161 559	177 059	191 952	201 952	204 294	209 273	213 239	216 239
Češi na Slovensku	2 888	3 725	4 454	5 286	5 940	5 958	5 969	6 279	6 643

- Počet pracujících Slováků v Česku je podstatně větší než naopak
- Zajímavost: I přesto, že je v ČR evidováno v posledních letech přes 200 000 pracujících Slováků, bydliště zde má hlášeno sotva polovina

Zdroj: Český statistický úřad (2024) & ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. (2024)

Výsledky práce – Počty Studentů

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Studenti celkově	– 367 768	346 799	326 423	311 045	298 663	289 649	298 986	298 986	303 633	304 518
Zahr. studenti celkově	40 324	40 902	42 011	43 435	43 650	44 650	46 294	49 861	51 749	54 770
Slováci	23 386	22 651	22 222	22 180	21 477	21 274	21 071	21 399	20 862	20 920
Podíl zahraničních studentů	10,96 %	11,79 %	12,87 %	13,96 %	14,62 %	15,42 %	15,48 %	16,68 %	17,04 %	17,99 %
Podíl Slováků z počtu zahraničních studentů	58,00 %	55,38 %	52,90 %	51,06 %	49,20 %	47,65 %	45,52 %	42,92 %	40,31 %	38,20 %

Struktura studentů v ČR vs Struktura studentů na Slovensku

Zdroj: Český statistický úřad (2023)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Studenti celkově	– 128662	123270	116019	102776	103973	101440	100871	103117	102282	102652
Zahr. studenti celkově	– 5578	6050	6159	6829	7892	9152	10656	12049	13206	17879
Češi	894	834	745	670	651	581	575	598	629	550
Podíl zahraničních studentů	4,34 %	4,91 %	5,31 %	6,64 %	7,59 %	9,02 %	10,56 %	11,68 %	12,91 %	17,42 %
Podíl Čechů z počtu zahraničních studentů	16,03 %	13,79 %	12,10 %	9,81 %	8,25 %	6,35 %	5,40 %	4,96 %	4,76 %	3,08 %

Struktura studentů na Slovensku

Centrum vedecko-technických informácií SR (2024)

Výsledky práce

Z výsledků práce vyplynulo, že...

- Ekonomické porovnání – Podle porovnávaných faktorů je ekonomika České republiky na tom lépe, než ekonomika Slovenska
- Hlavní směr přesunu pracovníků probíhá ve směru ze Slovenska do Česka
- Odchod kvalifikovaných pracovníků a vysokoškolských studentů ze Slovenska do zahraničí

Výsledky práce

Z výsledků práce vyplynulo, že...

- Teoretický předpoklad splněn = Přesun pracovníků ze země s horší ekonomikou do té s ekonomikou lepší
 - Dominují tedy ekonomické důvody
- Česko je oblíbená země pro Slováky i z důvodu kulturní podobnosti a společné historie
 - Kromě ekonomických důvodů tedy hrají roli i ty sociální
- Další rozebírané důvody – Politické či Enviromentální – Zanedbatelný vliv

Doporučení

Na základě výsledků lze doporučit.....



Pro České zaměstnavatele – vyhledávání kvalifikovaných pracovníků ze Slovenska






Pro Slovenské představitele a rozhodující orgány – učinit kroky k rozvoji vysokých škol a udržení studentů a kvalifikovaných absolventů v zemi



Pro Slovenské zaměstnavatele a firmy které by chtěli expandovat – Vytvářet pracovní místa pro kvalifikované zaměstnance s konkurenceschopným platovým ohodnocením

Závěr

-  Cíl splněn - Práce nachází motivaci pracovního přesunu mezi porovnávanými zeměmi hlavně z důvodů ekonomických.
-  Odhaluje se značný odchod pracovní síly ze Slovenska, kde jeho nemalou část tvoří kvalifikovaní pracovníci a vysokoškoláci.
-  Záměrem bylo předvést komplexní porovnání obou zemí z ekonomického pohledu a z pohledu zaměstnanosti. Následně určit příčiny migrace mezi těmito zeměmi. Na základě zjištěných dat byly vytvořeny doporučení.

VŠEM VYSOKÁ
ŠKOLA
EKONOMIE
A MANAGEMENTU

**DĚKUJI ZA
POZORNOST**