

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA EKONOMICKÁ**

Diplomová práce

**Mezinárodní migrace pracovní síly**

**The International labor migration**

Bc. Lucie Němcová

Plzeň 2019

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI  
Fakulta ekonomická  
Akademický rok: 2018/2019

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Lucie NĚMCOVÁ**  
Osobní číslo: **K17N0049P**  
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**  
Název tématu: **Mezinárodní migrace pracovní síly**  
Zadávací katedra: **Katedra financí a účetnictví**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Definujte termíny migrace a pracovní síla.
2. Uveďte druhy migrace, její důvody a důsledky.
3. Analyzujte zaměstnávání Čechů v Německu.
4. Navrhněte řešení současného stavu ve vybraném příhraničním regionu.

Rozsah grafických prací: **neuveden**  
Rozsah kvalifikační práce: **60 - 80**  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- **BAŠTÝŘ, Ivo.** *Porovnání úrovně, vývoje a postavení minimálních mezd a minimálních nákladů práce ve státech Evropské unie. Analýza statistických údajů.* Praha: VÚPSV, 2007. ISBN 978-80-87007-80-8.
- **CASTLES, Stephen; MILLER, Mark J.** *The Age of Migration.* Basingstoke: Macmillan Press Ltd., 1998. ISBN 0-333-80180-6.
- **EGER, Ludvík a EGEROVÁ, Dana.** *Základy metodologie výzkumu: pro studenty ekonomických oborů.* Plzeň: ZČU, 2014. ISBN 978-80-261-04186.
- **HORÁKOVÁ, Milada.** *Dlouhodobé trendy ve vývoji pracovních migrací v České republice.* Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-74169-020-2.
- **HORÁKOVÁ, Milada.** *Zpráva o vývoji pracovních migrací 1993 - 2006.* Praha: 2007. ISBN 978-80-87007-67.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Vendula Tesařová, Ph.D.**  
Katedra ekonomie a kvantitativních metod

Datum zadání diplomové práce: **23. října 2018**  
Termín odevzdání diplomové práce: **23. dubna 2019**



Doc. Ing. Michaela Krechovská, Ph.D.  
děkanka



Ing. Pavlína Hejduková, Ph.D.  
vedoucí katedry

V Plzni dne 23. října 2018

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma

*„Mezinárodní migrace pracovní síly“*

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí diplomové práce paní Ing. Venduly Tesařové, Ph.D. a to za použití zdrojů uvedených v příložené bibliografii. Současně prohlašuji, že práce byla zpracována v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

V Plzni dne .....

.....

podpis autora

## Poděkování

Děkuji vedoucí diplomové práce Ing. Vendule Tesařové, Ph.D. za odbornou pomoc a cenné komentáře, které poskytla během zpracovávání práce. Současně děkuji všem zúčastněným respondentům, kteří byli ochotni podělit se o své osobní zkušenosti s prací v Německu a další užitečné informace, potřebné k zpracování praktické části práce. Děkuji i pracovním agenturám, za sdělení interních informací a za umožnění sběru dat k praktické části. V neposlední řadě děkuji i Úřadu práce v Domažlicích za poskytnutí potřebných dat a celkovou vstřícnou spolupráci a profesionalitu.

## Obsah

Úvod.....	8
<b>1 Metodika práce .....</b>	<b>9</b>
<b>2 Migrace a základní dělení .....</b>	<b>10</b>
2.1 Migrace, mobilita a pojem migrant.....	10
2.2 Motivy k migraci - nabídka, poptávka.....	11
<b>3 Příčiny a důsledky mezinárodní migrace .....</b>	<b>13</b>
3.1 Příčiny mezinárodního pohybu pracovní síly .....	13
3.2 Důsledky mezinárodního pohybu pracovní síly .....	14
<b>4 Pracovní migrace .....</b>	<b>16</b>
4.1 Druhy pracovních migrací .....	16
4.2 Právo volného pohybu pracovních sil.....	18
4.3 Občané České republiky a únik pracovní síly do zahraničí.....	18
<b>5 Nezaměstnanost.....</b>	<b>20</b>
5.1 Druhy nezaměstnanosti.....	21
5.2 Trh práce a vývoj nezaměstnanosti v České republice .....	24
<b>6 Zprostředkování práce ve spolupráci se soukromými organizacemi .....</b>	<b>27</b>
6.1 Personální agentury.....	27
6.2 Personální leasing a personální audit.....	29
<b>7 Trh práce, nezaměstnanost a pracovní migrace v okrese Domažlice .....</b>	<b>30</b>
7.1 Trh práce v okrese Domažlice, úřad práce .....	32
7.2 Vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji, okres Domažlice .....	37
7.3 Srovnání práce v ČR a Německu .....	41
7.4 Analýza pracovní agentur - okres Domažlice.....	54
7.5 Možnosti pracovní migrace okres Domažlice .....	62
<b>8 Návrh výzkumu trhu .....</b>	<b>70</b>
8.1 Formulace výzkumného problému .....	70
8.2 Výzkumné otázky .....	70
8.3 Vymezení základního souboru a navržení výzkumného vzorku, předvýzkum ....	71
<b>9 Zpracování a analýza získaných dat .....</b>	<b>73</b>
9.1 Prezentace a interpretace získaných výsledků výzkumu .....	73

9.2 Identifikovaná persona.....	91
9.3 Identifikované motivy.....	92
9.4 Hrozby pro město.....	93
9.5 Návrh řešení současného stavu .....	97
Závěr .....	100
Literatura a další zdroje .....	102
Online zdroje.....	105
Právní předpisy .....	111
Seznam tabulek .....	112
Seznam grafů .....	113
Seznam obrázků.....	114
Seznam rovnic.....	114
Seznam použitých zkratk .....	115
Seznam příloh .....	116
Přílohy.....	117

## Úvod

Mezinárodní migrace je neustále řešeným problémem. Jde o proces, kdy osoby z důvodu nespokojenosti opouštějí místo svého narození a hledají uplatnění jinde. Důvody k opuštění rodné země jsou různé. V principu se jedná o tři základní motivy, které člověka vedou k migrování. A to o důvody ekonomické, politické a náboženské.

Je nutné uvést, že historicky byla migrace pro některé národy naprosto přirozená. V dobách válečného období se objevily překážky migrace v podobě cestovních pasů, celních kontrol a víz. Migrace tak byla značně náročnější a trend migrování opadl. Pro Českou republiku nastal opětovný rozmach migrace díky vstupu do *Evropské unie* (1. 5. 2004) a následného vstupu do *Schenghenského prostoru* (21. 12. 2007). Těmito kroky se Česká republika otevřela světu a svět se otevřel jí. Překážky migrace jsou díky tomuto kroku téměř nulové a možnosti obyvatel obrovské. Právě díky otevření se světu dochází na území České republiky k mnohým migračním tokům a to jak v rámci EU tak mimo ni.

Tato diplomová práce je zaměřena na migraci pracovní síly a to zejména na emigraci české pracovní síly do zahraničí s bližším zaměřením na migraci směřující do sousedního Německa (Bavorska). V teoretické části je migrace definována, uvedeny její druhy, příčiny a důsledky. Praktická část je zaměřena na analýzu trhu práce a pracovní migraci v okrese Domažlice. Zkoumá příčiny a důsledky pracovního migračního toku obyvatel okresu Domažlice do nedalekého Německa, region Bavorsko.



## 1 Metodika práce

Cílem diplomové práce je charakterizovat mezinárodní migraci, její členění a pojmy s ní související (migrant, emigrace, nezaměstnanost a trh práce). Práce si klade za cíl zhodnotit pracovní migraci v okrese Domažlice, zjistit příčiny a definovat důsledky plynoucí z této migrace. Práce má určit typickou *personu* českého občana, která migruje za prací do sousedního Bavorska a charakterizovat jednotlivé motivy vedoucí k tomuto populárnímu trendu. Díky poznání jednotlivých motivů k migraci lze následně vytvořit doporučení pro zaměstnavatele okrese Domažlice jak motivovat a stimulovat domácí pracovní sílu k práci v tuzemském prostředí.

V praktické části je představen stav na trhu práce v okrese Domažlice a možnosti, které zde občané mají. Dále je provedena analýza služeb pracovních agentur a nabídky úřadu práce. Pomocí odpovědí občanů, kteří hledají práci prostřednictvím pracovní agentury nebo už práci v zahraničí mají, je určeno, co vede občany k pracovní migraci. Je sestavena škála motivů vedoucích občany k migraci a stanovena důležitost těchto motivů.

Práce je rozdělena do dílčích cílů. Pomocí odborné literatury je naplněna charakteristika důležitých pojmů a členění mezinárodní migrace. Dalším krokem je získání a zpracování statistických podkladů z materiálů pracovních agentur, Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého a Německého statistického úřadu. Za použití dotazníků a několika moderovaných rozhovorů je sestavena škála motivů pracovní migrace a to včetně jejich prioritizace. Vytvoření *persony* rovněž vychází z dat získaných z dotazníků a dalších materiálů úřadu práce a pracovních agentur. V praktické části je cílem rozdat sto kusů dotazníků a to v průběhu leden – březen 2019.

V praktické části jsou uvedeny možnosti pracovní migrace na vlastní pěst, prostřednictvím EURES a za pomoci agentury práce. Je zde provedena analýza stavu na trhu práce v okrese Domažlice, vývoj nezaměstnanosti a analýza vývoje počtu pracovních míst. Současně je přiblížena činnost EURES a úřadu práce. Metodika praktické části je založena na smíšeném výzkumu. Sběr kvantitativních i kvalitativních dat je proveden za spolupráce s pracovními agenturami a to pomocí internetového dotazníku, který je součástí příloh této práce a za provedení strukturovaných rozhovorů.

## 2 Migrace a základní dělení

Následující text slouží k vymezení základních teoretických poznatků týkajících se mezinárodní migrace a migrace pracovní síly. Úkolem je definovat migraci, její druhy, příčiny a důsledky, uvést obecné motivy migrace a její dopady na ekonomiku státu. Odborná literatura, která byla použita při zpracování práce, je uvedena v seznamu literatury.

Pojem migrace označuje proces přemísťování osob přes hranice jednotlivých států. Tento pohyb je většinou spojený se změnou trvalého bydliště a to trvale či po omezenou dobu. Migraci můžeme dělit z hlediska nejrůznějších pohledů, viz následující text.

### 2.1 Migrace, mobilita a pojem migrant

Migrace je rozdílným pojmem od pojmu mobilita. Ta označuje veškeré prostorové formy pohybu lidí, jako je například i cestování. Díky vstupu do EU a zrušení hraničních kontrol, díky volnému pohybu osob a pracovní síly po Evropě se stala populace vysoce mobilní a trend pracovní migrace začal nabývat na popularitě. S migrací úzce souvisí i pojem migrant. Tím označujeme člověka, který zůstává v jiné než domovské zemi po dobu delší než je jeden rok. Vymezení tohoto pojmu plyne z definice OSN. Ta mezinárodní migraci definuje jako změnu místa původního pobytu. Tato změna je změnou sahající za hranice daného státu a to na dobu delší než jeden rok (Šišková, 2011).

#### Motivy k migraci - push, pull

Důvodů k migraci je mnoho. Nejčastěji se jedná o důvody *politické* (z důvodu politického přesvědčení), *osobní* (z důvodu sloučení rodiny), *ekonomické* či přímo o *migraci pracovní*. Právě ekonomická, případně pracovní migrace je problémem, kterým se zabývá tato práce. Jde o problém, se kterým se v 21. století setkáváme stále častěji. Díky různým motivům, respektive důvodům k migraci, se vytvořily skupiny, do kterých příčiny migrace dělíme. Základní dělení je jednoduché a to na *push a pull* faktory. Na základě push a pull faktorů lze migraci dělit do dvou základních proudů, na migraci politickou a ekonomickou. *Push faktory* se věnují problematice domovských zemí, odkud migranti odcházejí. *Pull faktory* naopak představují souvislosti a důvody, proč migranti opouštějí domov a stěhují se do konkrétních zemí, migračních destinací. Dalším dělením migrace je dělení na vnitřní a vnější. Vnitřní migrace je prostorový

pohyb osob uvnitř jednoho státního celku, který je vymezen jasně danou hranicí. U vnější migrace jde o pohyb osob za hranice státu (Demografie, 2019).

## **2.2 Motivy k migraci - nabídka, poptávka**

Na migraci lze pohlížet i z pohledu strany, ze které podmínky k migraci přicházejí. Z tohoto hlediska dělíme migraci na *nabídkovou* a *poptávkovou*. Nabídková migrace je reakcí na přímou výzvu státu, kam migrant směřuje. Stát obvykle láká specialisty konkrétních profesí (třeba lékaře). Díky ekonomické síle a vyspělosti si tento stát může dovolit zaplatit daným odborníkům víc než stát výchozí, stát odkud tito odborníci pocházejí. Dalším impulsem pro migraci, mimo mzdy, je vyšší možnost kariérního růstu, či vyšší životní standard v dané zemi (Stojan, Strielkowski, & Drbohlav, 2011).

Trend nabídkové pracovní migrace se týká i České republiky, která od vstupu do Evropské unie čelí rostoucímu trendu úniku odborníků za prací za hranice státu. A to převážně díky lepším pracovním podmínkám a vyššímu platovému ohodnocení. Tento trend se týká zejména oborů, jako je IT a lékařství, zde patří ČR mezi kvalifikované odborníky a časté průkopníky. Přesná definice vysoce kvalifikovaného odborníka je dle Vavrečkové (2005) poměrně složitá. Tento pojem zahrnuje muže a ženy s odborným vzdělanostním a rozsáhlým profesním základem. Nejčastěji jde o vysokoškolské studenty, vědecké a výzkumné pracovníky, lékaře, kvalifikované zdravotní sestry, IT specialisty, vedoucí pracovníky a manažery z různých odvětví (Vavrečková, 2005).

U poptávkové migrace přichází impuls od migranta. Přichází v důsledku pozitivní či negativní motivace. V případě poptávkové migrace existuje riziko u cílové země a to v podobě masového přílivu nekvalifikované (ale levné) pracovní síly. Tento fakt značně mění podmínky na trhu práce - zaměstnanost nebo výši mezd v dané zemi (Stojan, Strielkowski, & Drbohlav, 2011).

### **Motivy k migraci - další dělení**

Z pohledu migranta lze rozlišovat dále migraci *dobrovolnou* a *nucenou* (nedobrovolnou). Za nedobrovolnou migraci považujeme například vyhoštění osoby ze země. Dalším možným pohledem je migrace dělená dle objemu migrujících osob. Ta se dělí na migraci *individuální*, *kolektivní* a *masovou*. Pokud dojde k migraci, která je nárazová a účastní se jí velký počet osob, označujeme ji za "*Exodus*". Tento druh migrace je obvykle důsledkem válečných konfliktů, přírodních katastrof nebo důsledkem vážných politických problémů v zemi (Vavrečková, 2005).

Dle způsobu, jakým celý proces migrace probíhá, můžeme migraci dále dělit na migraci *legální* (právně korektní) a na migraci *ilegální* (nelegální). Ilegální migrace, jak napovídá název, není v souladu s legislativou daného státu. Takto migrující osobu stát považuje za uprchlíka. Nelegální migrace se často špatně měří, proto jsou statistiky s ní spojené, ve většině případů pouze odhadem dané země (Demografie, 2019).

### **3 Příčiny a důsledky mezinárodní migrace**

Migrace je v mezinárodním měřítku velmi důležitým faktorem, který ovlivňuje prostředí a to jak v případě výchozích, tak v případě cílových zemí migrace. Migrace osob má různé příčiny a důsledky.

#### **3.1 Příčiny mezinárodního pohybu pracovní síly**

Součástí mezinárodní migrace obyvatelstva je i pohyb pracovní síly. Nazýváme ji pracovní migrace. K pracovní migraci může občany vést velké množství motivů. Tyto motivy, příčiny můžeme rozdělit na příčiny *ekonomické a neekonomické* (Kunešová, Jarý & Martinčík, 2005).

##### **Neekonomické příčiny**

Mezi neekonomické příčiny migrace pracovní síly patří zejména motivy politické, náboženské, národnostní a rasové. Výjimkou nejsou ani motivy rodinné. Mezi neekonomické příčiny řadíme i věci jako jsou přírodní katastrofy a vlivy životního prostředí (zemětřesení, povodně, hurikány apod.) Přesuny způsobené motivy neekonomickými jsou zejména nedobrovolné, obvykle bývají prováděny masově. Emigruje nejen osoba pracující, ale často s sebou bere celou rodinu, a to na delší dobu, případně natrvalo (Kunešová, Jarý & Martinčík, 2005 str. 67).

##### **Ekonomické příčiny**

Příčiny ekonomické jsou způsobeny zejména nerovnoměrností ekonomického vývoje v jednotlivých zemích. Z nerovnoměrného ekonomického vývoje vznikají rozdíly v životní úrovni obyvatel jednotlivých zemí a také rozdíly ve výši reálné mzdy. V každé zemi je určitá potřeba kvalifikované a nekvalifikované pracovní síly. To způsobuje fakt, že nekvalifikovaná pracovní síla, z méně vyspělých či ekonomicky slabších zemí, migruje do zemí vyspělejších a ekonomicky silnějších, kde za svoji práci dostává lepší ohodnocení. V opačném směru (z ekonomicky silnější země do ekonomicky slabší) je pracovní migrace značně slabší.

Důvodem k takové migraci může být například myšlenka zahraniční investice. V takovém případě vyspělá ekonomika investuje do méně vyspělé. Vznikají zde manažerské pozice, které obsazují osoby pocházející z vyspělejší země. Další příčinou pracovní migrace do méně vyspělé země může být deficit na trhu práce hostitelské

země. Jedná se zejména o místa ve specializovaných oborech (např. lektory jazyků). Motivací k migraci do méně ekonomicky vyspělé země může být nedostatek atraktivních míst v domovské ekonomice. V takovém případě osoba odchází ze země s vidinou kariérní perspektivy a osobního růstu, spojeného s vyšším platovým ohodnocením (Kunešová, Jarý & Martinčík, 2005, str. 67).

### **3.2 Důsledky mezinárodního pohybu pracovní síly**

Důsledky migrace můžeme pozorovat jak v zemi, která je opouštěna, tak v zemi kam pracovní migrace plyne. Tyto důsledky vnímáme na úrovni ekonomické, sociální, politické, demografické i kulturní roviny. Do hostitelské země je migranty zavlčeno mnoho sociálních a kulturních zvyků, rozdílné náboženství a mnoho jiných faktorů. Tyto odlišné kulturní zvyklosti, návyky a rysy chování imigrantů pak ovlivňují zemi, kde se migrant usadí. Stejně tak je i migrant ovlivňován odlišnými kulturními rysy země, do které přišel. Dochází tak k střetu kultur, zvyků a mentalit. To může mít za následek nejrůznější konflikty a spory (Kunešová, Jarý & Martinčík, 2005 str. 68).

#### **Důsledky pro zemi imigrace**

Zemí imigrace rozumíme zemi, která migrantovi poskytne práci, zemi hostitelskou. Za pozitivní důsledek takové migrace považujeme vyplnění mezer na trhu práce. Jde zejména o zaplňování pracovních pozic, které nejsou pro domácí občany dostatečně atraktivní. Na tomto pozitivním vlivu se shodují Kunešová, Cihelková a kol. (2006) i Vavrejšnová (2011). Další pozitivum, které s sebou migrace může přinést, uvádí (Kunešová, Cihelková a kol., 2006), jde o předávání nových zkušeností a znalostí od cizinců v rámci nové multikulturní pracovní skupiny. Příliv pracovní síly do země může znamenat i úspory země z hlediska investic do vzdělávání obyvatel či z hlediska omezení nákladů zaměstnavatelů na další vzdělávání zaměstnanců a to v případě přílivu kvalifikované pracovní síly. Pozitivní je i fakt, že imigranti platí v zemi, kde pracují daně. To znamená, že přispívají do státního rozpočtu (předpokládáme legální migraci), (Kunešová, Jarý & Martinčík, 2005).

Z hlediska nežádoucího efektu na zemi hostitelskou lze hovořit zejména o vyšší konkurenci pracovní síly, která ve společnosti vyvolává sociální neklid a nespokojenost občanů. Z tohoto důvodu se často setkáváme s negativním postojem domácích občanů k cizincům. V některých případech lze hovořit až o nenávist a *xenofobii* vůči cizincům.

Často dochází i k využívání cizinců na méně placenou a podřadnou práci. Zahraniční pracovníci se mohou stát terčem diskriminace. Od cizinců se požadují vysoké pracovní výkony, zaměstnavatelé často nedbají na bezpečnost práce i na kvalitu technického vybavení a zázemí zaměstnanců. Negativním vlivem je i fakt, že někteří migranti nevykonávají v hostitelské zemi profesi, ke které jsou vyučeni. Jelikož dostanou v hostitelské zemi vyšší mzdu, jsou ochotni svoji kvalifikaci změnit. Díky vyšší mzdě mají obvykle nižší požadavky na bezpečnost, hygienu, bydlení a stravování (Kunešová, Jarý & Martinčík, 2005, str. 68).

### **Důsledky pro zemi emigrace**

V tomto případě se jedná o zemi vysílající pracovní sílu. Jinak řečeno jde o zemi, kterou pracovní síla opouští, zemi tzv. vysílající. V této zemi se díky odcházející pracovní síle snižuje nezaměstnanost, a to zejména pokud jde o masový odliv pracovní síly. Pokud emigrant odjede ze země, ale jeho rodina v rodné zemi zůstane, posílá domů peníze, tím rostou domácí zemi devizové zdroje. Devizové zdroje jsou pak většinou používány k dalšímu rozvoji země, ve snaze posílit ekonomiku a omezit tak pracovní emigraci obyvatel. Problémem pro domáckou zemi, zemi opouštěnou, je odliv vysoce kvalifikovaných pracovních sil. Pokud zemi začne opouštět právě vzdělaná a kvalifikovaná pracovní síla, zpomaluje se ekonomický růst a postupně se zhoršuje i technická a kulturní vyspělost země. Odlivem pracovní síly dochází ve vysílající zemi k tlaku na růst mezd a to zejména v odvětvích, ze kterých pochází odcházející pracovní síla. Jde o následek odchodu pracovní síly a následné zvýšení poptávky po ní. (Kunešová, Jarý & Martinčík, 2005) uvádí, že tzv. *reemigranti*, ti co opustili rodnou zem z důvodu trvalé pracovní emigrace a následně se po dlouhé době vrátí, mají v případě návratu do mateřské země vyšší mzdové nároky, než měli původně (Kunešová, Jarý & Martinčík, 2005, str. 69).

## 4 Pracovní migrace

Pracovním migrantem lze označit osobu, která vstupuje do země jako cizí pracovní síla. Činí tak na pozvání vlády nebo budoucího zaměstnavatele. Mimo to může být pracovním migrantem osoba, která vstoupila do země samostatně nebo za pomoci pracovní agentury a to za účelem nalezení práce v této zahraniční destinaci (Demografie, 2019).

### 4.1 Druhy pracovních migrací

Pracovní migraci lze dělit na několik druhů. První členění je dle charakteru potenciálních migrantů a forem výkonu zaměstnání v zahraničí. Z hlediska tohoto členění rozeznáváme následující typy migrace, migraci *nabídkovou*, *poptávkovou*, *pobytovou* a *pendlerskou - dojížděkovou* (Baštýř, 2005).

#### **Brain drain**

Migrace nabídková a poptávková již byla definována v textu výše. Co však nebylo blíže uvedeno, je fenomén, který s touto problematikou souvisí. Jde o tzv. "*brain drain*" (odliv mozků). Tento pojem se věnuje odchodu nejkvalifikovanějších odborníků z méně vyspělých zemí do ekonomicky vyspělých zemí. Jde o velice kvalifikovanou a vzdělanou pracovní sílu, odborníky v oboru. Na vyprodukování takových odborníků stát vynakládá finanční prostředky, formou výloh na studium a výzkum. Je proto logické, že je v zájmu každého státu si takovou pracovní sílu udržet. Tento trend je populární zejména v oboru lékařství. V něm zaznamenává Česká republika velký odliv odborníků, lékařů, ale i zdravotních sester, kteří jsou v zahraničí, Německu, mnohem lépe finančně ohodnocené. Díky tomu postupně v českých nemocnicích vzniká kritický nedostatek těchto pracovníků. Díky možnosti volného pohybu v rámci EU se tento jev objevuje zejména u novějších členských zemí, jejichž kvalifikovaná pracovní síla míří do zemí „staré Evropy“ (Německo, Velká Británie, Irsko), (Vavrečková & Baštýř, 2009).

#### **Migrace pobytová a dojížděková**

Migrace *pobytová* již dle názvu napovídá, že se zakládá na změně místa pobytu, práce a celkového života. Jde o dlouhodobý pobyt a život na území hostitelského státu. Obvykle se jedná o dobu delší než 2 až 3 roky. Migrace pobytová může být i trvalá, celoživotní. Hlavním motivem migranta je reálná kupní síla čistých průměrných mezd



a příjmový rozdíl. Jde o rozdíl, kdy reálný čistý příjem v zahraničí je minimálně dvojnásobný než reálný čistý příjem v zemi původu migranta. Překážkou takové migrace jsou zejména počáteční finanční náklady (cesta do destinace, ubytování a náklady na život v nové zemi). Aby byla motivace k migraci dostačující, je obvykle nutné dosáhnout hranice 70-75% reálné příjmové úrovně vyspělého (imigračního) státu (Baštýř & kolektiv, 2005).

Migrace *dojížděková* je taková migrace, kdy místo pobytu a života zůstává v domovské zemi. V praxi funguje tak, že migrant zůstává ve své zemi, žije zde, bydlí, nakupuje, ale za prací dojíždí do zahraničí. Jde o trend, který se projevuje zejména v příhraničních oblastech. Migrant bydlí nedaleko hranic a díky tomu může denně dojíždět za prací nebo se po krátkém (nejvýše týdenním) pobytu v cílové zemi pravidelně vracet. Zahraniční zaměstnavatele obvykle svým zaměstnancům nabízejí možnost firemního ubytování a stravování. Největším motivem k pracovní migraci však zůstává mzda.

Obvykle osoba migruje do vyspělejší země, než je ta jeho. V této zemi je vyšší kupní síla přepočtené mzdy v cenové hladině mateřské země. Pendlerská migrace, jak je často dojížděková migrace nazývána, v současnosti v příhraničních oblastech nabírá na atraktivitě a to i přesto, že dojíždění za prací je finančně náročné. Nicméně mzdy v zahraničí se ani po odečtení všech nákladů nedostanou pod úroveň mezd domácích. Blokem, který často osoby od dojíždění za prací odradí, je již zmíněná neefektivnost v podobě nákladů na dopravu nebo nákladů na pobyt v zahraničí. Vliv má i skutečnost, že počáteční mzda může být nižší, než je průměr dané profesní mzdy v cílové zemi (Baštýř & kolektiv, 2005).

### **Korporátní mezinárodní migrace**

Za zmínku stojí i tato zvláštní forma migrace, která se začala postupně rozvíjet až v minulých letech. Jde o přesuny zaměstnanců mezi státy v rámci mezinárodních firem. Mezinárodní korporace často nabízejí svým zaměstnancům velký potenciál kariérního růstu. Kariérní růst s sebou často přináší možnosti zahraniční práce, stáže, či výměnných pobytů. Tím dochází k pracovní migraci v rámci dané korporátní skupiny. V rámci Evropské unie existují tři základní bloky pohybu takových migrantů. Jde o pohyb v rámci členských zemí (včetně VB, Irska a Švédska), dalším blokem je pohyb v rámci pracovních povolení mezi členskými státy EU a třetím blokem je imigrační pohyb

obyvatel a pracovních sil z nečlenských zemí EU (viz Smlouva o EU, 1993, článek 39, odstavec 1).

#### **4.2 Právo volného pohybu pracovních sil**

Volný pohyb pracovních sil uvnitř EU je ustanoven Smlouvou o EU. Právo volného pohybu pracovníků se vztahuje pouze na osoby ekonomicky aktivní a na ty, kteří takovou osobou chtějí být. Za pracovníka považujeme osobu, která vykonává během určitého času činnost pro někoho jiného. Za tuto činnost dostává osoba mzdu nebo plat. Existuje tzv. ochrana svobody pohybu pracovníků. Vztahuje se na všechny formy pracovní činnosti a zahrnuje pracovníky s plným i částečným pracovním úvazkem. Týká se i pracovníků sezónních a pracovních migrantů, kteří za prací dojíždějí (viz *Smlouva o EU, 1993, článek 39, odstavec 1*).

V případě nečlenských zemí EU, které nazýváme třetími zeměmi, se migrační politika EU soustřeďuje spíše na omezování počtu imigrantů. Zabývá se převážně problematikou nezaměstnanosti. Z tohoto důvodu je nutné si v rámci dalších kapitol přiblížit i tento pojem. Země si vybírají převážně takové pracovníky, kteří dané členské zemi přinesou dlouhodobý prospěch (viz *Smlouva o EU, 1993, článek 39, odstavec 1*).

#### **4.3 Občané České republiky a únik pracovní síly do zahraničí**

Údaje o české emigraci se v České republice přímo statisticky nesledují. Neexistuje povinnost hlásit pracovní odchody obyvatelstva. Díky tomu MV ČR ani ČSÚ nemají podklady pro zpracování těchto statistik. Možnost sledovat migrační toky je tedy poměrně náročná. Fakt, že tato data v České republice neshromažďujeme, neznamená, že jsou migrační toky zcela nezjistitelné (Vavrejšnová, 2011).

Existuje možnost sledovat informace, které poskytují druhé země, tj. země kam migrační toky z ČR plynou. Většina zemí jeví zájem o sledování imigračních proudů. Díky tomu mají podrobnější informace. Bohužel ČR není v těchto zahraničních statistikách nějak významná. Z hlediska imigrace se tak ve většině zemí ČR do zveřejňovaných žebříčků nedostane nebo není významná (Vavrejšnová, 2011).

V případě migrace sledované v této práci (Německo) je však migrace ČR poměrně významná a ve statistikách sousedního Německa náročně dohledatelná. Dle šetření MPSV z roku 2001 (zveřejněno v Horákové, 2007) je počet Čechů, kteří pracují v zahraničí, odhadován na 20 000 - 30 000. Což je v porovnání s počtem cizinců

na našem území (ve stejném období) poměrně nízké číslo. Většina českých občanů pracuje v již zmíněném Německu, Rakousku či na Slovensku. Menší procento občanů ČR vyhledá zaměstnání mimo Evropu, nejlepším příkladem je USA nebo Kanada. Dle Vavrečkové a kol. (zveřejněno v Horákové, 2007) má vlastní zkušenost s prací v zahraničí cca 5% ekonomicky aktivní populace ČR. Je tedy pravděpodobné, že v roce 2018/2019, za dalších 11 let, je toto procento mnohem větší. Bohužel však neexistuje novější a přesnější studie, která by takovou informaci poskytovala (Vavrečková, 2011).

Evidence o občanech ČR, kteří pracují v zahraničí, není v ČR vedena. Existuje však možnost získat data ze zahraničních statistik či z evidence počtu českých občanů, kteří jsou zaměstnaní v rámci bilaterálních dohod. Jde o dohody se Slovenskou republikou a Německem. Tyto smlouvy jsou evidovány správou služeb zaměstnanosti MPSV ČR. Dle této evidence MPSV ČR (zveřejněno v Horákové, 2007) se počet občanů ČR zaměstnaných v Německu snížil z 12 000 (rok 1993) na necelé 4 000 (rok 2002). Je potřeba započítat značné množství pendlerů 3 000 - 5 000.

Celkový počet českých občanů, kteří jsou zaměstnaní v EU, byl v roce 2007 odhadován přibližně na 18 000, aktualizovanější verze dat zatím nevyšla. Většina z 18 000 občanů pracovala převážně v sektoru služeb (55%), průmyslu či stavebnictví (40%) nebo zemědělství a lesnictví (5%). Rozložení pracujících Čechů v zahraničí je znázorněno v tabulce č. 1., jde o data z roku 2007. Z tabulky je patrné, že již v roce 2007 docházelo zejména k migraci české pracovní síly do Německa a Rakouska (Horáková, 2007).

**Tab. č. 1: Češi zaměstnaní v zemích EU (rok 2007)**

Cílový stát imigrace	Počet zaměstnaných občanů ČR
Německo	8 800
Rakousko	3 725
Itálie	2 300
Irsko	956
Francie	870
Nizozemí	625
Velká Británie	510

Zdroj: Horáková, 2007

Zpracovala: Lucie Němcová, 2019

## 5 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je projevem nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po práci. Konkrétně jde o jev, kdy existuje převis nabídky práce před její poptávkou. Míra nezaměstnanosti je v České republice počítána mezinárodně přijatou metodikou viz rovnice č. 1. Důležitým pojmem souvisejícím s nezaměstnaností, je obyvatelstvo *ekonomicky aktivní*. Za obyvatelstvo ekonomicky aktivní považujeme osoby pracující nebo osoby, které jsou označeny za nezaměstnané. Opakem je *ekonomicky neaktivní obyvatelstvo*. Do této kategorie můžeme zařadit obyvatele, kteří nevystupují v podobě nabízejících na trhu práce, jde např. ženy v domácnosti. Z tohoto dělení obyvatel vychází i konstrukce míry nezaměstnanosti.

Míra nezaměstnanosti se definuje jako podíl nezaměstnaných lidí na ekonomicky aktivním obyvatelstvu a udává se v procentech. Za dlouhodobě udržitelnou nejvyšší míru zaměstnanosti se udává hodnota, která odpovídá tzv. přirozené míře nezaměstnanosti. Té ekonomika dosahuje při výkonu na úrovni potenciálního produktu (Kotýnková & Němec, 2003).

### Rovnice č. 1: Míra nezaměstnanosti

$$u = \frac{U}{L + U} \cdot 100$$

kde: u ... míra nezaměstnanosti,

L ... zaměstnaní,

U ... nezaměstnaní,

L + U ... ekonomicky aktivní (zaměstnaní + nezaměstnaní). (Macáková, 2000)

### Osoba nezaměstnaná

Důležité je definovat, kdo je osoba nezaměstnaná. Za nezaměstnaného označujeme osobu, která se aktivně zajímá o získání zaměstnání. Takováto osoba není zaměstnána v žádném podniku ani nevykonává samostatnou výdělečnou činnost. Osoba nezaměstnaného osobně nebo písemně žádá o zprostředkování vhodného zaměstnání na úřadu práce v místě svého bydliště (na územně spadajícím úřadu práce). Osoby splňující výše uvedené podmínky jsou zařazeny do evidence o pracovní místo. Osoba nezaměstnaná se může stát osobou zaměstnanou prostřednictvím nabízené práce na příslušném úřadu práce, či najít jiné pracovní uplatnění mimo evidenci úřadu práce (Kotýnková & Němec, 2003).

## 5.1 Druhy nezaměstnanosti

I nezaměstnanost dělíme na několik druhů. Dochází k ní z různých důvodů. Rozlišujeme čtyři základní druhy nezaměstnanosti. Nezaměstnanost *frikční*, *sezónní*, *strukturální* a *cyklickou* někdy označovanou jako nezaměstnanost konjunkturální.

Obr. č. 1: Druhy nezaměstnanosti



Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

### 1. Frikční nezaměstnanost

nezaměstnanost frikční je nezaměstnaností s nejméně závažnými důsledky pro ekonomiku státu. Někdy je označována za nezaměstnanost normální nebo flukтуаční obvykle se pohybuje mezi 1-2%. Její příčiny spočívají v přirozeném pohybu pracovních sil, a to v důsledku hledání lepšího zaměstnání. Motivem k hledání lepšího zaměstnání může být například lepší pracovní pozice, vyšší ohodnocení, lepší jméno podniku, příjemné pracovní klima nebo vyhlídka rychlého kariérního růstu. Mezi důvody frikční nezaměstnanosti patří i ohlášená likvidace podniku, ohlášené propouštění či kárné řízení se zaměstnancem. Délka frikční nezaměstnanosti je obvykle krátká, v řádech měsíců (do 3 měsíců). Existence frikční nezaměstnanosti v ekonomice je základní podmínkou pro bezporuchovou alokaci pracovní síly (Kotýnková & Němec, 2003).

### 2. Sezónní nezaměstnanost

Jde o krátkodobou formu nezaměstnanosti, která je způsobená diskontinuitou produkce v jednotlivých odvětvích. Jde zejména o odvětví, kde je produkce nebo výroba závislá na počasí. Jako příklad lze uvést stavebnictví, povrchovou těžbu nerostných surovin, lesnictví, zemědělství nebo rybolov. Zejména u stavebnictví se některé státy snaží tuto sezónní nezaměstnanost eliminovat a to prostřednictvím oficiálního opatření. Toto opatření zajišťuje zaměstnání zedníkům a dalším stavebním dělníkům po celý rok. V praxi funguje tak, že v období listopad - únor, kdy práce v oboru stavebnictví upadá na intenzitě a stavební firmy nepotřebují takový objem pracovníků a jimi nabízené práce,

úřady práce kompenzují, po splnění určitých podmínek, část čisté mzdy. Jedná se obvykle o částku v řádech 60-80% běžného příjmu osoby. Toto opatření je pozitivní nejen pro zaměstnance, ale i pro stavební firmy (zaměstnavatele). Opatření totiž zajišťuje nejen spokojenost a stabilitu zaměstnanců, dobrý pracovní kolektiv a loajalitu firmě (díky zajištění sociálních jistot zaměstnanců), ale i fakt, že zaměstnavatel nemusí po dobu neaktivity pracovníky platit a na jaře, na začátku nové pracovní sezony, nemusí hledat nové zaměstnance (Kotýnková & Němec, 2003).

Podmínka pro poskytnutí takové podpory je taková, že náklady na ní vynaložené musejí být menší než náklady spojené s evidencí pracovníků, kteří by přišli o práci. Jde zejména o podpory v nezaměstnanosti, rekvalifikační náklady apod. Úřady práce v rámci podpory celoročního zaměstnání poskytují i další podpory jako je například refundace části nákladů na pracovní oděv využívaný v chladném počasí, či ochranné pracovní pomůcky. Úřad přispívá na nákup strojů, pronájem zařízení, či společenský prostor poskytujících zázemí dělníkům za nepříznivého počasí (Kotýnková & Němec, 2003).

### **3. Strukturální nezaměstnanost**

Strukturální nezaměstnanost je projevem nesouladu profesní struktury nabídky a poptávky po práci. Vzniká, když je nabídka práce (pracovní síly - členěno dle věku, pohlaví, profese, kvalifikace a regionu) vyšší než je poptávka stejného charakteru. Záleží i na přesné struktuře a mobilitě osob práci hledajících a nabídce a podmínkách práce nabízené. Nové technologie, vznik nových a útlum či zánik starých odvětví, jsou hlavní příčiny strukturální nezaměstnanosti (Kotýnková & Němec, 2003).

Tato forma nezaměstnanosti je obvykle dlouhodobým jevem. Díky své dlouhodobosti způsobuje strukturální nezaměstnanost ekonomické a sociální problémy ve společnosti. O strukturální nezaměstnanosti hovoříme, pokud domácnostmi nabízená práce neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů. Nabízená práce tedy nemá na trhu praktické využití. Indikátorem strukturální nezaměstnanosti je vysoký počet volných pracovních míst v určitém oboru a současně existence vysokého počtu nezaměstnaných. Je to způsobeno zejména tím, že poptávka po určité práci roste, zatímco poptávka po jiné práci klesá. Současně se však nabídka dané práce dostatečně rychle nepřizpůsobí. Dalším indikátorem je růst průměrné délky trvání nezaměstnanosti doprovázené prodlužující se délkou neobsazení pracovního místa (Kotýnková & Němec, 2003).

Základní příčiny vzniku strukturální nezaměstnanosti jsou uvedeny v textu výše, nicméně existují i další, hlubší příčiny jejího vzniku. Mezi tyto příčiny lze řadit *prostorovou imobilitu pracovních sil*. Jde o problém mezi nabídkou a poptávkou práce v jednotlivých regionech. Tento problém je v ČR aktuální zejména díky neochotě občanů stěhovat se za novou prací. Další příčinou strukturální nezaměstnanosti je změna technologie a následný nedostatek kvalifikované pracovní síly či úplný zánik pracovní pozice z důvodu automatizace či mechanizace linek. Příčinou může být i příchod zahraniční pracovní síly, která je v porovnání s domácí pracovní silou lacinější. Jde zejména o problém imigrace a demografických změn (Kotýnková & Němec, 2003).

K zmírnění či úplnému odstranění strukturální nezaměstnanosti slouží nástroje politiky v zaměstnanosti a flexibilní mzdový systém. Nástroje politiky v zaměstnanosti členíme na *aktivní a pasivní*. Z hlediska aktivní politiky zaměstnanosti jde převážně o podporu v začleňování osob na pracovní pozici, dále o podporu mobility pracovních míst, mzdové dotace, které dělají práci pro zaměstnavatele atraktivnější a levnější a další opatření (Kotýnková & Němec, 2003).

#### **4. Cyklická nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost se projevuje během jednotlivých fází hospodářského cyklu. Je způsobená cyklickými změnami v makroekonomickém rozměru. Platí, že pokud se hospodářský cyklus nachází v sestupné fázi, cyklická nezaměstnanost stoupá a naopak. Příčiny vzniku nezaměstnanosti jsou ukotveny v nedokonalostech trhu práce a v nedokonalých informacích o pracovních místech. Vliv na nezaměstnanost tohoto druhu má i nepružnost mezd a to směrem dolů. Jedná se o problém, který je úzce spojený s důvody nepřizpůsobování ceny práce aktuální ekonomické situaci v daném státu (Kotýnková & Němec, 2003).

## **5.2 Trh práce a vývoj nezaměstnanosti v České republice**

Kapitola je věnována obecné specifikaci trhu práce a vývoji nezaměstnanosti v České republice.

### **Trh práce**

Práce, kterou značíme, dle ekonomické teorie, velkým tiskacím písmenem "L", je vedle půdy a kapitálu jedním ze tří výrobních faktorů. Za trh práce považujeme místo, na kterém se střetává nabídka a poptávka po práci. Na trhu práce vystupují v pozici nabídky domácnosti a v pozici poptávky firmy. Jako na všech trzích se i na trhu práce utváří vzájemným působením nabídky a poptávky cena, v případě trhu práce hovoříme o mzdě "w" (Macáková, 2000).

Poptávku po práci představují firmy, ty usilují o maximalizaci zisku. Činí tak prostřednictvím svého působení na trhu statků a služeb. Situace na trhu statků a služeb udává jaký rozsah a strukturu produkce budou firmy na trhu nabízet. Rozsah a struktura produkce současně určuje množství a strukturu najímaných výrobních faktorů. V případě poptávky po práci jde o tzv. odvozenou poptávku. Většina nabízené pracovní síly nemá charakter konečné spotřeby. Konečnému spotřebiteli nepřináší přímý užitek, jde o jakýsi vstup do výrobního procesu, o výrobní faktor, který vstupuje jako jedna ze součástí výrobku do výrobního procesu a to za účelem vytvoření finálního produktu. Ten je určený k prodeji konečnému spotřebiteli. Díky tomu označujeme poptávku po práci za poptávku odvozenou. Její velikost je odvozena od nabídky a poptávky na trhu statků a služeb (Macáková, 2000).

### **Evropská unie a český trh práce**

Vstup do Evropské unie ovlivnil všechny oblasti sociálního i ekonomického života v ČR. Vstup do EU významně ovlivnil i trh práce, zaměstnanost a nezaměstnanost. Česká republika musela pro vstup do EU splnit mnoho norem, standardů a opatření (Kotýnková & Němec, 2003).

Česká republika disponuje poměrně kvalitně vzdělanou pracovní silou, silou vysoce kvalifikovanou. Vstup do EU přinesl ČR problém spojený s odlivem této kvalifikované pracovní síly do zahraničí, převážně do sousedního Německa, jedná se o tzv. odliv mozků. Ten je problémem, se kterým se ČR snaží bojovat vytvářením vhodných



podmínek práce a lákáním domácí pracovní síly na moderní technologie. Samozřejmostí je i neustálý tlak na zvyšování mezd (Kotýnková & Němec, 2003).

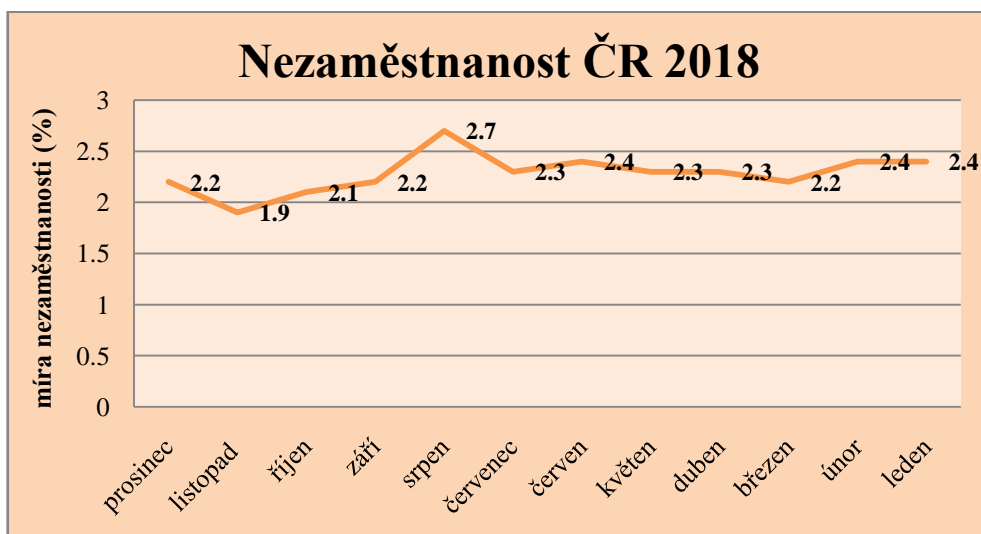
Díky vstupu do EU musela ČR do své legislativy upravující práva zaměstnanců ukotvit zásady mezinárodní organizace práce. Jde o novelu zákoníku práce a zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Ke zvýšení ceny práce došlo díky přísnějším sociální a sociálně právní předpisům, které musí být dodržovány. Česká integrace do EU s sebou přinesla, mimo jiné, volný pohyb pracovní síly. Jde nejen o volný pohyb pracovní síly, ale i volný pohyb zboží, služeb a kapitálu. Aby byl možný volný pohyb pracovníků, EU založila technicko-administrativní prostředek *EURES*, který podporuje svobodu pohybu pracovníků. Spočívá v poskytování informací o volných pracovních místech v rámci společenství. Portál *EURES* je veřejně dostupný na internetu. Jeho činnost pro okres Domažlice je znázorněn v **příloze A** (Kotýnková & Němec, 2003).

### **Vývoj nezaměstnanosti v ČR**

K prudkému nárůstu nezaměstnanosti došlo v roce 1990. V roce 1992 a 1993 se tato nezaměstnanost postupně snižovala. Do roku 1996 se průměrná nezaměstnanost držela na úrovni 3%. K nárůstu došlo v roce 1997 a 1998, šlo o důsledek ekonomické recese. Na konci roku 2000 byla nezaměstnanost v ČR na úrovni 8,8%, v roce 2001 dále rostla na 9,4% a v roce 2002 na 9,8%. V roce 2003 dosáhla nezaměstnanost 10,2% (ČSÚ, Nezaměstnanost, zaměstnaní, ekonomická aktivita pro osoby ve věku 15-64 let v měsíčních údajích - veřejný rejstřík, 2019).

Přesuneme-li se do roku 2013, nejvyšší hodnota nezaměstnanosti byla v březnu 7,4% a nejnižší v červnu a prosinci 6,8%. Pro rok 2014 jsou evidovány hodnoty 7% a 5,9%. V roce 2015 5,9% a 4,5%. Rok 2016 4,6% a 3,6%. V roce 2017 3,5% a 2,4%. Výsledky loňského roku jsou opět nižší a to 2,4% pro leden 2018 a 1,9% v listopadu 2018. Výše uvedená data jsou pro přehlednost zanesena do grafů č. 1 a č. 2 (ČSÚ, Nezaměstnanost, zaměstnaní, ekonomická aktivita pro osoby ve věku 15-64 let v měsíčních údajích - veřejný rejstřík, 2019).

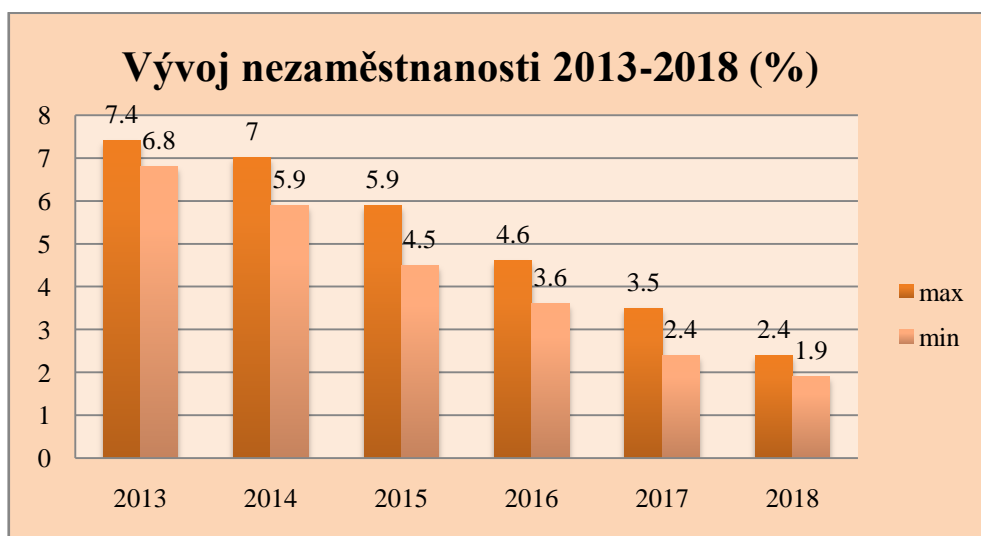
**Graf č. 1: Vývoj nezaměstnanosti ČR 2018 v jednotlivých měsících**



Zdroj: ČSÚ, 2018

Zpracovala: Lucie Němcová, 2019

**Graf č. 2: Vývoj nezaměstnanosti ČR (2013-2018)**



Zdroj: ČSÚ, 2013-2018

Zpracovala: Lucie Němcová, 2019

## **6 Zprostředkování práce ve spolupráci se soukromými organizacemi**

Mnoho zaměstnavatelů spolupracuje se specializovanými organizacemi, které práci zprostředkovávají. Různé typy agentur nabízejí různou míru zprostředkování práce. Rozdíly mezi jednotlivými typy agentur a jejich činností je vymezen v následujícím textu. Personální agentury se již oficiálně nejmenují personální agentury, ve svých obchodních názvech to však běžně mají uvedeno, proto bude toto označení v práci běžně uváděno.

### **6.1 Personální agentury**

Je rozdíl mezi personální agenturou a personálně poradenskou společností. Personální agentury jsou zprostředkovatelem práce. Personální agentura obvykle přímo spolupracuje s jednotlivými zaměstnavateli. Zprostředkovává jim pracovní sílu na běžnou práci na nižších pozicích či na nižší management. Klasickým případem jsou dělníci, účetní, asistenti, obchodní zástupci apod. (Kotýnková & Němec, 2003).

Personální agentury obvykle dobře znají trh práce, proto se zaměstnavatelům často vyplatí s nimi spolupracovat. Personální agentury disponují rozsáhlými seznamy zájemců o práci a často i databází, která vyhodnotí nejvhodnějšího žadatele. Zprostředkování práce je tedy rychlé a poměrně levné. Agentura poskytne zaměstnavateli několik vhodných kandidátů, kteří se zúčastní výběrového řízení firmy. Po ukončení výběru zaměstnance, pracovní agentura obvykle vyřídí dokumentaci potřebnou pro přijetí (epravo.cz-agentury práce, 2017).

Česká republika přistoupila na úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 181. Ta apeluje na důraz v úseku dočasného zaměstnávání. Tato úmluva stanovila všem státům, které na ni přistoupily, řadu povinností. Podle této úmluvy se „soukromou agenturou práce“ rozumí jakákoliv fyzická nebo právnická osoba, která je nezávislá na veřejných orgánech a poskytuje jednu nebo více ze služeb trhu práce. Ve smyslu této úmluvy je právní úprava agentur práce ukotvena v zákoníku práce v § 307a až § 309 a v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v § 58 až 63 (epravo.cz-agentury práce, 2017).

Odměna, kterou si pracovní agentury obvykle účtují, jsou 2-3 nástupní platy zaměstnance. Pozor, agentury však nesmí požadovat poplatek přímo od osoby, které práci zprostředkují, pouze od zaměstnavatele, kterému danou osobu poskytnou. V oblasti pracovních agentur panuje velká konkurence. Existuje nespočet společností,

kteřé nabízejí tyto služby. Rozdíl je v rozsahu a kvalitě služeb, ochotě pracovníků, v množství evidovaných uchazečů o práci a v počtu spolupracujících firem. Díky velkému počtu pracovních agentur, je poměrně náročné vybrat agenturu, s kterou spolupracovat, a to ať už práci nabízíme, či poptáváme (Kotýnková & Němec, 2003).

Na rozdíl od personální agentury, personálně poradenská společnost nabízí služby zejména poradenské. Věnuje se zejména oblasti řízení lidských zdrojů v organizaci. Jde o odbornou organizaci se vzdělanými konzultanty s bohatými praktickými zkušenostmi. Odměna za tyto poradenské služby se stanovuje individuálně dle rozsahu práce a dle konkrétního klienta. Mezi klasické služby poradenské agentury patří vyhledávání a získávání pracovníků *permanent placement* nebo *temporary placement*, *personální leasing* či *personální audit*, *assessemet center*, *outplacement* či *executive search*. Mezi další služby patří *head hunting* a *outsourcing* viz další kapitola (Kotýnková & Němec, 2003).

### **Permanent placement**

Jde o získávání a umístování pracovníků za účelem trvalého obsazení pracovní pozice. Pracovní pozice může být na plný úvazek nebo na dobu neurčitou. Tato služba je klasickou službou personálních agentury. *Permanent placement* zahrnuje veškerý poradenský servis, zajištění výběrového řízení, konzultace a poradenství v procesu výběru kandidátů. Agentura podniku vypracuje podrobný popis pracovní pozice, charakteristiky pracovní činnosti a požadavky na vhodného kandidáta. Součástí této služby může být i tvorba a distribuce inzerátů na pracovní pozici, přijímání žádostí na pracovní pozici, analýzu těchto žádostí a závěrečná zpráva s vyhodnocením nejlepších uchazečů. Společnost často zprostředkovává a zajišťuje odborná vyšetření, testování osobnosti a další psychoanalýzy uchazečů pro zajištění správného výběru vhodného kandidáta (Kotýnková & Němec, 2003).

### **Temporary placement**

Jde o službu, která se zaměřuje na obsazování dočasných pozic. Jde o smlouvy na dobu určitou či na zkrácené pracovní úvazky. Jde o tzv. pracovní brigády, o nárazové a sezónní pracovní pozice. *Temporary placement* se týká vysoce kvalifikovaných a specializovaných pracovních sil, ale i pracovní síly méně kvalifikované. Jde obvykle o pomocnou pracovní sílu, která vykrývá sezónní nedostatek nebo dočasně nahrazuje pracovníka na mateřské dovolené či nemocenské (Kotýnková & Němec, 2003).

## **6.2 Personální leasing a personální audit**

Hovoříme-li o personálním leasingu, jde o smluvní vztah, kdy se strana zavazuje k provedení objednané služby objednatelem (zákazníkem). Tuto službu zajišťuje personálně poradenská společnost. V praxi jde o dočasný pronájem pracovníků na předem jasně stanovený úkol, vymezený jak časově, tak obsahově. Objednatelem je klient, společnost, která potřebuje pracovní sílu, ten platí personálně poradenské službě určitou částku, která zahrnuje jak plat pronajatých zaměstnanců, tak prostředky na zdravotní a sociální pojištění a současně i provizi personálně poradenské společnosti. Obvykle jde o poměrně nákladnou záležitost (Kotýnková & Němec, 2003).

V případě personálního auditu jde o ověřování funkčnosti procesů v podniku a efektivnosti využití pracovní síly, její dostatečné kvalifikaci a motivaci. Jde o zhodnocení personálního managementu firmy z hlediska naplňování strategických cílů. Personální audit hodnotí, zda je personální rozložení v podniku v souladu se strategií, zda podnik využívá všech příležitostí na trhu a zda jsou dodrženy veškeré právní úpravy a legislativa daného státu. Zaměřuje se i na efektivitu motivace zaměstnanců, pracovní prostředí a funkčnost pracovních skupin (Kotýnková & Němec, 2003).

### **Assesment centre**

Assesment centre programy jsou zaměřeny na diagnostiku kvalit zaměstnanců či kandidátů na pracovní pozici a jejich další výcvik. Zajišťují proces výběru a výcviku nových či stálých zaměstnanců. Jde o praktické výcviky pomocí hraní her, zpracovávání případových studií, či hraní rolí. Cílem her a studií je zjistit reakce na stres a tlak, schopnost pracovníka řešit problémy, jeho komunikační a organizační schopnosti při práci ve skupině (Kotýnková & Němec, 2003).

### **Outsourcing**

Outsourcing znamená zabezpečení vnitřních procesů organizace prostřednictvím externí spolupráce. Jde o trend v oblasti řízení lidských zdrojů. Najatá společnost přebírá odpovědnost za specifickou část, celý okruh aktivit ve společnosti. Řada společností nemá například marketingové oddělení. Tuto činnost outsorcují na specializované marketingové společnosti a reklamní agentury. Stejně tak účetnictví si řada menších firem nechává vést u externích společnostech (Kotýnková & Němec, 2003).

## **7 Trh práce, nezaměstnanost a pracovní migrace v okrese Domažlice**

Praktická část je věnována naplnění zadaných cílů práce a to dle stanoveného metodického návodu, který je uveden v úvodní části práce. Součástí praktické části je výzkum trhu práce a pracovní síly v okrese Domažlice. Práce obsahuje shrnutí získaných výsledků, identifikaci typické osoby, stanovení hlavních motivů k pracovní migraci, jejich zhodnocení a následné doporučení pro zaměstnavatele daného okresu jak motivovat české občany k práci doma.

Pro praktickou část diplomové práce byl vybrán okres Domažlice. Dle stanovených cílů je v následujících kapitolách provedena analýza pracovní migrace v daném okrese.

### **Představení města Domažlice**

Město Domažlice se nachází v jihozápadních Čechách a je součástí Plzeňského kraje. Jde o příhraniční a kdysi královské město. Domažlice a celé Chodsko patří k turisticky nejatraktivnějším místům západních Čech. Regionem prochází důležitá mezinárodní komunikace, která již po dlouhá staletí spojuje území nedalekého Bavorska s českým vnitrozemím. Právě díky své příhraniční lokaci, bylo město vybráno ke zpracování diplomové práce zabývající se pracovní migrací. (webové stránky města Domažlice, 2019)

Dle informací zveřejněných na oficiálních webových stránkách města Domažlice, žije ve městě 11 177 obyvatel (2016) s průměrným věkem 42,85 let. Z toho 927 osob jsou cizinci různých národností. Rozloha okresu Domažlice je přibližně 1 123 km<sup>2</sup> a počet obyvatel (dle dat z roku 2016) je 61 405. Celkový počet obyvatel žijících v okrese Domažlice představuje přibližně 16% z počtu obyvatel Plzeňského kraje. Okres Domažlice má hustotu obyvatelstva cca 54 osob na km<sup>2</sup>, čímž se řadí mezi okresy s nižší hustotou zalidnění. Cca 70,8% obyvatel patří do věkové skupiny 15 – 65 let.

**Obr. č. 2: Fotografie náměstí města Domažlice**



Zdroj: oficiální stránky města, 2019 (Domažlice.eu)

Mnoho obyvatel města dojíždí za prací do nedalekého Bavorska. Hraniční přechod Folmava je od města vzdálen přibližně 15 km. Náklady spojené s dopravou do zahraničního zaměstnání tak nejsou pro obyvatele města a jeho okolí příliš vysoké a trend migrování (*pendlerská migrace*) se v okolí města stává v posledních letech (od vstupu do EU) velmi oblíbeným. Z hlediska pracovní migrace je město Domažlice a jeho okolí zajímavé a to díky své vzdálenosti od hranic. Trendu přispívá i znalost německého jazyka. Řada obyvatel se domluví německy, často však jen na základní úrovni. Díky své lokaci, je město hojně navštěvováno německými turisty. Ti navštěvují nejen pamětihodnosti města, ale i restaurace, bary, kavárny, hotely či casina. Většina obyvatel, zaměstnaných v oblasti kultury, cestovního ruchu či pohostinství, tak mimo anglický jazyk ovládá i základy jazyka německého. Výuka německého jazyka probíhá na základních, tak na všech středních školách v okrese Domažlice. Rodiče dětem často vybírají německý jazyk jako jeden z jazyků, které se děti učí. Němčina však u dětí obvykle nepatří k oblíbeným předmětům a větší pozornost věnují světově rozšířenější angličtině. Tento fakt se odráží na úrovni znalosti německého jazyka.

V tomto okrese se nachází mnoho firem, které úzce spolupracují s německými firmami, či jsou dceřinými podniky německých matek. Vedoucí zaměstnanci těchto podniků obvykle hovoří německy a to na vysoké úrovni. Obyvatelé, kteří hovoří německy, se často rozhodnou, na základě nespokojenosti s pracovními či platovými podmínkami v domácím zaměstnání, pro pracovní migraci do bavorského příhraničí.

**Obr. č. 3: Mapa ČR - lokace města Domažlice**



Zdroj: oficiální stránky města, 2019

Okres Domažlice je zaměřen převážně na průmysl a zemědělství. Podniky jsou soustředěny hlavně v Domažlicích, Horšovském Týně, ve Kdyni, Holýšově a Klenčí pod Čerchovem. Jak průmysl, tak i zemědělské odvětví nabízí občanům různá profesní uplatnění. Jde o pozice dělnické, tak i manažerské.

Výhodou okresu je výše zmiňovaná poloha v blízkosti hranic s Německem. Ta okresu přináší přísun zahraničního kapitálu, který napomáhá při vytváření nových pracovních míst. Dále přináší možnosti mezinárodní spolupráce se zahraničím a to zejména při realizaci větších investic. Další výhodou regionu je jeho přírodní a kulturně-historický potenciál, který přispívá rozvoji cestovního ruchu v okrese. Dochází zde k dlouhodobému snižování míry nezaměstnanosti. Mezi nevýhody okresu Domažlice patří zejména nedostatek finančních prostředků pro rozvoj měst a obcí, nedostatek financí na opravy a udržování kulturních památek, galerií a muzeí, nedostatečná údržba komunikací nižších tříd a místních komunikací.

### **7.1 Trh práce v okrese Domažlice, úřad práce**

V okrese Domažlice najdou uplatnění osoby se základním, středním i vysokoškolským vzděláním. Okres Domažlice zahrnuje 85 obcí. Okres se dále dělí na tzv. mikroregiony. Jde o mikroregion *Domažlice, Holýšov, Horšovský Týn, Kdyně, Poběžovice a Staňkov*.

Okres Domažlice je díky své poloze příhraničním okresem Plzeňského kraje. Svoji západní a jihozápadní částí sousedí okres v délce **75 km** s Německem. Přístup do Německa (Spolkové republiky Německo) umožňují 4 hraniční přechody (*Folmava, Všeruby, Lísková a Železná*). Nejfrekventovanějším a asi největším z přechodů je právě



hraniční přechod Folmava, který se nachází nedaleko města Domažlice. Přes tento hraniční přechod denně odjíždí do SRN mnoho obyvatel nejen z Domažlic, ale i jejich blízkého okolí (Úřad práce Domažlice - vývoj na trhu práce za rok 2010, 2017).

### **Úřad práce**

Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce ČR“) je správním úřadem s celostátní působností. Jde o organizační složku státu. Úřad práce ČR byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů (Úřad práce České republiky - portal.mpsv.cz, 2019).

Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce ČR, současně je i jeho nadřízeným a správním úřadem. Úřad práce ČR je tvořen generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a pobočkou pro hlavní město Prahu. V čele Úřadu práce ČR je generální ředitel. Správní řízení v působnosti Úřadu práce ČR se řídí zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů a zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (Úřad práce České republiky - portal.mpsv.cz, 2019).

Ve městě Domažlice se nachází kontaktní pracoviště Úřadu práce. Toto pracoviště spadá pod působnost krajské pobočky Plzeň. Krajská pobočka je organizačním útvarům Úřadu práce ČR a plní v rámci daného kraje specifické úkoly. Jde například o spolupráci s kontaktními pracovišti, o společné vytváření podmínek pro provádění státní politiky zaměstnanost. Další činností je ochrana zaměstnanců (například při platební neschopnosti zaměstnavatele). Pobočky zabezpečují státní sociální podporu, pomoc v hmotné nouzi, další sociální služby a zajišťují poskytování dávek osobám se zdravotním postižením (Úřad práce České republiky - portal.mpsv.cz, 2019).

### **Krajská pobočka Úřadu práce a její činnost**

Krajská pobočka rovněž zabezpečuje zaměstnanost, mobilitu pracovních sil, rozvoj lidských zdrojů a sociální ochranu. Má za úkol monitorovat a vyhodnocovat situaci na trhu práce a přijímat opatření k ovlivnění poptávky a nabídky práce. Dále vede evidenci volných pracovních míst, poskytuje poradenské služby v oblasti volby či změny povolání a dalšího profesního vzdělávání, zajišťuje rekvalifikaci, zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti. Úkolem pobočky je dohlížet na plnění povinného

podílu zaměstnaných osob se zdravotním postižením. Mezi další činnost patří i zabezpečování zahraniční zaměstnanosti, zaměstnávání občanů ČR v zahraničí a zaměstnávání a evidenci občanů EU a cizinců v ČR (Úřad práce České republiky - portal.mpsv.cz, 2019).

### **Seznam kontaktních pracovišť pro Plzeňský kraj**

*Domažlice, Klatovy, Plzeň-jih, Plzeň-město, Plzeň-sever, Rokycany, Stříbro, Sušice, Tachov* (Úřad práce České republiky - portal.mpsv.cz, 2019).

### **Kontaktní pracoviště úřadu práce a jeho činnost**

Kontaktní pracoviště je organizačním útvarem krajských poboček. Mezi taková pracoviště patří i to v Domažlicích. Kontaktní pracoviště má za úkol zprostředkovat zaměstnání, evidovat uchazeče a zájemce o zaměstnání. Mezi jeho hlavní úkoly patří sledování databází s volnými pracovními místy, jejich aktualizace a vyhledávání informací o těchto pracovních místech. Současně se pobočka zabývá evidencí osob, hledajících práci, evidenci volných pracovních míst a jejich následným párováním (Úřad práce České republiky - portal.mpsv.cz, 2019).

Pravomocí kontaktních pracovišť je rozhodnutí o nezařazení nebo vyřazení kandidáta z evidence. Pracoviště se snaží zájemcům o práci najít vhodné pracovní pozice, dle jejich požadavků a vzdělání. Dále dohlíží na začlenění a o uplatnění zdravotně postižených osob. Osoby, které nejsou schopné najít adekvátní uplatnění na trhu práce, posílá na rekvalifikační kurzy. Kontaktní pobočky zajišťují i záležitosti přiznání podpory v nezaměstnanosti, podpory při rekvalifikaci a rozhodují o výši této podpory. Pobočka zpracovává jak řádné, tak i mimořádné výplaty těchto podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci (Úřad práce České republiky - portal.mpsv.cz, 2019).

Dle zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách, zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a zákona o sociálně-právní ochraně dětí rozhoduje kontaktní pobočka ve správním řízení o přiznání příslušné dávky, vede evidenci žádostí o dávky v informačním systému, zpracovává údaje pro rozhodování o dávce do informačního systému, rozhoduje o případných námitkách účastníka řízení, předává nadřízenému orgánu odvolání, provádí exekuce z přiznaných dávek, vyřizuje agendu posouzení zdravotního

stavu pro účely nepojistných sociálních dávek a zajišťuje agendu dávek pěstounské péče (Úřad práce České republiky - portal.mpsv.cz, 2019).

V okrese Domažlice je větší množství nabízených pracovních pozic (poptávka po práci) než počet nezaměstnaných, hledajících práci (nabídka práce). Působnost úřadu práce města Domažlice je zobrazena na následujícím obr. č. 4.

#### **Obr. č. 4: Působnost úřadu práce města Domažlice**



Zdroj: Úřad práce Domažlice - vývoj na trhu práce za rok 2010

Na základě zákona č. 314/2002 Sb., o stanovení obcí s pověřeným obecním úřadem a stanovení obcí s rozšířenou působností a vyhlášky MV č. 388/2002 Sb., o stanovení správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem a správních obvodů s obcí s rozšířenou působností se od 1. 1. 2003 okres Domažlice, který dříve spravoval Okresní úřad v Domažlicích, administrativně rozdělil do dvou správních obvodů. Jde o Domažlice a Horšovský Týn. Do správního obvodu, který spravuje úřad Domažlice, patří Domažlice, Kdyně a Pobežovice. Do správního obvodu, který je spravován městem Horšovský Týn, patří Horšovský Týn a Staňkov (Úřad práce Domažlice - vývoj na trhu práce za rok 2010, 2019).

#### **Nabídka práce v okrese Domažlice**

Nabídka pracovních pozic je evidována kontaktní pobočkou Domažlice, krajské pobočky v Plzni. Nabídka je pravidelně aktualizovaná a dostupná online na stránkách [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz).

Úřad práce zde nabízí vyhledávání pracovních pozic dle nejrůznějších kritérií. Pro snadnou orientaci na stránkách a účelné vyhledávání je zde zařízen filtr pracovních pozic. Osoba hledající práci si může zvolit například vzdálenost, kterou je ochotna do práce dojíždět. Vzdálenost není vyjádřena v kilometrech, ale v minutách, tedy časem, který osoba stráví na cestě do zaměstnání. Maximální vzdálenost je omezena na 90 min (Úřad práce České republiky - portal.mpsv.cz, 2019).

K 9. 2. 2019 je evidováno v okrese Domažlice 600 zaměstnavatelů s více než 1 900 nabídkami volných pracovních míst ve vzdálenosti maximálně 30 min od města Domažlice. V případě změny filtru na vzdálenost 10 min, se počet zaměstnavatelů změní na 277 a počet míst na 697. Při vzdálenosti maximální tj. 90 min je počet zaměstnavatelů 1795 a počet volných míst 9 936. Počet nabídek zaměstnavatelů a volných pracovních míst dle závislosti na vzdálenosti je uveden v následující tabulce č. 2. jak je z tabulky patrné, vzdálenost má přímo úměrný vliv na počet volných míst. Čím větší vzdálenost je uchazeč ochoten do práce dojíždět, tím pestřejší výběr pracovních pozic má (Úřad práce České republiky - portal.mpsv.cz, 2019).

**Tab. č. 2: Počet prac. nabídek dle vzdálenosti v okrese Domažlice k 9. 2. 2019**

Vzdálenost (min)	Počet nabídek zaměstnavatelů	Počet volných míst
0	191	457
10	277	697
20	598	1 901
30	600	1 904
40	667	2 943
50	1 311	7 185
60	1 534	7 939
70	1 584	8 728
80	1 663	9 070
90	1 795	9 936

Zdroj: Úřad práce České republiky - portal.mpsv.cz, 2018

Zpracovala: Lucie Němcová, 2019

## 7.2 Vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji, okres Domažlice

Plzeňský kraj, ve kterém se okres Domažlice a město Domažlice nachází, patří v porovnání s ostatními kraji ČR mezi kraje s trvale nízkou hladinou nezaměstnanosti. Počty volných pracovních míst se v Plzeňském kraji neustále zvyšují, avšak zájem o tato místa není příliš velký. 21. 1. 2018 připadala na jednoho člověka dvě volná místa. Úřad práce v tomto období evidoval přes dvacet tisíc pozic, zatímco uchazečů byla sotva polovina. V prosinci roku 2017 celkový počet uchazečů o zaměstnání vzrostl o 9,1% na 10 517, počet hlášených volných pracovních míst se zvýšil o 1,7% na 20 396 a podíl nezaměstnaných osob vzrostl na 2,6%. Při porovnání stavu z prosince a stavu z listopadu 2017, jde o nárůst o celé 3 000 pracovních míst. Z celkového počtu nahlášených volných míst bylo 720 míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením. Pro absolventy a mladistvé bylo registrováno 6 295 vhodných pracovních pozic. Počet nezaměstnaných se od listopadu do prosince zvýšil zhruba o dvě stovky (Tomáš Moravec, 2018 - domazlicky.denik.cz).

Ministerstvo práce a sociálních věcí přešlo od ledna 2013 na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR. Tento ukazatel je nazván *Podíl nezaměstnaných osob*. Ukazatel vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Nahrazuje zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti. Statistiky jsou vytvářeny z počtu obyvatel, rozčleněných dle jednotlivých obcí, které jsou aktualizovány jedenkrát za rok (Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska, portal.mpsv.cz, 2018).

Pojmem dosažitelní uchazeči 15-64 jsou definováni uchazeči o zaměstnání ve věku 15-64, kteří mohou nastoupit do zaměstnání bezprostředně po nabídnutí vhodného pracovního místa. Jde o osoby evidované - nezaměstnané. Tyto osoby jsou ochotné okamžitě nastoupit na nabízené pracovní místo. Osobou dosažitelnou neoznačujeme uchazeče o zaměstnání, kteří jsou ve vazbě nebo ve výkonu trestu, osoby pracovně neschopné, uchazeče, kteří navštěvují rekvalifikační kurz nebo osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství (Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska, portal.mpsv.cz, 2018).

Nezaměstnanost dle výše definovaných pojmů úřadu práce v obcích a mikroregionech (od 1. 3. 2014) okresu Domažlice za leden 2019, je znázorněna v následující tabulce č. 3. Jedná se o výběrovou tabulku největších měst a obcí, plná verze viz **příloha B**.

**Tab. č. 3: Nezaměstnanost v okrese Domažlice (leden 2019)**

Obec	Dosažitelní uchazeči (15-64 let)	Obyvatelstvo (15-64 let)	Podíl nezam. (%)	Volná místa
Blížejov	34	988	3,40	33
Česká Kubice	16	683	2,30	218
<b>Domažlice</b>	<b>132</b>	<b>7 134</b>	<b>1,90</b>	<b>575</b>
Holýšov	43	3 302	1,30	223
Horšovský Týn	77	3 292	2,30	278
Hostouň	21	889	2,40	7
Kdyně	54	3 347	1,60	249
Klenčí pod Čerchovem	21	843	2,50	131
Koloveč	22	652	3,40	4
Kout na Šumavě	9	740	1,20	36
Meclov	20	763	2,60	56
Mrákov	12	743	1,60	44
Poběžovice	34	999	3,40	27
Postřekov	29	724	4,00	35
Puclice	6	221	2,70	20
Staňkov	39	2 148	1,80	184
Trhanov	8	350	2,30	114

Zdroj: portal.mpsv.cz, úřad práce - statistiky, 2019

Zpracovala: Lucie Němcová, 2019

Další tabulka (tab. č. 4) znázorňuje vývoj nezaměstnanosti přímo ve městě Domažlice, a to v období 2015 - 2019, vždy je brána hodnota za leden daného roku.

**Tab. č. 4: Vývoj nezaměstnanosti Domažlice 2015-2019**

Rok	Dosažitelní uchazeči (15-64 let)	Obyvatelstvo (15-64 let)	Podíl nezam. (%)	Volná místa
2015	362	7 464	4,80	260
2016	369	7 354	5,00	341
2017	227	7 280	3,10	449
2018	122	7 206	1,70	600
2019	132	7 134	1,90	575

Zdroj: portal.mpsv.cz, úřad práce - statistiky, 2019

Zpracovala: Lucie Němcová, 2019

Z výše uvedené tabulky je patrné, že počet osob evidovaných na úřadu práce meziročně klesá. V porovnání roku 2019 s rokem 2015 jde o úbytek 230 evidovaných osob. Tento úbytek je však doprovázen i úbytkem obyvatel ve věku 15-64 let, který je danou statistikou sledován, přesně jde o úbytek 330 osob. Podíl nezaměstnaných se zmenšil o 2,90%. Z tabulky je dále patrné, že počet volných pracovních míst v okrese Domažlice má tendenci dlouhodobě růst. V roce 2019 je počet evidovaných pracovních míst více než dvojnásobný oproti roku 2015. V roce 2015 byla situace v okrese Domažlice taková, že počet evidovaných uchazečů převyšoval počet nabízených míst ve městě, a to o 102 evidovaných osob. V letošním roce (2019) je situace opačná. Město má v evidenci 575 volných pracovních míst, avšak počet evidovaných osob, zájemců o práci, je pouze 132.

Tento stav je mimo jiné způsoben odlivem pracovní síly do zahraničí, do nedalekého Bavorska. Mnoho obyvatel města Domažlice a jeho okolí volí variantu práce v zahraničí a to převážně z důvodu dobré dostupnosti této práce, díky dobrým pracovním podmínkám a zejména díky vyššímu platovému ohodnocení. Volná pracovní místa v regionu jsou obvykle obsazována cizinci a přistěhovalci s nízkou kvalifikací a často špatnou jazykovou dovedností, v nejhorších případech osobami se špatnými pracovními návyky a slabou pracovní morálkou. Stejný trend jako ve městě Domažlice panuje i v okolních obcích a městech, pro srovnání je provedena analýza stavu ve městě Horšovský Týn, Česká Kubice, Kdyně a Staňkov.

**Tab. č. 5: Vývoj nezaměstnanosti Horšovský Týn 2015-2019**

Rok	Dosažitelní uchazeči (15-64 let)	Obyvatelstvo (15-64 let)	Podíl nezam.(%)	Volná místa
2015	200	3 444	5,80	96
2016	188	3 409	5,50	174
2017	142	3 379	4,20	133
2018	92	3 356	2,70	205
2019	77	3 292	2,30	278

Zdroj: portal.mpsv.cz, úřad práce - statistiky, 2019

Zpracovala: Lucie Němcová, 2019

Město Horšovský Týn se nachází necelých 25 km od hraničního přechodu Folmava. Z tabulky výše je patrné, že i ve městě Horšovský Týn klesá v průběhu let počet evidovaných osob na úřadu práce, klesá počet osob ve věku 15-64 let a stejně tak i podíl nezaměstnaných. I zde má počet volných pracovních míst tendenci růst.

**Tab. č. 6: Vývoj nezaměstnanosti v obci Česká Kubice 2015-2019**

Rok	Dosažitelní uchazeči (15-64 let)	Obyvatelstvo (15-64 let)	Podíl nezam. (v %)	Volná místa
2015	38	610	6,2	58
2016	25	623	4,0	45
2017	9	641	1,4	77
2018	10	648	1,5	149
2019	16	683	2,3	218

Zdroj: portal.mpsv.cz, úřad práce - statistiky, 2019

Zpracovala: Lucie Němcová, 2019

Obec Česká Kubice se nachází 3,5 km od hranic České republiky s Německem. I zde je počet evidovaných osob rok od roku nižší. Podíl nezaměstnaných má rovněž tendenci klesat. Počet volných pracovních i v této obci neustále roste.



**Tab. č. 7: Vývoj nezaměstnanosti v obci Kdyně 2015-2019**

Rok	Dosažitelní uchazeči (15-64 let)	Obyvatelstvo (15-64 let)	Podíl nezaměstnaných (v %)	Volná místa
2015	185	3 462	5,3	75
2016	155	3 450	4,5	90
2017	111	3 426	3,2	106
2018	66	3 404	1,9	217
2019	54	3 347	1,6	249

Zdroj: portal.mpsv.cz, úřad práce - statistiky, 2019

Zpracovala: Lucie Němcová, 2019

Obec Kdyně se nachází necelých 23 km od hraničního přechodu Folmava. Z výše přiložené tabulky č. 7 lze vyvodit stejné závěry jako u ostatních obcí zkoumané oblasti.

**Tab. č. 8: Vývoj nezaměstnanosti v obci Staňkov 2015-2019**

Rok	Dosažitelní uchazeči (15-64 let)	Obyvatelstvo (15-64 let)	Podíl nezam. (v %)	Volná místa
2015	122	2 180	5,6	17
2016	102	2 161	4,7	74
2017	79	2 165	3,6	55
2018	53	2 178	2,4	69
2019	39	2 148	1,8	184

Zdroj: portal.mpsv.cz, úřad práce - statistiky, 2019

Zpracovala: Lucie Němcová, 2019

Město Staňkov je vzdáleno od hranice s Německem přibližně 35 km. I někteří obyvatelé města Staňkov dojíždějí za prací do Německa a to i přes vyšší náklady na dopravu.

### 7.3 Srovnání práce v ČR a Německu

Jedním z nejdůležitějších faktorů při výběru zaměstnání je výše odměny za odvedenou práci. Je tomu tak v rámci České republiky, tak i v zahraničí. Z tohoto důvodu je v následující kapitole provedena analýza mezd v ČR a analýza ohodnocení práce v Německu.

### 7.3.1 Mzdové podmínky na území České republiky

Na konci roku 2018 byla průměrná hrubá mzda v ČR dle Českého statistického úřadu (ČSÚ) **31 516 Kč**. To znamená v porovnání s rokem 2017 meziroční nárůst průměrné mzdy nominálně o 8,5%. Hovoříme-li o reálném růstu, tj. očištěno o inflaci, jde o nárůst o celých 6,0%. Toto tempo je poměrně rychlé (finance.cz, online 2018).

Dle ekonoma společnosti *Deloitte* Davida Marka rostou mzdy nejvíce díky rychlému růstu výroby a nedostatku pracovních sil a to zejména ve zpracovatelském průmyslu. Další oblast, která by k růstu mezd měla inklinovat je oblast obchodu a to zejména díky růstu tržeb. Nejrychleji rostou mzdy ve veřejné správě, školství a zdravotnictví. V těchto oblastech o mzdách nerozhoduje poptávka. Ve veřejném sektoru rostou mzdy každý rok, dle zpráv společnosti *Deloitte* tomu tak bude i v roce 2019. Vláda tímto růstem vytváří tlak na růst mezd i ve firemní sféře (finance.cz, online 2018).

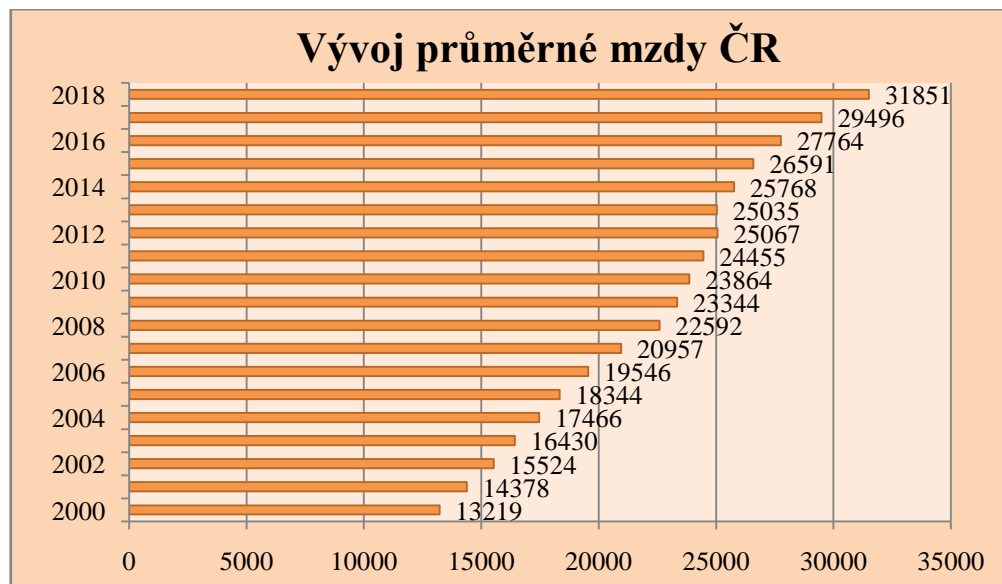
Růst mezd je rychlejší než růst produktivity práce. Potenciální zaměstnanci na trhu práce stále ubývá a tak se Česká republika potýká s nedostatkem pracovní síly. Občané České republiky přestávají být považováni za levou pracovní sílu. Růst mezd je Davidem Markem komentován následovně:

„Na jedné straně je pozitivní fakt, že rostoucí mzdy přispívají k růstu životní úrovně. Na straně druhé je ovšem zřejmé, že současným tempem nemůže růst mezd pokračovat, pokud je dlouhodobě udržitelné tempo růstu ekonomiky mezi 2-3 procenty a inflační cíl nastaven na 2 procenta.“ (David Marek, Deloitte 2018).

V 2. čtvrtletí 2018 vzrostla průměrná hrubá měsíční nominální mzda (na přepočtené počty zaměstnanců) v národním hospodářství oproti 2. čtvrtletí roku 2017 o 8,6%. Mzda se reálně zvýšila o 6,2%. Medián mezd tak činil **27 236 Kč**. V daném období 2018 byla průměrná *hrubá* měsíční nominální mzda celkem 31 851 Kč, což je o 2 515 Kč (8,6%) více než v roce 2017. Pokud se zaměříme na spotřebitelské ceny, tak i zde došlo k zvýšení o 2,3%. Reálně se tak mzda zvýšila o 6,2% (ČSÚ průměrné mzdy 2. čtvrtletí 2018).

Vývoj průměrné mzdy v letech 2000 - 2018 je uveden v následujícím grafu č. 3. Z grafu je patrné, že průměrná mzda má tendenci neustále meziročně růst.

**Graf č. 3: Vývoj průměrné mzdy v letech 2000 - 2018 (v Kč)**



Zdroj: ČSÚ, 2018

Zpracovala: Lucie Němcová, 2019

Vezmeme - li v úvahu, že měsíc má 20 pracovních dní, po 8 hodinách práce. Vyjde nám pro rok 2018 průměrná hrubá hodinová sazba **199,07 Kč/hod.** Porovnání s Německem je obsahem následující kapitoly 7.3.2.

### 7.3.2 Mzdové podmínky na území Německa

Všeobecně platí, že mzdové podmínky jsou v Německu vyšší než na území České republiky. Oficiálně první zavedení minimální mzdy v Německu proběhlo 1. 1. 2015 a to ve výši 8,50 EUR za hodinu práce. Tato sazba v průběhu let rostla, v období od ledna 2017 do prosince 2018 byla sazba stanovena na 8,84 EUR/hod. Pokud tuto částku přepočteme jednotným kurzem pro rok 2017 zveřejněným na kurzy.cz (26.290 Kč/EUR), jde o částku 232,40 Kč/hod. Při přepočtu jednotným kurzem pro rok 2018 (25.680Kč/EUR) dostáváme částku 227,00 Kč/hod. (exportdosrn, 2019).

Na základě rozhodnutí Komise ke stanovení minimální mzdy došlo v lednu letošního roku (2019) ke zvýšení **minimální hrubé mzdy** ze současných 8,84 EUR za hodinu na **9,19 EUR/hod.** Komise zároveň rozhodla, že dojde i k dalšímu zvýšení minimální hrubé mzdy a to k 1. 1. 2020 (na 9,35 EUR/hod.). Pro provedení přepočtu pro rok 2019

zatím nemáme jednotný kurz, můžeme však přepočít kurzem z prosince 2018 (25.830 Kč/EUR), jde o částku **237,38 Kč/hod.** V porovnání s průměrnou hrubou hodinovou sazbou pro Českou republiku, jde o rozdíl přibližně ve výši 38,3 Kč, což je při daném kurzu cca 1,48 EUR (expordosrn, 2019).

Minimální mzda je platná po celém Německu a to nejen pro domácí pracovníky, ale i pro zahraniční pracovníky. Zároveň však platí ustanovení *tarifních smluv*, které jsou uzavírány v mnoha oborech a obvykle stanovují výrazně vyšší hodinovou mzdu. Tyto smlouvy se obvykle uzavírají ve stavebnictví, ve firmách zabezpečujících čištění a úklid prostor či celých budov nebo v případě zapůjčené pracovní síly prostřednictvím pracovních agentur (expordosrn, 2019).

Německá vláda také v souvislosti se zvýšením minimálních mezd oznámila, že pro rok 2019 počítá s výrazným posílením kapacit celní správy, která dodržování minimálních mezd kontroluje. Za nedodržování stanovené minimální mzdy hrozí zaměstnavatelům pokuta až do výše **500 000 EUR.** Přepočteno kurzem za prosinec 2018 (25,830 Kč/EUR) jde o částku 12 915 000 Kč. Kontroly jsou každoročně od roku 2015, kdy byla sazba minimální mzdy zavedena, častější a přísnější (expordosrn, 2019).

Mzdové podmínky v Německu, pro jednotlivé profese jsou zaneseny do následující tabulky. Jak je z tabulky patrné, nejlépe ohodnocená je práce v oblasti vzdělání či peněžních službách.

**Tab. č. 9: Hrubé hodinové sazby pro jednotlivé profese v Německu**

<b>Obor</b>	<b>EUR/hod.</b>
Vzdělávání	<b>15,26</b>
Stavebnictví	12,2
Pokrývači	13,2
Elektroprůmysl	11,4
Masný průmysl	9,19
Zemědělství, lesnictví a zahradnictví	9,29
Úklidové a čistící práce	12,18
Peněžní služby	<b>15,53</b>
Stavba lešení	11,35
Personální agentury	9,27
Malíři a lakýrníci	12,4
Pečovatelské služby	10,05
Kominiectví	12,95
Textilní a oděvní průmysl	9,23
Prádely	9,23

Zdroj: Statistisches Bundesamt, Verdienste & Arbeitskosten "Entwicklungs der Bruttoverdienste 2019"

Zpracovala: Lucie Němcová, 2019

Aby bylo porovnání objektivní, je však nutné uvést výše průměrné hodinové mzdy dle spolkových zemí: Hamburk (27,62 €), Bádensko-Württembersko (27,21 €), **Bavorsko (26,48 €)**, Severní Porýní-Vestfálsko (25,94 €), Brémy (25,49 €), Porýní-Falc (24,97 €), Berlín (23,65 €), Dolní Sasko (23,21 €), Šlesvicko-Holštýnsko (22,38 €), Sasko (19,55 €), Braniborsko (19,26 €), Meklenbursko-Přední Pomořansko (18,58 €).

Pro oblast Bavorsko je průměrná hrubá hodinová sazba ve výši 26,48 €, což odpovídá při přepočtení kurzem z prosince 2018 (25.830 Kč/EUR) částce 683,98 Kč/hod. Rozdíl mezi průměrnými hrubými hodinovými sazbami v ČR a Německu je 484,90 Kč což při daném kurzu odpovídá 18,77 €. Rozdíl je tedy markantní (Statistisches Bundesamt BRD – Verdienste und Arbeitskosten – 4. Vierteljahr, 2016).

Je třeba se na průměrné hrubé hodinové sazby podívat ještě z hlediska jednotlivých sektorů národního hospodářství. Dle něj byly nejvyšší průměrné hodinové mzdy za 4.

čtvrtletí roku 2016 (při zohlednění plných i zkrácených úvazků (včetně bonusů) v sektoru energetického průmyslu (36,98 €), finančních a pojišťovacích služeb (35,93 €), informatice a komunikaci (32,17 €) a v sektoru profesních, vědeckých a technických služeb (30,59 €). Naopak nejnižší hodinovou sazbu dostávali zaměstnanci v oblasti stravování a pohostinství (13,34 €), v ostatních službách (15,08 €), v přepravě a skladování (19,62 €) a ve stavebnictví (20,52 €), (Statistisches Bundesamt BRD – Verdienste und Arbeitskosten – 4. Vierteljahr, 2016).

Pracovní migranti z České republiky v Německu obvykle pracují právě v nejhůře placených sektorech tj. výše zmíněné pohostinství, skladování a stavebnictví. Zde se hodinové sazby nedostávají na tak vysokou úroveň. Například zedník si tedy přijde v Německu, při přepočtení kurzem z prosince 2018 (25.830 Kč/EUR), na 530 Kč/hod. V porovnání s průměrnou českou hodinovou sazbou, která dosahuje 199,07 Kč/hod viz text výše, jde o rozdíl 330,93 Kč/hod (Statistisches Bundesamt BRD – Verdienste und Arbeitskosten – 4. Vierteljahr, 2016).

### **7.3.3 Daně z příjmu v Německu**

System zdanění příjmu v Německu je relativně komplikovaný. Mnoho věcí je však podobných systému v České republice. Stejně jako u nás se i v Německu platí daně z příjmu fyzických a právnických osob. Na rozdíl od ČR je v Německu tzv. *živnostenská daň a solidární příspěvek k daním*. **Solidární příspěvek** (*Solidaritätszuschlag*) se vybírá již od znovusjednocení Německa (1990) ve výši **5,5%** ze sazby daně z příjmu. Živnostenská daň (*Gewerbesteuer*) je daní zdaňující příjmy osob samostatně výdělečně činných, osobních i kapitálových společností. Výnos daně plyne do rozpočtu jednotlivých obcí. Obce mají právo rozhodnout o výši vybírané daně (exportdosrn, 2019).

### **DZPPO**

Daň z příjmu právnických osob je v případě kapitálových společností (*Körperschaftsteuer*) dána lineární sazbu ve výši **15%**. Veškeré zisky právnických osob dále podléhají výše zmíněné živnostenské dani a solidárnímu příspěvku k dani z příjmu. Pokud uvažujeme o celkové výši daňového zatížení příjmu právnických osob, dostaneme sazbu ve výši téměř 45% (exportdosrn, 2019).

## DZPFO

Daň z příjmu fyzických osob je v Německu daní klouzavě progresivní. To znamená, že se sazby pohybují v určitém rozmezí (od 14% do 45%). Sazba daně průběžně stoupá s každým vydělaným eurem příjmu. Výpočet daně je poměrně komplikovaný. Existuje celkem šest různých daňových tříd, které závisí na osobních charakteristikách konkrétního poplatníka (např. rodinný stav, počet dětí apod.). Díky tomu není možné provést obecnou kalkulaci zdanění příjmu (exportdosrn, 2019).

Německá vláda rozhodla, že od 1. 1. 2017 v Německu platí zvýšená **nezdanitelná část** základu daně z příjmu fyzických osob. Základní nezdanitelná částka na daňového poplatníka se zvýšila k 1. 1. 2017 z původních 8 652 EUR ročně na 8 820 EUR ročně. Výsledný rozdíl byl celkem 168 EUR. Od 1. 1. 2018 byla tato částka navýšena na **9 000 EUR** ročně, což je navýšení částky o dalších 180 EUR. Celkově se sazba oproti původním 8 652 EUR zvýšila o 348 EUR (exportdosrn, 2019).

Je nutné podotknout, že z českých občanů se tyto položky týkají jen v případě, že mají v Německu tzv. „*neomezenou daňovou povinnost*“. Neomezená daňová povinnost znamená, že český občan je z hlediska daňového práva považován za německého daňového rezidenta a většinu svých příjmů, nebo ideálně všechny své příjmy zdaňuje na území Německa. V praxi se jedná především o české zaměstnance, kteří jsou v Německu zaměstnáni na trvalý pracovní poměr (exportdosrn, 2019).

### 7.3.4 Porovnání mzdových podmínek a daní ČR s okolními zeměmi

Výše odměny za vykonanou práci je jedním z nejhlavnějších faktorů při výběru pracovní pozice. Každý jedinec chce za odvedenou práci adekvátní finanční odměnu. Výše této odměny se v jednotlivých státech a profesích liší, ať už dle kvalifikace nebo dle praktických zkušeností a dovedností jedince. Tato diplomová práce se zabývá migrací pracovní síly. Pracovní migrace je z velké části způsobena právě rozdílností mezd v jednotlivých zemích. Níže uvedená tabulka charakterizuje rozdílnost mezi průměrnými hrubými mzdami ČR a jejími sousedními státy.

**Tab. č. 10: Výše průměrné hrubé mzdy v okolních zemích ČR v roce 2018 (v Kč)**

<b>Země</b>	<b>Průměrná hrubá mzda v 2. kvartálu 2018 (Kč)</b>
Německo	95 508
Rakousko	91 286
Česká republika	31 851
Polsko	28 834
Slovensko	26 893

Zdroj: statistické úřady jednotlivých zemí, převedeno kurzy ČNB platným k 5. září 2018.

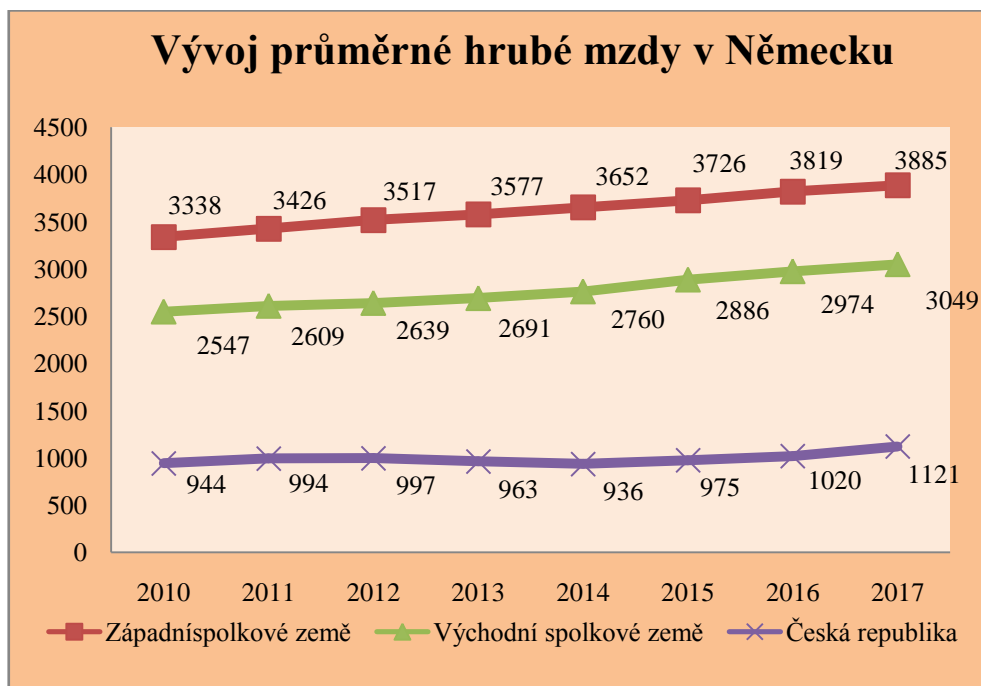
Zpracovala: Lucie Němcová, 2019

Z tabulky a grafu je patrné, že v České republice jsou zaměstnanci placeni lépe než v sousedním Polsku a Slovensku a naopak mají horší ohodnocení práce než v sousedním Německu a Rakousku. Při srovnání s Německem si čeští občané přijdou na přibližně 33,35% německého platu, rakouští občané dosahují 95,58% německého hrubého průměrného platu. O poznání hůř jsou na tom občané Polska, ti si přijdou na 30,19% německého platu a na Slovensku na 28,16% (ČSÚ, 2018).

Mezi českými a německými mzdami je velký rozdíl. Tento rozdíl je někdy označován jako mzdový příkop, který se neustále prohlubuje a to i přes neustálý růst mzdového ohodnocení práce v Čechách. I přes to, že se korunové mzdy v Česku zvyšují rychlejším tempem než ty německé v eurech, jejich společné srovnání v jednotné měně ukazuje, že se tyto příkré rozdíly od roku 2010 v zásadě nezmírnily. Vývoj mzdových příkopů je znázorněn na grafu č. 4. a to za období 2010 - 2017 (Hospodářské noviny, infografiky.ihned.cz, 2018).



**Graf č. 4: Vývoj průměrné hrubé mzdy v Německu 2010-2017 (EUR/měs.)**



Zdroj: Spolkový statistický úřad, Stepsone Gehaltsreport 2018, Český statistický úřad

Zpracovala: Lucie Němcová, 2019

Výše uvedený graf demonstruje vývoj přepočtené průměrné hrubé mzdy v Česku na eura a následné porovnání s průměrnou hrubou mzdou v Německu. Rozdíl po přepočtení české mzdy na Eura je v porovnání s německou mzdou poměrně velký a od roku 2010 se nezmírnil. Přestože tuzemské mzdy rostly a to s vyšší dynamikou než ty německé. Důvodem bylo oslabení CZK z cca 25 Kč/Eur v období 2010–2012 na více než 27 Kč/Eur v letech 2014 – 2016. Zaměstnanec v Česku v roce 2010 po přepočtení pobíral 944 eur hrubého měsíčně, což při tehdejší průměrném kurzu 25,29 Kč za euro odpovídalo 28% západoněmecké a 37% východoněmecké úrovni (infografiky.ihned, 2018).

### Zdanění práce

V souvislosti s rozdílností výše příjmů je důležité upozornit i na rozdílnost výše jejich zdanění. Dle OECD je v ČR zdanění práce na hodnotě 43,4%. To Českou republiku řadí v rámci OECD na 7. místo mezi země, které nejvíce zdaňují práci. Jak jsou na tom sousední země, charakterizuje následující tabulka.

**Tab. č. 11: Míra zdanění práce v ČR a sousedních zemích (%)**

<b>Jméno země</b>	<b>Zdanění práce (%)</b>
Německo	49,7
Rakousko	47,4
Česká republika	43,4
Polsko	41,6
Slovensko	35,6

Zdroj: OECD Tax Database, 2017

Zpracovala: Lucie Němcová, 2019

Z tabulky je patrné, že míra zdanění příjmů je v ČR vyšší než v sousedním Polsku a Slovensku. Hůře na tom jsou v sousedním Rakousku, kde je míra zdanění 47,4% a v Německu, kde tato míra dosahuje 49,7%. Je ale nutné brát v úvahu, že se liší i výše příjmů a náklady na život v daných zemích.

### **7.3.5 Přídatky na dítě a rodičovský příspěvek**

Přídatky na péči o dítě a rodičovský příspěvek můžou být pro mnohé české občany jedním z motivů, proč jít pracovat do Německa. Kdo přesně má v Německu nárok na tyto platby, je upřesněno v následující kapitole.

#### **Elterngeld**

*Elterngeld* neboli rodičovský příspěvek. Nárok na rodičovský příspěvek vzniká matce (popř. otci), kteří pracují v Německu a mají platnou německou pracovní smlouvu. Pro získání příspěvku je důležité, v jaké zemi pracují jednotliví rodiče (jak otec, tak matka), (nemeckypracovniportal - elterngeld 2018).

Zajímavá je i výše příspěvku. Ta vychází z čistého měsíčního příjmu, který měl rodič před narozením dítěte. V případě rodičů s vyššími příjmy činí příspěvek kolem 65% jeho předešlé mzdy. U rodičů s nižšími příjmy může tento příspěvek dosáhnout až 100% předešlé mzdy. V případě matek žijících v Čechách, které mají muže dojíždějící za prací do Německa, vzniká nárok na příspěvek v základní výši 300 EUR. Délka nároku na příspěvek je celkem 14 měsíců pro oba rodiče dohromady. Doba je upravena pravidlem, že jeden z rodičů může být na rodičovské maximálně 12 měsíců. V praxi to znamená, že matka může být doma s dítětem 12 měsíců a může být

vystřídaná mužem na další 2 měsíce (možné i obráceně), v praxi se ale toto pravidlo moc nevyužívá, obvykle zůstává doma matka nebo otec po dobu 12 měsíců. Zmíněné 2 měsíce využije jen malé procento pracujících (nemeckypracovniportal - elterngeld, 2018).

Pro získání rodičovského příspěvku je nutné podat žádost. Záleží, v jaké spolkové zemi daná osoba pracuje. Například, pokud pracuje žena nebo její manžel ve městě *Passau*, které spadá do kraje *Niederbayern*, musí poslat žádost o *Elterngeld* určené *Familienkasse*. V tomto případě jde *Familienkasse* v *Landshut*. Vyřízení žádosti je zdarma, čeští pracovníci však obvykle využívají služby poradců, které jsou zpoplatněny. Poradci si účtují přibližně 100 Euro. Částka zahrnuje vyplnění žádosti a vyžádání všech podkladů, které je nutno k žádosti přiložit. Vyplnění žádosti je otázkou několika desítek minut. Osoba si pak vyplněnou žádost donese na příslušný úřad. Poradci si účtují poměrně vysokou sumu a to hlavně z důvodu, že využívají nedostatečné znalosti německého jazyka svých klientů a z důvodu, že na internetu není k nalezení kvalitní návod, jak žádost vyplnit, co k ní přikládat a jak postupovat během celého procesu (nemeckypracovniportal - elterngeld, 2018).

### **Kindergeld**

O *kindergeld*, neboli přídavky na děti si může v Německu zažádat osoba žijící v Německu, pocházející z Německa, Evropské unie, Švýcarska, Srbska, Kosova, Bosny a Hercegoviny nebo z Turecka, Tuniska, Maroka či Alžírsko. Na *Kindergeld* mají nárok i další osoby. Jde o osoby, které mají v Německu povolení k pobytu. Vyřízení *kindergeld* se v Německu čeká přibližně 3 až 6 měsíců. Přídavky se vyplácí po vyřízení a to i zpětně. Od roku 2018 je možné o *kindergeld* žádat až půl roku zpětně. (nemeckypracovniportal - kindergeld, 2018)

*Kindergeld* se vyplácí na každé dítě zvlášť. V praxi to znamená, že čím více dětí osoba má, tím více na *kindergeld* dostane. Na první a druhé dítě se vyplácí 194 EUR za měsíc, na třetí dítě je částka ve výši 200 EUR měsíčně a na čtvrté a každé další dítě stát vyplácí 225 EUR. Přídavky na dítě se v Německu vztahují na děti do 18 let, na studující do věku 25 let. Při přepočtení kurzem z prosince 2018 (25.830 Kč/EUR) jde o částky 5 011 Kč/měs. za první a druhé dítě, 5 166 Kč/měs. na třetí dítě a 5 812 Kč/měs. za každé další dítě. I podání žádosti o *Kindergeld* je stejně jako u žádosti o *elterngeld* zdarma. I zde však lze využít služeb specializovaných poradců, kteří si za tuto službu účtují

částku v rozmezí 80 – 120 EUR (2 066 - 3 099 Kč) a to za každé dítě obsažené v této žádosti (nemeckypracovniportal - kindergeld, 2018).

### **7.3.6 Zdravotní pojištění v Německu**

V této kapitole jsou popsány hlavní rozdíly mezi českým a německým systémem zdravotního pojištění. Asi největším rozdílem mezi českým a německým systémem zdravotního pojištění je skutečnost, že v Německu existuje jak veřejné zdravotní pojištění, tak zdravotní pojištění soukromé. Systém německého zdravotního pojištění je jedním z nejstarších na světě. Jeho vznik sahá až do roku 1883, kdy jej zavedl železný kancléř *Otto von Bismarck* (exportdosrn - německý systém zdravotního pojištění 2018).

Německý systém zdravotního pojištění se skládá ze dvou částí. Jde o část, kterou spravují veřejné a část, kterou spravují soukromé zdravotní pojišťovny. Jde tedy o duální systém. Tento systém zahrnuje více než 100 veřejných a přes 40 soukromých zdravotních pojišťoven. Oproti roku 1990 jde jen o zlomek z původního více než tisíce pojišťoven (exportdosrn - německý systém zdravotního pojištění, 2018).

Výše pojistného na zdravotní pojištění činí v Německu 14,6% z vyměřovacího základu. Konstrukce vyměřovacího základu je velmi podobná konstrukci v České republice. Mezi soukromou a veřejnou pojišťovnou v Německu existuje několik rozdílů. V první řadě, mají veřejné pojišťovny povinnost přijmout kohokoli. Každý z německých občanů je registrován u nějaké veřejné pojišťovny. K přechodu k soukromé zdravotní pojišťovně je nutno splnit určité podmínky. V roce 2018 bylo podmínkou přechodu minimální výše ročního příjmu 59 400 EUR (1 534 302 Kč - přepočteno kurzem 12/2018 - 25,830 Kč/EUR). Po přijetí do soukromé pojišťovny však osoba tento příjem již vykazovat nemusí. Přechod do soukromé zdravotní pojišťovny je umožněn automaticky státním úředníkům. Ti mají u soukromé pojišťovny speciální podmínky přechodu a často pro ně navíc platí výrazně zvýhodněné sazby pojistného (exportdosrn - německý systém zdravotního pojištění 2018).

Pro německé veřejné zdravotní pojišťovny platí, že jsou povinny fungovat na principu hospodárnosti a rozsah jimi poskytované zdravotní péče nesmí přesahovat základní nezbytnou míru. Všem pojištěným musí být poskytnuty stejné služby ve stejném rozsahu a kvalitě. Oproti tomu soukromé zdravotní pojišťovny umožňují pojištěnému sjednání individuálního rozsahu a úrovně zdravotní péče. U soukromé zdravotní pojišťovny není s přibývajícím věkem omezen rozsah poskytované péče. Klienti

soukromých pojišťoven čekají na důležité zákroky podstatně kratší dobu, často mají lepší přístup k nejmodernějším léčebným metodám a obecně jim jsou poskytovány nadstandardní a lepší služby než klientům veřejné pojišťovny (exportdosrn - německý systém zdravotního pojištění 2018).

Soukromé zdravotní pojištění má však i určité nevýhody. V rámci tohoto druhu pojištění nejsou pojištěny děti klientů. U veřejného pojištění tomu tak je automaticky a zdarma. Mnoho klientů německých veřejných zdravotních pojišťoven si proto uzavírá k veřejnému pojištění dodatečnou soukromou pojistku u soukromé zdravotní pojišťovny. Jde o připojištění dílčích pojistných rizik. Nejčastějším připojištěním je pojištění na dentální péči. Tento systém je často kritizován a to z důvodu diskriminace a nesolidarity. Pro odstranění těchto negativních vlivů je doporučováno a projednáváno plošné a jednotné pojištění pro všechny. Inspirací pro řešení německé situace by mohl být například systém veřejného zdravotního pojištění v Česku (exportdosrn - německý systém zdravotního pojištění 2018).

Všichni pracující v Německu (s pracovní smlouvou) mají nárok na sociální zabezpečení. To zahrnuje nemocenské, zdravotní a důchodové pojištění. Dále pojištění pro případ nezaměstnanosti a v případě potřeby i pečovatelské služby. Pojistné na sociální zabezpečení je sráženo zaměstnavatelem ze mzdy. Je odváděno podobným způsobem jako u nás. V případě dojíždění za zaměstnáním (pendlerská migrace) má zaměstnanec nárok na čerpání zdravotní péče jak v České republice, tak v Německu. Pro zřízení pojištění v obou zemích je nutné vyplnit formulář E106 vzor formuláře viz **příloha C** (exportdosrn - německý systém zdravotního pojištění 2018).

Ve většině případů zaměstnance do systému sociálního zabezpečení přihlašuje zaměstnavatel. Pokud tak neučiní, je nutné, aby se zaměstnanec přihlásil sám. Opět zde existují poradci, kteří přihlášení zajišťují. I tato činnost je zpoplatněná. Na pojištění má nárok nejen osoba pracující, ale i členové její rodiny. K přihlášení k pojištění v Německu a současně i v Čechách slouží výše zmíněný formulář *E106*, který je volně dostupný k vyzvednutí na německé pobočce dané pojišťovny. Tento formulář žadatel vyplní, nechá jej potvrdit v Čechách na své zdravotní pojišťovně (např. *VZP*, *OZP* aj.) a zanese jej zpět na pobočku německé pojišťovny. Žádost je vyřízená zpravidla do pár týdnů. Žadatel obdrží žlutou kartičku. Touto kartičkou se pak pojištěný prokazuje při každé návštěvě lékaře v Čechách i Německu. Mezi rodinné příslušníky, které lze v

Německu nechat pojistit patří manžel/manželka, pokud nemají vlastní stálý příjem z výdělečné činnosti a nepobírají-li důchod či dávku v nezaměstnanosti. Pokud zaměstnanec doloží oddací list nebo rodný list, lze v některých případech pojistit i děti (exportdosrn - německý systém zdravotního pojištění 2018).

Zajímavostí je postup při prokazování nemoci, tedy předložení české neschopenky německému zaměstnavateli. Pokud osoba pracující v Německu onemocní, dostane u lékaře klasickou českou neschopenku. Jde o „*Rozhodnutí o pracovní neschopnosti*“ části 2,3, a 4. Část 2 neschopenky si ponechá zaměstnanec a prokazuje se s ním při návštěvě lékaře v Německu. Část 3 je odevzdávána zaměstnavateli a to v co nejkratší době. Část č. 4 se odevzdává na německé pojišťovně, u které je zaměstnanec evidován. Termín pro odevzdání části č. 4 neschopenky je do jednoho pracovního týdne od onemocnění. Lze zaslat prostřednictvím emailu. Prvních šest týdnů platí pobyt na neschopence zaměstnavatel (exportdosrn - německý systém zdravotního pojištění, 2018).

V případě, že je zaměstnanec pracovní neschopný méně než šest týdnů, není nutné neschopenku na pojišťovnu posílat. Pokud je neschopenka na dobu delší než šest týdnů a zaměstnanec ví, že bude zasílána na pojišťovnu, je potřeba lékaře upozornit, aby vystavil potvrzení, kde uvede, s jakou nemocí je zaměstnanec zneschopněn. To znamená, že je potřeba, aby měl zaměstnanec napsanou přesnou diagnózu, a to v mezinárodním formátu. Potvrzení musí obsahovat předpokládanou dobu neschopnosti. Tento dokument je německou zdravotní pojišťovnou vyžadován a to bez výjimky (nemeckypracovniportal, zdravotní pojištění, 2018).

#### **7.4 Analýza pracovní agentur - okres Domažlice**

Následující kapitola analyzuje stav na trhu pracovních/personálních agentur v okrese Domažlice. Jejich služby a nabídku práce, smluvní podmínky a to jak pro uchazeče o práci, tak pro zaměstnavatele, který s danou společností spolupracuje. Úkolem je sestavit výčet hlavních agentur, jejich služeb a jejich krátkou charakteristiku.

##### **DOTIKO, s.r.o.**

Společnost DOTIKO s.r.o. je česká společnost poskytující personální služby. Společnost má dlouholetou tradici, byla založena 26. října 1999 a specializuje se na různé druhy montážních a řemeslných prací v rámci Evropy. Předmětem podnikání

je výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona, zámečnictví, nástrojařství, malířství, lakýrnictví a natěračství (Justice - Dotiko, 2019).

Do portfolia firmy DOTIKO s.r.o. patří několik mezinárodních koncernů, ale i nespočet středně velkých a malých firem v Německu a zbytku Evropy. Personál agentury hovoří několika jazyky a disponuje mnohými národními a mezinárodními zkušenostmi. Společnost svým zákazníkům slibuje vysoký stupeň flexibility, odhodlání a profesionální provedení zakázek za výhodné ceny. Společnost zaměstnává okolo 400 zaměstnanců (Dotiko, 2019).

Pobočka společnosti DOTIKO, s.r.o. Domažlice se nachází na adrese: Spálená 165, 344 01 Domažlice. Společnost je aktivní na webových stránkách ([dotiko.cz](http://dotiko.cz)), které jsou pravidelně aktualizovány, ale i na sociálních sítích, jako je *Facebook* či *Instagram*.

Dotiko s.r.o. svým obchodním partnerům nabízí řešení v otázkách dočasného přidělování zaměstnanců k jednotlivým zakázkám. Nabízí společností pracovníky s dobrou pracovní morálkou a produktivitou. Každý pracovník si zodpovídá za vykonanou práci a kvalita odvedené práce se odráží v jeho ohodnocení, tím společnost zajišťuje svým odběratelům a obchodním partnerům, že odvedená práce bude kvalitní. Firma zaměstnává osoby na základě pracovních smluv a dočasných pracovních smluv. Firmám nabízí dočasné zapůjčení (pronájem) chybějící pracovní síly. Jde často o elegantní a moderní řešení snížení nákladů podnikání (Dotiko, 2019).

Práce, kterou Dotiko s.r.o. nabízí je manuálního charakteru. Prvním nabízeným oborem práce je montér na hale nebo v terénu. Tato pozice má místo výkonu v Německu. Pracoviště se nachází u hranic (oblast Weiden in der Oberpfalz) a plat začíná na 1 800 € čistého. Přepočteme-li tuto částku dle kurzu ČNB k 22. 2. 2019 (25,665 Kč/EUR) jde o částku 46 197 Kč. Práce zahrnuje výrobu oken a dveří na výrobní hale nebo montáže hotových oken u koncových zákazníků. Jedná se o nabídku dlouhodobé pracovní pozice s možností ubytování zdarma. Jako bonus hradí Dotiko s.r.o. cestovné do práce. Požadavky na uchazeče nejsou vysoké, jde o možnost vlastní dopravy, základní porozumění NJ, u montérů v terénu základní schopnost komunikace v NJ (Dotiko, 2019).

Další pracovní pozice, která je zájemcům nabízena, je pozice montážního dělníka, hydraulika, elektrikáře. Jde o pracovní pozici v oblasti Straubing a Schwandorf. Od uchazeče je požadováno, aby byl vyučen v oboru automechanik, elektrikář, měl

zkušenost s rozvody hydraulického potrubí, komunikativní znalost německého jazyka a vlastnil automobil. V případě této pozice je nabízeno platové ohodnocení „při 170 hod. 2 100 – 2 500 €, což je v přepočtu dle výše uvedeného kurzu 53 897 - 64 163 Kč. Dále je nabízen příspěvek na cestovné popř. ubytování, česká smlouva na dobu neurčitou a jistota dlouhodobé práce pro danou společnost (Dotiko, 2019).

Obsluha CNC – bez znalosti německého jazyka. Tato pozice má místo výkonu práce v Regensburgu a Ingolstadtu. Pracovní náplní je obsluha CNC ohraňovacích lisů, převážně značky Trumpf a to bez programování. Pozice je na dobu neurčitou, ubytování zajištěno firmou zdarma a hrazené cestovné. Pro tuto pracovní pozici je požadována praxe v obsluze strojů Trumpf (Dotiko, 2019).

Pozice svářeče v Německu bez NJ. Jde o pozici do vzdálenosti 100 km od hranic. Pracovní poměr na dobu neurčitou, bez nutnosti znalosti NJ. Jde opět o práci v Německu, lokality: Regensburg, Straubing, Schwandorf. Jedná se o svařování dílů při výrobě zemědělských strojů. Není potřeba znalost NJ, a to z důvodu, že na provozech pracují české týmy (Dotiko, 2019).

Pozice CNC obráběče s částečnou znalostí NJ. Místo výkonu Bavorsko, Sasko. Pracovní náplní je obsluha a programování strojů se systémem Heidenhain, Siemens nebo Fanuc. Práce je na smlouvu, na dobu neurčitou, ubytování zdarma a hrazené cestovné. Poslední nabízenou prací je pozice řidiče. Jde o řidiče kamionové dopravy. (Dotiko, 2019).

### **AARTOS personalserviceGmbH**

Společnost Aartos Personal Service GmbH je německá společnost s 25 lety zkušeností. Na českém trhu působí od 22. ledna 2014. Společnost se zaměřuje na zprostředkování zaměstnání v zahraničí. Její činnost se specializuje převážně na dočasné přidělování zaměstnanců, personální služby a personální management (Justice -Aartos, 2019).

Společnost má otevřeno několik poboček a to v Klatovech, Domažlicích, Strakonících, Regenu, Chamu a Pasově. Zprostředkovává zaměstnání ve všech oborech od nekvalifikovaných dělnických profesí až po práci určenou akademicky vzdělaným osobám, čímž se výrazně liší od společnosti DOTIKO s.r.o. a dalších konkurentů (Aartos, 2019).



Pobočka společnosti Aartos personal service, se nachází na adrese: Břetislavova 88, 34401 Domažlice, Dolejší Předměstí. Společnost Aartos nabízí svým zákazníkům podstatně širší portfolio služeb než DOTIKO s.r.o., jde nejen o možnost dočasného najmutí chybějící pracovní síly, ale i *consulting*, *zdravotnictví*, *On-Site management*, *Outplacement*, *Permanent placement* nebo klasické zprostředkování pracovníků (Aartos, 2019).

*Dočasné obsazování.* Jde o doplnění chybějícího personálu. Pro firmu to znamená optimalizaci z hlediska mzdových nákladů. Tato služba zaměstnavateli poskytuje svobodu v podnikání, vysokou míru flexibility a minimální zodpovědnost za zaměstnance. Společnost Aartos poskytuje pracovní podporu v době krátkodobých špiček, tak při dlouhodobém plánování potřeby práce (Aartos, 2019).

*Consulting servis.* Základní kámen každého podnikání jsou spolupracovníci a komunikace v organizaci. Společnost Aartos věří, že každý podnik je tak silný, jako je jeho nejslabší část. Proto klade značný důraz na rozvoj personálu. Pro podporu pracovních týmů si firmy mohou najmout personál, který proškolí jejich zaměstnance. Společnost spolupracuje s externími vysoce kvalifikovanými trenéry, školiteli a vzdělávacími institucemi. Pro úspěšné podnikání nabízí Aartos optimalizaci procesů, struktur, a kultury organizace, zajištění rozvoje organizace a restrukturalizaci personálních potřeb (Aartos, 2019).

Aartos se speciálně zaměřuje na *oblast zdravotnictví*. V oblasti péče jsou nároky na kvalitu poskytovaných služeb neustále zvyšovány a současně je zde masivní nátlak na snižování nákladů. Aartos proto nemocnicím a pečovatelským zařízením nabízí externí personál. Ten může pokrýt nedostatek pracovníků a současně nabízí osoby ochotné pracovat na směny. Tato služba pomáhá optimalizovat procesy ve zdravotnictví a tím šetří nemocnicím a pečovatelským společnostem náklady (Aartos, 2019).

*Aartos On-Site*, služba nazývaná Aartos v místě. Jde o koncept pro firmy s vysokými požadavky na flexibilitu personálu. Jde o pronájem vedoucích pracovníků, kteří řídí přidělené pracovníky firmy a současně přebírají zodpovědnost nejen za organizaci jejich práce, ale mezi jejich kompetence patří i vyřizování administrativních úkonů. Společnost si tak ulehčí administrativní činnost a činnost řídicí. Díky tomu, lze dlouhodobě nebo i v souvislosti se specifickým projektem vytvořit výhodná

individuální řešení. Služba zajišťuje minimum kontaktních osob, krátké doby reakce a rychlou realizaci a to i v podmínkách měnících se požadavků (Aartos, 2019).

*Outplacement* je efektivním a výhodným řešením, jak pro zaměstnance, tak pro firmu. Jde o proces propouštění zajištěný firmou Aartos. Ta se o propuštění nechtěného zaměstnance postará, vyjedná s ním podmínky a průběh jeho odchodu. Outplacement zajistí nechtěnému zaměstnanci mimo samotný proces propuštění i snadný přechod do nové firmy (Aartos, 2019).

*Permanent Placement* je služba, která má za úkol posoudit vhodnost kandidáta na danou pozici, zaručit se za jeho schopnosti a dovednosti a současně zajistit, aby daný pracovník byl v práci spokojen a tím pádem i produktivní. Na základě krátkého rozhovoru s uchazečem obvykle společnost nemá šanci poznat, zda kandidát na pracovní místo bude vhodný. Z obvyčejného pracovního pohovoru lze často těžko určit, zda po půl roce, bude osoba stále stejně motivovaná a loajální, zda bude pracovitá a zda se bude každý den aktivně zapojovat do pracovního procesu. Permanent placement umožní zaměstnavateli pracovníka poznávat delší dobu přímo v pracovním procesu. Dle předem stanoveného profilu vhodného kandidáta je do společnosti posláno několik kandidátů. Jde o pronájem pracovníků společnosti Aartos, po odzkoušení je však možné si pracovníky, se kterými je společnost spokojena, převzít na vlastní smlouvu a uzavřít tak s nimi vlastní pracovní poměr (Aartos, 2019).

*Zprostředkování pracovníků* pro firmu. Aartos se specializuje na hledání vhodných pracovníků. Tato aktivita firmám obvykle zabere poměrně dost času. Aartos nabízí velkou úsporu času, stačí jen zadat požadavky, koho přesně na danou pozici firma hledá a společnost najde toho nejvhodnějšího kandidáta. Tato služba společností umožňuje úplnou koncentraci na vlastní podnikání a úsporu nejen časovou tak finanční. Služba je vhodná zejména pro firmy bez personálního oddělení, ale je možné ji využít jako podporu firemního personálního oddělení (Aartos, 2019).

### **MAXI WORK s.r.o.**

MAXI WORK s.r.o. je další mezinárodní personální agentura, která má pobočku v okrese Domažlice. Byla založená díky dlouholetým zkušenostem a znalostem trhu práce a to zejména v technických oborech. Společnost byla založena 10. května 2016,

jedná se tedy o mladou společnost. Sídlo společnosti je k nalezení na adrese: Chrastavická 165, Dolejší Předměstí, 344 01 Domažlice (MAXI WORK s.r.o., 2019).

Společnost firmám nabízí profesionálně proškolené a certifikované zaměstnance. Výběr pracovníků je přísný a velmi důkladný. Každý zaměstnanec projde důkladným zaškolením. Společnost se zaručuje za poskytnutí maximálně spolehlivých a flexibilních zaměstnanců. Firmám nabízí certifikované svářeče, CNC operátory a programátory, brusiče, montážní dělníky a pracovníky nejrůznějších pomocných profesí (MAXI WORK s.r.o., 2019).

Zaučení pracovníků probíhá vždy přímo v podniku a to pod dozorem specialisty z personální agentury. Další věc, na které si společnost MAXI WORK s.r.o. zakládá, je maximální kvalita. Společnost ručí za odbornost pracovníků a za kvalitu odvedené práce. Společnost se zaručuje, že nečekané situace, jako je například onemocnění nebo jiný důvod k pracovní neschopnosti, operativně vyřeší a firma tak absenci pracovní síly nepocítí (MAXI WORK s.r.o., 2019).

### **JR Personal**

JR Personal je personální společnost, která má (od 29. 1. 2019) nově otevřenou pobočku ve městě Domažlice. Zřizovatelem je německá společnost JR Personal GmbH 85051 Ingolstadt, Münchener Straße 94, Spolková republika Německo (Justice, 2019).

Původem německá společnost, která si zakládá na péči o své zaměstnance a zákazníky. Lpí na kvalitě a udržitelnosti poskytovaných služeb. Skupina JR spolupracuje s náborovými partnery ze střední a východní Evropy. Své zastoupení má v několika zemích. Pobočka ve městě Domažlice se nachází na adrese Msgre. B. Staška 61, Hořejší Předměstí, 344 01 Domažlice (Justice, 2019).

Další pobočkou, která je vhodná pro obyvatele okolí Domažlic, je pobočka nacházející se v německém městě Cham. To je vzdáleno od města Domažlice necelých 40 km. Obě pobočky zájemcům nabízejí stejné možnosti a služby profesionálně proškoleného personálu.

Cílem společnosti je motivovat své zaměstnance a prosazovat jejich pokrok v profesním životě. JR Personal se specializuje na zajištění pevné integrace pracovníka na daném pracovišti, plánuje jeho kariéru a neustále usiluje o jeho rozvoj a vzdělávání. Zajišťuje mnoho kurzů a poradenských sezení pro své externí pracovníky (JR Personal, 2019).

Společnost se zákazníky uzavírá smlouvy o dlouhodobé spolupráci. Poskytuje služby plnící ty nejvyšší standardy kvality. Stejně jako jiné společnosti si JR Personal zakládá na individuálním přístupu ke každému ze zákazníků (JR Personal, 2019).

Za výhodu společnosti lze označit zejména kvalitně zpracované webové stránky, které jsou účelné, jednoduché a přehledně rozdělené. Možnost hledání služeb, které jsou firmám poskytovány, je přehledná. Online přehled je doplněn o filtrace profesí či regionu, kde uchazeč práci hledá. Tento účelný filtrační systém je zásadním rozdílem oproti ostatním personálním agenturám (JR Personal, 2019).

Skupina JR se orientuje i na poskytování práce vysoce kvalifikovaným odborníkům a vysokoškolsky vzdělaným absolventům, tím se odlišuje od ostatních menších personálních agentur na trhu okresu Domažlice. Takto orientovanou službu nabízí pouze JR Personal a společnost Aartos.

### **Služby JR Personal**

*Dočasného zaměstnání* - je spousta důvodů, proč společnosti vyhledávají službu dočasného zaměstnávání, ať už jde o dovolenou, nemocenskou, rodičovskou dovolenou, práci navíc, sezónní špičky nebo práce na rozsáhlejší projekt. Jde o nájem pracovní síly, kdy nejsou pracovníci zaměstnanci dané firmy, ale personální agentury. Tuto službu nabízí většina pracovních agentur (JR Personal, 2019).

*Outsourcing a outplacement* je služba zaměřující se na jednotlivé úkoly nebo na celé oblasti. Jde o přenechání práce a zodpovědnosti s ní spojené na personální či jinak specializovanou firmu. Outsourcovat se dá prakticky cokoli od personální činnosti přes účetnictví až po logistiku. Cílem outsourcingu je úspora financí a času společnosti (JR Personal, 2019).

*Nábor pracovníků* je ideální služba, pokud společnost hledá nové zaměstnance. JR Personal poskytuje nové pracovníky a to od absolventů až po důkladný výběr vedoucích pracovníků a manažerů. Společnostem tak opět šetří starosti a náklady spojené s výběrem a náborem pracovníků (JR Personal, 2019).

*Management consulting* je služba, která má za úkol společností pomoci při rozhodování o důležitých věcech. Základní oblastí poradenství je strategické poradenství, konzultace restrukturalizací, vývoj a optimalizace procesů, odborné vedení,

motivování zaměstnanců a provádění analýz, které jsou vždy individuální, dle požadavků zákazníka (JR Personal, 2019).

*Správa webu* je služba se širokými možnostmi. V nabídce je samotné vytvoření webu. Úprava webu, vytvoření filtrů a vyhledávání, správa a podpora obsluhy webu. V nabídce je i služba tzv. *On Site Managera*, který se komplexně postará o firemní web (JR Personal, 2019).

*Balíček služeb OSM*, jde o balíček služeb, který zahrnuje nábor a výběr zaměstnanců, jejich výuku a podporu v místě výkonu práce. Dále tvorbu plánů směn, jejich realizaci a plánování, organizaci a kontrolu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Balíček dále obsahuje zajištění auditu, koordinaci jednotlivých poskytovatelů personálních služeb a firemní reporting (JR Personal, 2019).

**SCP certifikace** (Safety Certificate Personnel Service Provider) je certifikace systému poskytovatelů personálních služeb. Zaměřuje se na úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Snahou každé společnosti by mělo být předcházení nebezpečným pracovním situacím a snižování počtu pracovních úrazů na nejnižší možnou úroveň (JR Personal, 2019).

**Řízení jakosti dle DIN EN ISO 9001: 2008**, jde o certifikaci v oblasti řízení kvality. JR včetně všech dceřiných společností byly úspěšně certifikovány v souladu s touto normou (JR Personal, 2019).

**Cena Logib-D**, společnost JR Holding AG získala ocenění zaměstnavatele od ministerstva pro rodinu, seniory, ženy a mládež „*Logib-D testováno*“. Jde o cenu, kterou získávají společnosti, které nedělají rozdíly v odměňování práce u mužů a žen (JR Personal, 2019).

### **Unistaff Agency s.r.o.**

Je personální agentura, která byla založena 14. května 2013. Předmětem podnikání je zprostředkování zaměstnání cizincům na území České republiky, zprostředkování zaměstnání do zahraničí a zprostředkování zaměstnání na území České republiky občanům ČR. Společnost má pobočku přímo ve městě Domažlice a v nedalekém městě Furth im Wald, které se nachází za hraničním přechodem Folmava. Pobočka Domažlice má za úkol zprostředkování tuzemské práce, pobočka v Německu je zaměřená na

zprostředkování práce v Německu. Pobočku v Domažlicích nalezneme na adrese: Husova třída 105, 344 01 Domažlice (Justice - Unistaff, 2019).

V okrese Domažlice najdeme i další agentury práce. Jedná se však o menší a méně významné pobočky. Jde například o společnosti **Stafiko stavebniny s.r.o.**, **Bfz Plzeň**, **MIMÓZA 001 s.r.o.**, **Zlatý lev G+S s.r.o.**, nebo **FA Dopeka s.r.o.** Jejich služby jsou podobné, založené na stejných principech, liší se pouze v kvalitě či rozsahu poskytování dané služby.

## **7.5 Možnosti pracovní migrace okres Domažlice**

Pracovní migrace je téma velmi aktuální a to zejména v příhraničních oblastech, kterou okres Domažlice rozhodně je. Proto byla, v rámci zpracování této diplomové práce, provedena analýza pracovní migrace právě pro tento okres. Jednotlivé kanály pracovní migrace jsou ohodnoceny v následujícím textu.

### **Prostřednictvím agentury**

Migrace prostřednictvím pracovních/personálních agentur je oblíbenou variantou u mnohých zaměstnanců i zaměstnavatelů a to i přes její poměrně vysokou nákladovost. Pracovní agentury si za své služby obvykle nechávají platit nemalé sumy. V okrese Domažlice se vyskytuje celá řada těchto společností. Nabídka jejich služeb a jejich umístění je uvedeno v předešlé kapitole. Jak jsou jednotlivé společnosti mezi obyvateli známé, je analyzováno prostřednictvím dotazníku, který je součástí této práce. Jeho výsledky jsou uvedeny v kapitole č. 9.

### **Na vlastní pěst**

Hledání práce "*na vlastní pěst*" není moc časté a díky časté a to zejména díky jazykové bariéře. Zájemci o práci obvykle nedisponují dostatečnými znalostmi německého jazyka. Proto volí cestu, a to ne vždy zcela výhodných, služeb pracovních agentur. Oblíbeným a velice výhodným trendem, zejména pro zaměstnance, je doporučení od známého, který pro danou firmu pracuje/pracoval a poskytne tak zájemci o práci osobní reference a zkušenosti s danou společností. Německé společnosti začínají uplatňovat motivační systém, kdy za doporučení nového zaměstnance dostane stávající zaměstnanec finanční odměnu. Podmínkou pro získání finanční odměny však bývá určitá minimální doba práce doporučeného pracovníka, aby se zamezilo pracovní fluktuaci. I přes vyplácení finanční odměny firma ušetří náklady spojené s náborem

nových zaměstnanců (oproti náboru prostřednictvím personální/pracovní agentury). Je nutné zdůraznit, že v případě doporučení pracovníků stávajícími zaměstnanci, hovoříme o získávání nových stálých zaměstnanců, ne o personálním leasingu. Ten slouží zejména k pokrytí výkyvů potřeby pracovní síly v důsledku objemných nenadálých zakázek či jiných výjimečných situacích.

### **Prostřednictvím EURES**

Program EURES funguje i v rámci okresu Domažlice. Existuje v zemích Evropské unie a uplatňuje právo volného pohybu pracovníků. Je založen na principu veřejného zprostředkování práce (obdoba úřadu práce), zároveň má za úkol informovat občany EU o možnostech pracovního uplatnění v každé z členských zemí. Jedná se o systém euro-managerů a euro-poradců a systém techniky, díky kterému je možné předávat informace mezi jednotlivými zeměmi. Jde o plynulý a neustálý tok informací, rad a údajů o počtu i kvalitě volných míst (epravo, 2001).

#### **Obr. č. 5: Logo EURES**



Zdroj: portal.mpsv.cz, 2019

Úřad práce České republiky (ÚP ČR) se po připojení České republiky k EU v roce 2004 stal členem mezinárodní sítě EURES, jejímž základním posláním je výše zmíněné prosazování mezinárodní mobility pracovní síly. Služba označená zkratkou EURES z anglického *European Employment Services* = Evropské služby zaměstnanosti, nabízí veřejné bezplatné služby pro podporu zaměstnanosti ve všech 28 členských státech EU. Mimo země EU jsou tyto služby nabízeny i v rámci členské země EHP Island, Lichtenštejnska a Norska, dále prostřednictvím bilaterálních smluv také ve Švýcarsku (portal.mpsv - EURES, 2019).

Ve městě Domažlice bylo poradenské centrum EURES otevřeno v červenci 2010. První poradenský den proběhl v únoru 2011. V tomto roce navštívilo poradenský den celkem 598 občanů za účelem získání práce v zahraničí. Následný vývoj využívání této služby

je překvapivý. Úřad práce sleduje meziroční pokles počtu zájemců o tuto službu. Za rok 2018 je evidováno 192 osob, které se zúčastnily poradenské činnosti (poradenského dne) EURES na Úřadu práce v Domažlicích. V porovnání s rokem 2011 jde o propad o 67,893% a to i přes rostoucí trend zaměstnání Českých občanů v Německu. Poradenský den se koná každý měsíc a to jak na Úřadu práce Domažlice, tak na krajském úřadě se sídlem v Plzni (portal.mpsv - EURES, 2019).

Na poradenský den jezdí EURES poradci ze sousedního Německa a vedou s kandidáty krátké rozhovory, zjišťují jejich znalost německého jazyka a jejich očekávání od zaměstnání v Německu. V rámci poradenského dne jsou uchazečům poskytnuty informace týkající se životních a pracovních podmínek v Německu a možnosti uplatnění v konkrétních profesích. Dále poskytuje informace týkající se zdravotního a sociálního pojištění, kandidátům jsou v rámci poradenských dnů zodpovězeny veškeré dotazy. Poradenského dne se může zúčastnit každý občan se zájmem o práci v Německu a to zcela bezplatně (Interní sdělení Úřad práce Domažlice, 2019).

Co se dojížděkové pracovní migrace týče, jde zejména o trend obyvatel příhraničních oblastí. Vnitřní příhraniční regiony EU pokrývají přibližně 40% území EU. Tyto regiony jsou domovem přibližně 2 milionů přeshraničních pracovníků. V roce 2016 žilo více než 1,4 milionu osob v EU v jedné zemi a v jiné pracovalo. Toto číslo meziročně roste. Mezi lety 2015 a 2016 vzrostlo o 8 % (portal.mpsv - Statistiky ÚP, 2019).

Pracovníci, kteří pracují v jiné zemi, se neustále setkávají s řadou překážek. Jde například o rozdílné systémy sociálního zabezpečení, daňové předpisy a právní systémy. Problémem může být i doprava do zaměstnání a to z důvodu, že v příhraničních oblastech není dopravní síť na takové úrovni, jako je tomu ve vnitrostátní dopravě. EURES má za úkol pomáhat přeshraničním pracovníkům překonávat veškeré překážky volného pohybu pracovní síly. EURES uzavírá přeshraniční partnerství, a to pod záštitou programu **EaSI**. Jde o program EU pro zaměstnanost a sociální inovace. Na základě výzvy z roku 2018 byly prostředky z programu EaSI pro rok 2019 rozděleny celkem mezi 11 přeshraničních partnerství. Tato partnerství zahrnují 16 zemí (portal.mpsv - EURES přeshraniční partnerství, 2019).

Na těchto partnerstvích pracují tzv. členové a partneři sítě EURES, ti mají na starosti podporu mobility pracovníků a zaměstnavatelů. Zapojit se mohou také organizace, které



nejsou součástí sítě EURES (například pracovní a personální agentury). Podmínkou je, aby byly důležité na příslušném regionálním trhu pracovní mobility. Mezi další partnery patří obvykle veřejné služby zaměstnanosti, sociální partneři a organizace, jako jsou univerzity, podnikatelská sdružení, odbory a obchodní komory (portal.mpsv - EURES přeshraniční partnerství, 2019).

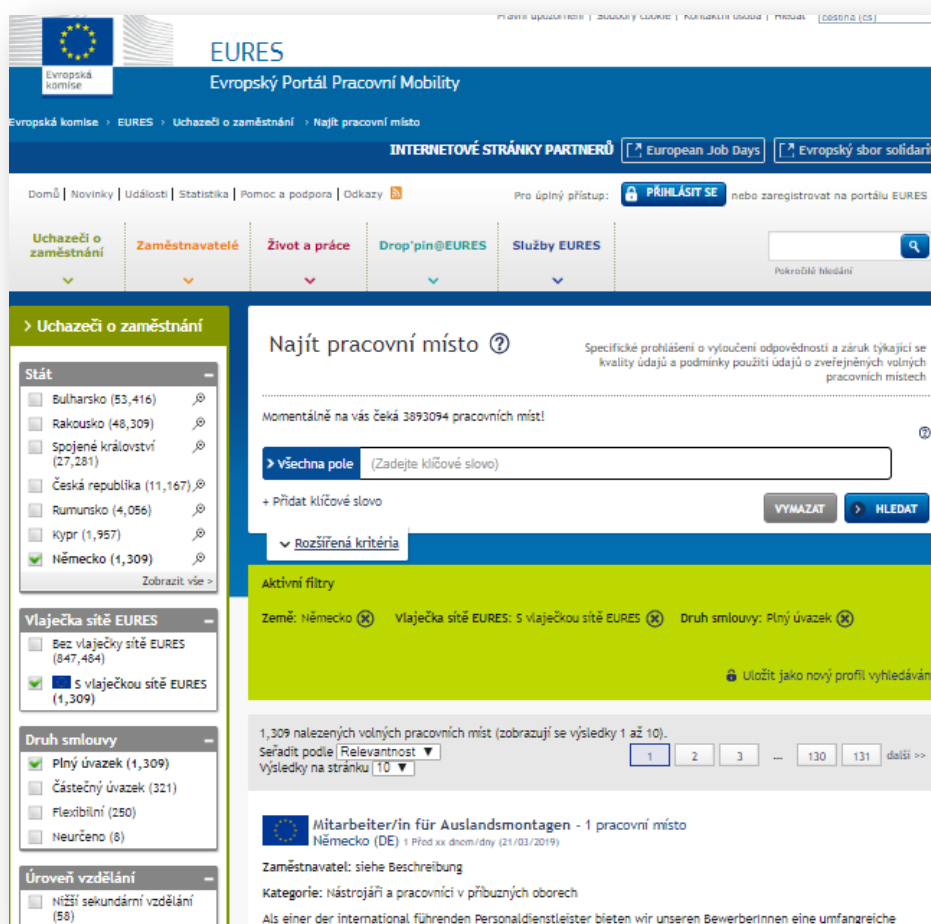
Mezi partnerství, která obdržela podporu pro 2019 z EaSI patří: *EURES in den Grenzregionen Belgien, Deutschland, Niederlande, EURES cross-border Galicia-North Portugal, EURES cross-border partnership Ireland, EURES T Oberrhein - Rhin Supérieur, EURES cross-border partnership Scheldemond, Cross-border Øresund, EURES-TriRegio, EURES cross-border Alentejo - Extremadura partnership, EURES cross-border Andalucia - Algarve, EURES Transfrontalier Grande Région, EURADRIA* (portal.mpsv - EURES přeshraniční partnerství, 2019).

Hlavní cíl tohoto mezinárodního partnerství je sdílet informace a poskytovat poradenství uchazečům o zaměstnání. Zároveň má za úkol pomoci zaměstnavatelům v oblasti přeshraniční pracovní mobility, efektivně informovat a nabízet možnosti pracovního trhu a to jak v měřítku národním tak i mezinárodním. Součástí služeb EURES je poskytování nejen poradenství v rámci nábory zaměstnanců, ale i poradenství po samotném nábory. Všem zájemcům jsou k dispozici odborníci, kteří mohou podporovat pracovníky v každé fázi jejich profesní kariéry. Jejich úkolem je odpovídat na případné otázky ohledně přeshraniční práce (portal.mpsv - EURES přeshraniční partnerství, 2019).

Stěžejním informačním zdrojem EURES je *Evropský portál pracovní mobility*, který je ve správě Evropské komise. Na portálu pracovní mobility je k dispozici přehledná a obsáhlá databáze volných pracovních míst ve všech členských státech sítě EURES. Systém má možnost zadání různých filtrů, pro rychlejší a přesnější nalezení největšího počtu odpovídajících pozic. EURES poradci účastníkům poradenských dnů dávají podrobný popis postupu, jak na stránce pracovat. Zájemci si na portále mohou vytvořit účet uchazeče o zaměstnání a vložit svůj profesní životopis. Ten se ukládá do on-line databáze životopisů, která je přístupná zaměstnavatelům z různých evropských zemí, kteří jsou registrováni na portále EURES. Tento formulář najdete **v příloze E**. Na následujícím obrázku je výstřižek portálu pracovní mobility - databáze volných

pracovních míst. V levé straně jsou vypsané možnosti filtrace za účelem lepšího hledání vhodných pracovních míst (portal.mpsv - EURES kdo jsme, 2019).

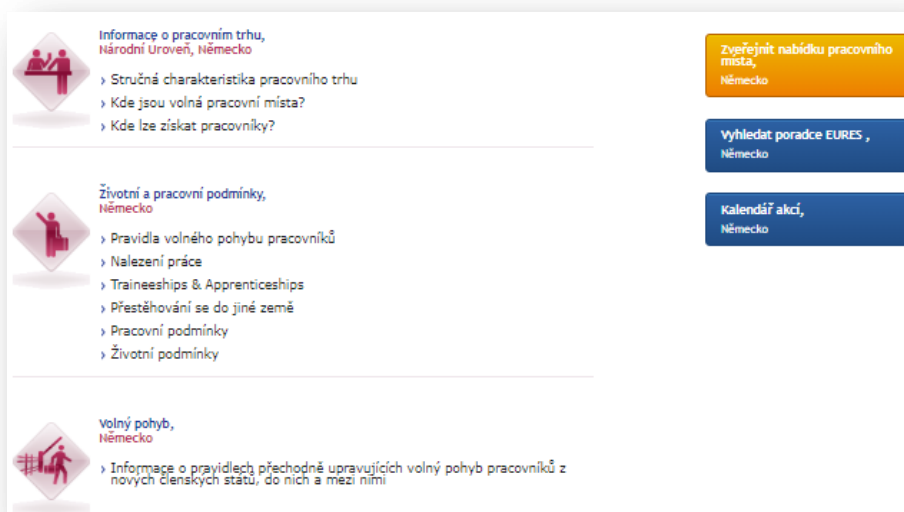
**Obr. č. 6: Evropský portál pracovní mobility**



Zdroj: Webové stránky ec.europa.eu, 2019

Velmi pěknou možností, kterou EURES nabízí, je zdroj informací v databázi životních a pracovních podmínek ve všech členských státech EURES. Zájemci zde mohou najít základní informace spojené s životními a pracovními podmínkami v dané zemi. Jde především o náročnost splnění administrativních procedur, nutných pro práci v zahraničí, dále o systém sociálního zabezpečení zemí, jejich daňovou politiku, možnosti pracovních smluv apod. V rámci odkazů na jednotlivé země jsou k dispozici informace o lokálním trhu práce a to od obecných informací až po specifika jednotlivých regionů. Je zde zveřejněn i seznam nejvíce a nejméně žádaných profesí v daných oblastech. Tyto informace jsou k dispozici v angličtině, francouzštině, němčině a úředním jazyku dané země (portal.mpsv - EURES životní podmínky, 2019).

**Obr. č. 7: EURES informace o trhu a podmínkách práce**



Zdroj: ec.europa.eu, 2019

EURES se ale nevěnuje pouze pracovní mobilitě, ale i mobilitě vzdělání. Zájemcům o studium v členských zemích síť EURES je určena databáze *Vzdělávání*. Ta obsahuje odkaz na evropský portál *PLOTEUS*. Na tomto portále lze najít databázi vzdělávacích příležitostí v celé Evropě. Řadu dalších souvisejících a doplňujících informací poskytuje *Portál Evropské unie pro mladé* (portal.mpsv - EURES ploteus, 2019).

### **EURES v České republice**

Stejně jako v každém členském státě je i v České republice osobní poskytování služby EURES zajištěno především prostřednictvím EURES poradců. Ti jsou v ČR metodicky řízeni Národní koordinací kanceláří. Tato kancelář sídlí na Generálním ředitelství ÚP ČR. EURES poradci jsou specialisté, kteří jsou schopni poskytnout informace související se zaměstnáním v zemi síť EURES. EURES poradci působí především na krajských pobočkách ÚP ČR a na Kontaktních pracovištích ÚP ČR. Na ostatních pobočkách ÚP ČR lze obdržet pouze základní informace. Na kontaktních pracovištích ÚP ČR, působí kontaktní osoby EURES, které sdělují základní informace o síti EURES, poskytují informační materiály, seznamují žadatele s databázemi národního a evropského portálu EURES a případně odkazují na kontakt EURES poradce. Seznam EURES poradců a kontaktních osob na ÚP ČR je k nalezení na stránce *Seznam EURES poradců*. Na následujícím obrázku je seznam EURES poradců a kontaktních osob pro Plzeňský kraj (portal.mpsv - EURES v ČR, 2019).

## Obr. č. 8: Seznam EURES poradců pro Plzeňský kraj

	Působnost		Jméno	E-mail	Telefon
<b>Plzeňský kraj</b>					
EURES poradce	Plzeňský kraj	Úřad práce ČR - kontaktní pracoviště Tachov tř. Míru 1633 347 01 Tachov	Ing. Jiří Hořejší	<a href="mailto:jiří.horejsi@uradprace.cz">jiří.horejsi@uradprace.cz</a>	Tel.: +420 950 166 317
	Plzeňský kraj	Úřad práce ČR - krajská pobočka v Plzni Kaplířova 7 320 73 Plzeň	Mgr. Kateřina Jílková	<a href="mailto:eures@pm.mpsv.cz">eures@pm.mpsv.cz</a>	Tel.: +420 950 148 320
	Plzeňský kraj	Úřad práce ČR - krajská pobočka v Plzni Kaplířova 7 320 73 Plzeň	Mgr. Tereza Laipertová	<a href="mailto:eures@pm.mpsv.cz">eures@pm.mpsv.cz</a>	Tel.: +420 950 148 430
Kontaktní osoby úřadu práce	kontaktní pracoviště Klatovy	Krameriova 180 339 01 Klatovy	Anna Altmanová	<a href="mailto:anna.altmanova@kt.mpsv.cz">anna.altmanova@kt.mpsv.cz</a>	Tel.: +420 950 128 453
	kontaktní pracoviště Rokycany	Palackého 162 337 01 Rokycany	Bc. Andrea Štochllová	<a href="mailto:andrea.stochlova@ro.mpsv.cz">andrea.stochlova@ro.mpsv.cz</a>	Tel.: +420 950 158 206
	kontaktní pracoviště Domažlice	Msgr. B. Staška 265 344 44 Domažlice	Jitka Příbková	<a href="mailto:jitka.pribkova@do.mpsv.cz">jitka.pribkova@do.mpsv.cz</a>	Tel.: +420 950 112 412

Zdroj: portal.mpsv.cz EURES poradci, 2019

S pracovní mobilitou, vzdělávacími stážemi a stážemi v zahraničí je spojeno mnoho dalších institucí jako je *Úřad práce České republiky*, *Česká správa sociálního zabezpečení*, *Ministerstvo financí ČR*, *Euroskop* - informační server vlády ČR poskytující informace o EU a členství ČR v EU, *Solvit* - instituce poskytující pomoc při nesprávné aplikaci práva EU ze strany veřejnoprávních orgánů, *Kancelář zdravotního pojištění* - styčný orgán ČR pro oblast zdravotního pojištění a zdravotní péče v zahraničí, *MISSOC* - instituce zajišťující přehled o právech občanů v oblasti sociálního zabezpečení v zemích EU, EHP a Švýcarska, *Enterprise Europe Network* - bezplatné poradenství v oblasti podnikání v zahraničí a vysílání pracovníků, *Europass* - instituce zabývající se doklady o kvalifikaci a vzdělání, poskytující vzory životopisů v 28 jazycích, *Europe Direct* - evropská informační síť pro občany EU, *EurActiv.cz* - český zpravodajský portál o dění v EU, *Národní portály EURES* nebo *Portály přeshraničních partnerství EURES-T* (portal.mpsv.cz - EURES v ČR, 2019).

### Your first EURES job

Jde o nejnovější projekt Evropské unie, který je zaměřený na mladé uchazeče, kteří hledají práci v jiném členském státě Evropské unie, Norsku či Islandu.

Projekt pomáhá nejen mladým lidem najít práci v zahraničí, ale i zaměstnavatelům a to především v získávání mladých, kvalifikovaných a flexibilních pracovníků na evropském trhu práce (portal.mpsv.cz - Your first EURES job, 2019).

Program je novým stylem, jak poskytovat služby pracovní mobility na míru. Párování probíhá prostřednictvím inovativní online platformy *EUIJOB4EU*. Na tomto projektu se

podílí 9 ministerstev práce devíti členských zemí. Jde o Ministerstvo práce *Chorvatska, Kypru, České republiky, Francie, Německa, Irsko, Itálie, Portugalska a Španělska*, společně s *Metropolitním městem Řím* a dalšími partnerskými institucemi sítě. Projekt je určen pro občany ve věku 18 až 35 let a všem zaměstnavatelům s legálním sídlem v zemích EU, Norsku či na Islandu, kteří uchazečům o práci nabídnou minimálně šestiměsíční kontrakt, který splňuje platové a pracovní podmínky, které jsou dané vnitrostátními pracovními a právními legislativními úpravami (portal.mpsv.cz - Your first EURES job, 2019).

Program nabízí podporu pro mladé uchazeče a to prostřednictvím spolufinancování jazykových kurzů a dalších forem vzdělávání. Pokrývá cestovní výdaje vydané na cestu na pohovor a usazení se v dané zemi při nástupu do zaměstnání. Pro zaměstnavatele (malé a střední společnosti) s maximálně 250 zaměstnanci program nabízí finanční podporu na náklady spojené s proškolením a adaptací nově přijatých zaměstnanců. Podmínkou pro účast v projektu je pro obě strany registrace na platformě EUJOB4EU (portal.mpsv.cz - Your first EURES job, 2019).

### **Služby sítě EURES pro zaměstnavatele**

EURES nepodporuje pouze zájemce o pracovní pozice, ale i zaměstnavatele. Tvoří jakýsi most mezi zájemcem o pracovní místo a konečným zaměstnavatelem. Zajišťuje šíření pracovních nabídek ze zahraničí, ale i do zahraničí (v rámci EU/EHP). Portál EURES poskytuje přístup k životopisům evidovaných na portálu EURES *CV-Search*. Přístup do systému je zdarma a to jak pro zaměstnance a jejich životopisy, tak pro evidované firmy a jejich pracovní nabídky (portal.mpsv.cz - EURES v ČR, 2019).

## **8 Návrh výzkumu trhu**

Návrh výzkumu trhu a jeho následný výzkum je zpracován dle publikace EGER, L. & EGEROVÁ, D. *Základy metodologie výzkumu: pro studenty ekonomických oborů*. A současně na základě znalostí získaných absolvováním předmětu *Výzkum trhu* (KMO/VT).

### **8.1 Formulace výzkumného problému**

Úkolem výzkumu je analyzovat situaci pracovní migrace v okrese Domažlice. Město Domažlice se nachází v Plzeňském kraji nedaleko hranic s Německem. Díky tomu tamější obyvatelé často dojíždějí za "lepší" práci do Německa. Dochází tak k pracovní migraci přes hranice státu, díky které okres přichází o kvalifikovanou pracovní sílu. Úkolem výzkumu je sestavit typickou "personu" migrující za prací do Německa, určit její potřeby a hlavní motivy k její migraci. Na základě zjištěných dat následně navrhnout doporučení pro zaměstnavatele působící v okrese města Domažlice a zvýšit tím jejich schopnost motivovat domácí pracovní sílu k práci doma a potlačit tak pracovní migraci. Migrace místních obyvatel má totiž za následek nedostatek zaměstnanců v oblasti obchodu a služeb a pracovníků výroby. Tento nedostatek je z velké části vyplňován zahraniční pracovní silou ze zemí, jako je Ukrajina, Rusko, Bulharsko, Rumunsko nebo Polsko. Značnou nevýhodou těchto pracovníků je, mimo jiné, nedostatečné vzdělání či nedostatečná znalost českého jazyka.

### **8.2 Výzkumné otázky**

Cílem výzkumu je analyzovat postoj k práci v Německu u obyvatel vybraného okresu. Základním úkolem výzkumu je zjistit, jaké motivy vedou občany k pracovní migraci, co je od migrování odrazuje, zda znají všechny možnosti zprostředkování migrace, jak daleko jsou ochotni za prací dojíždět a jaká je ochota se za prací do Německa stěhovat. Klíčovým úkolem je vymezení typické osoby (persony), která za prací do Německa migruje. Sestavení persony a vytvoření hierarchie motivů migrace je pak východiskem pro návrhy řešení zjištěného stavu na trhu práce.

Předpokladem výzkumu je, že většina osob pracujících v Německu budou osoby ve věku 20-35 let, středoškolského vzdělání. Výzkum dále předpokládá, že každý respondent bude znát nejméně jednu osobu, která v Německu pracuje. Větší procento zaměstnaných budou muži pracující převážně na pozicích dělnických prací. Jejich

jazykové dovednosti nebudou nikterak vysoké. Střední délka vzdálenosti, kterou jsou občané ochotni dojíždět do Německa, je odhadována do 50 km a to jak z časového hlediska, tak z hlediska finanční náročnosti dojíždění. Zprostředkování či hledání práce bude zejména na doporučení známého nebo prostřednictvím pracovních agentur. Předpokládá se, že za největší motiv vedoucí k pracovní migraci bude označena odměna za práci a za nejvýznamnější negativní motiv respondenti označí jazykovou bariéru.

### **8.3 Vymezení základního souboru a navržení výzkumného vzorku, předvýzkum**

Základním předpokladem výzkumu je, získání minimálně 100 respondentů podobou elektronického dotazníku, který je distribuován prostřednictvím cíleně vybraných facebookových skupin města Domažlice. Jde například o skupiny *Bazárek Blížejev*, *Domamžlický blešák*, kde si převážně ženy na mateřské dovolené prodávají nejrůznější věci, nebo stránku *Chodsko sportuje*, kde se pohybují sportovně založení občané. Mimo jiné byly použity i oficiální stránky Domažlického deníku, které mají přes 20 tisíc sledujících. Všechny tyto stránky byly vybrány z důvodu největší koncentrace cílové skupiny respondentů. Cílem tohoto výběru bylo dotazník distribuovat pokud možno výhradně mezi obyvatele okresu Domažlice a eliminovat tak zkreslení odpovědí. Elektronický dotazník nabízí možnost náhledu jednotlivých responsí a jejich případné vyloučení. V případě, že byla získána odpověď od osoby, která nežije v okrese Domažlice, byl tento dotazník vyřazen, pro zajištění co nejpřesnějších a nejkvalitnějších odpovědí na položené otázky. Odkaz na elektronický dotazník byl poskytnut vybraným personálním agenturám, které jej předložily svým klientům. Vyplňování dotazníku proběhlo v období 1. 1. 2019 - 15. 3. 2019.

Před zveřejněním dotazníku byla provedena krátká pilotáž. Ta sloužila k věcné i technické kontrole dotazníku, k určení jasnosti a návaznosti otázek a zejména k testu časové náročnosti. Časová náročnost dotazníku byla vyhodnocena jako přijatelná. Průměrná délka vyplnění dotazníku byla stanovena na 5 a půl minuty. Dotazník obsahuje celkem 20 jednoduchých otázek. Osoby, na kterých byla provedena pilotáž, byly dotázány, zda nejsou otázky příliš osobní a zda v dotazníku nevidí nějaký problém. Osoby byly dotázány, zda by bylo možné dotazník nějakým způsobem zlepšit. Pilotáž odhalila několik nejasností, které byly upraveny. Sběr odpovědí byl následně zahájen.

Součástí výzkumu je doplnění dotazníkového šetření o osobní rozhovor s pracujícími v Německu. Původním záměrem bylo realizování *Focus Group* (ohniskové skupiny či skupinové diskuze) a to z důvodu efektivnosti sběru kvalitativních dat. Nicméně sladit čas a místo pro 12 osob různých zaměstnání a zaměstnavatelů bylo náročné a ochota osob nízká. Z tohoto důvodu bylo přistoupeno k získání těchto dat prostřednictvím krátkých *osobních rozhovorů*. Rozhovorů bylo provedeno celkem 5, a to s osobami různého pohlaví, z různých firem, různých profesí a věkových kategorií.



## 9 Zpracování a analýza získaných dat

Text této kapitoly obsahuje vyhodnocení dat získaných prostřednictvím provedeného výzkumu trhu, pomocí dotazníkového šetření a osobních rozhovorů. Vždy je uvedena otázka, důvod jejího položení, předpokládaný výsledek, výsledek responsí a jejich následné zhodnocení. Dotazník, který byl použit pro sběr podkladových dat, je přiložen v přílohách práce pod označením **příloha E**.

### 9.1 Prezentace a interpretace získaných výsledků výzkumu

Tato kapitola je věnována jednotlivým otázkám dotazníkového šetření. Jednotlivé otázky jsou uvedeny a okomentovány, stejně tak jako získané výsledky. Ke každé otázce je pro lepší demonstraci získaných dat připojen graf nebo tabulka.

#### 1. Žijete v okrese Domažlice?

Otázka byla položena, aby bylo možné dotazníky, které budou vyplněny osobou žijící mimo okres Domažlice, vyřadit. Na výběr byly odpovědi ANO/NE. Z celkových 100 respondentů bylo nutné vyřadit 8 dotazníků, které byly vyplněny jinou než cílovou osobou. Předpokládaný výsledek byl, že bude získán minimální počet dotazníků, které bude nutno vyřadit, a to zejména z důvodu pečlivě promyšlené distribuce dotazníku cílové skupině, viz metodika práce a návrh výzkumu trhu. Dotazník, který byl respondentům předložen, obsahoval celkem 20 jednoduchých otázek. K jeho vyplnění stačilo dle pilotáže v průměru pět a půl minuty.

**Graf č. 5: Respondenti z okresu Domažlice**



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků dotazníku, 2019

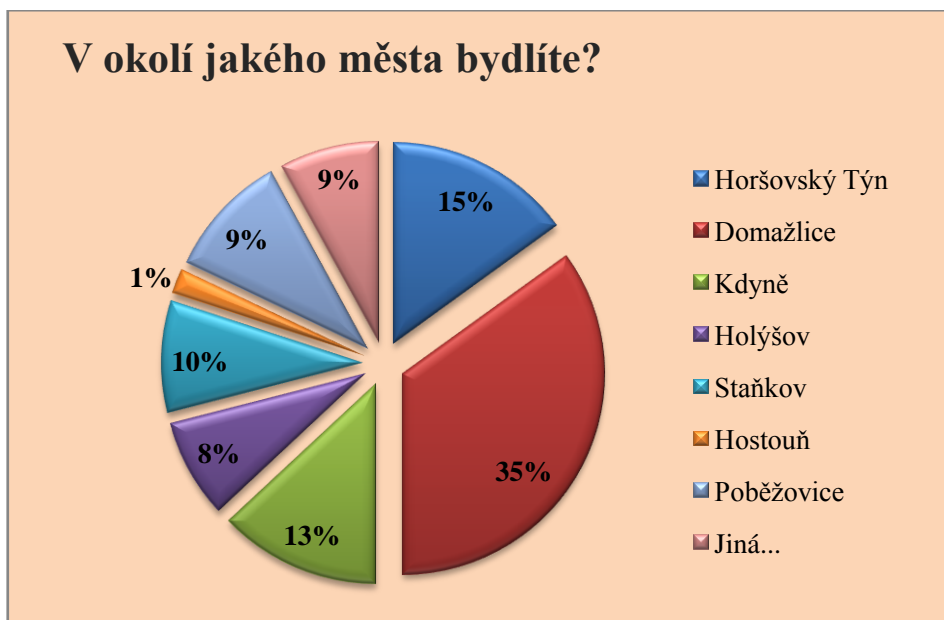
## 2. V okolí jakého města bydlíte?

Otázka č. 2 měla za úkol určit z okolí jakých měst okresu Domažlice respondenti za prací dojíždějí/ mají v plánu dojíždět. Předpokladem otázky bylo, že většina respondentů bude bydlet v okolí větších měst, jako jsou Domažlice a Horšovský Týn. Tento předpoklad byl výzkumem potvrzen.

Procentní zastoupení Domažlic bylo více než třetinové (35%), u Horšovského Týna byl výsledek podobný jako u Kdyně, tj. 15% pro Horšovský Týn 15% a 13% pro Kdyni. Následováno 10% pro město Staňkov. Poběžovice získaly stejný počet responsí 9% jako možnost "Jiné". V této možnosti bylo zahrnuto 8 vyřazených dotazníků od obyvatel mimo okres Domažlice. Tito respondenti pocházeli z města Klatovy a Plzeň v početním zastoupení 5 pro Klatovy, zbylé 3 pro Plzeň. Zbývající 1 respondent uvedl pod možností jiné obec Česká Kubice-Babylon, která spadá pod okres Domažlice a nachází se v blízkosti města a státní hranice s Německem.

Pro účely osobního rozhovoru byly vybrány 3 osoby z bližšího okolí města Domažlice, 1 z okolí města Staňkov a 1 osoba s trvalým bydlištěm ve Kdyni. Celkem bylo provedeno 5 rozhovorů, každý o délce 15-20 min.

**Graf č. 6: Zastoupení občanů jednotlivých měst**



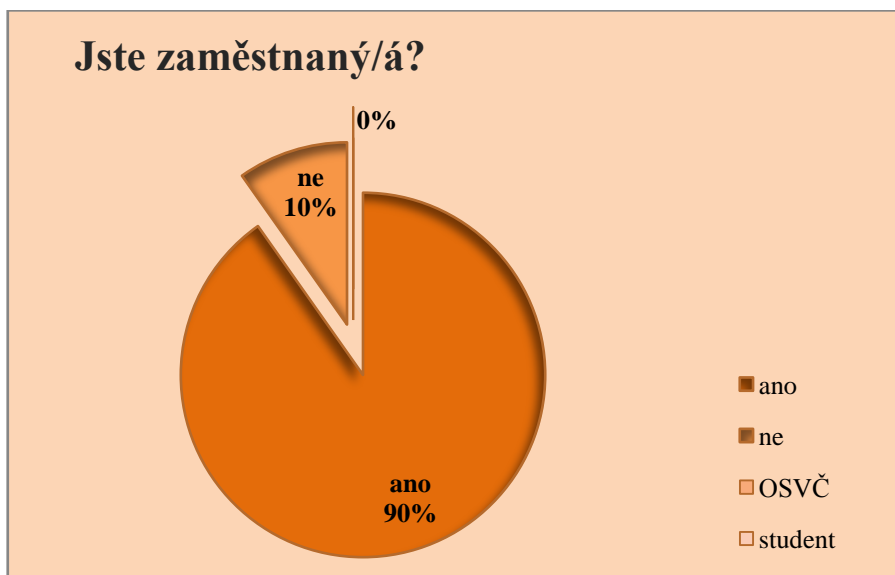
Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků dotazníku, 2019

### 3. Jste zaměstnaný/á?

Tato otázka byla vyhodnocena pouze z dotazníků vyplněných cílovými osobami. To znamená, že z celkového počtu 100 responsí je v dalších otázkách pracováno, po odečtení 8 respondentů, s 92 vyplněnými dotazníky.

V případě otázky č. 3 znamená tedy 100% 92 responsí. Získané dotazníky vyplnilo celkem 83 zaměstnaných a 9 nezaměstnaných osob, žádná z osob nebyla OSVČ nebo studentem. Procentní vyjádření je uvedeno v grafu č. 7. Předpokládaný výsledek této otázky byl, že vyšší procento bude zastoupení zaměstnaných a to zejména z důvodu nízkého procenta nezaměstnanosti v dané lokalitě. Výsledky šetření jsou tedy v souladu s daným předpokladem. Otázka byla pokládána za účelem další filtrace dotazníků v následujících otázkách. Osobní rozhovory byly vedeny výhradně s osobami zaměstnanými.

**Graf č. 7: Podíl zaměstnanosti respondentů**



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků dotazníku, 2019

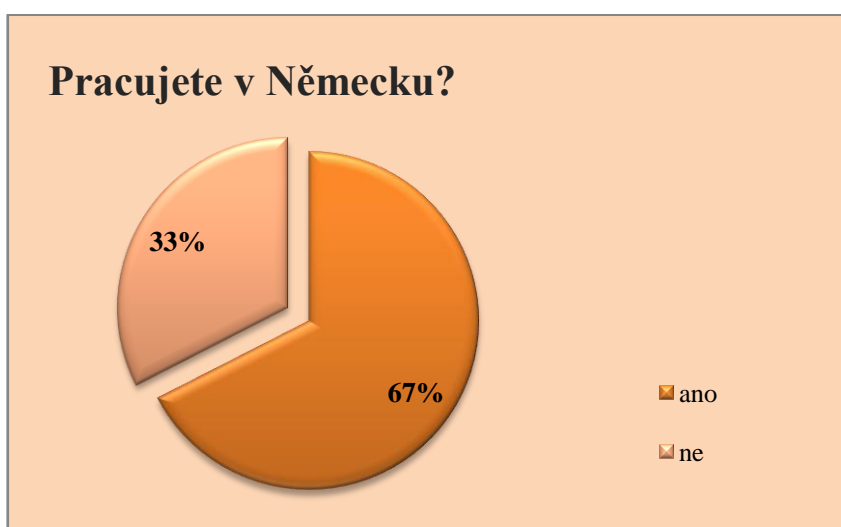
### 4. Pracujete v Německu?

Cílem této otázky bylo zjistit, kolik osob z dotázaných pracujících pracuje v Německu. Tato otázka měla za úkol rozčlenit osoby pracující na osoby pracující v rámci ČR a osoby migrující za prací přes hranice. Za uspokojivý výsledek byla stanovena hranice minimálně 50% zastoupení respondentů pracujících v zahraničí, aby byly zajištěny relevantní data k zpracování práce, jelikož dotazník má za cíl identifikovat typickou osobu migrující za prací do Německa a stanovit motivy vedoucí k pracovní migraci.

V tomto případě je pracováno pouze s osobami pracujícími, to znamená, že je zpracováno z celkových 92 responzí z okresu Domažlice (tj. po odečtení 8 nevyhovujících dotazníků) a následném odečtení nepracujících 9, uvažujeme pouze o 83 dotaznicích (90% z 92). V grafickém zpracování tedy znamená 83 osob 100%.

Výsledky šetření jsou následující. Na dotazník odpovídalo celkem 33% (27) osob, které v Německu nepracují a 67% (56) osob, které v Německu pracují. Stanovený předpoklad minimálně 50% pracujících v Německu, pro zajištění dosažení cíle práce, identifikovat personu migrující do Německa, je tedy splněn. Všech 5 rozhovorů bylo provedeno s pracujícími v Německu.

**Graf č. 8: Podíl osob pracujících v Německu**



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků dotazníku, 2019

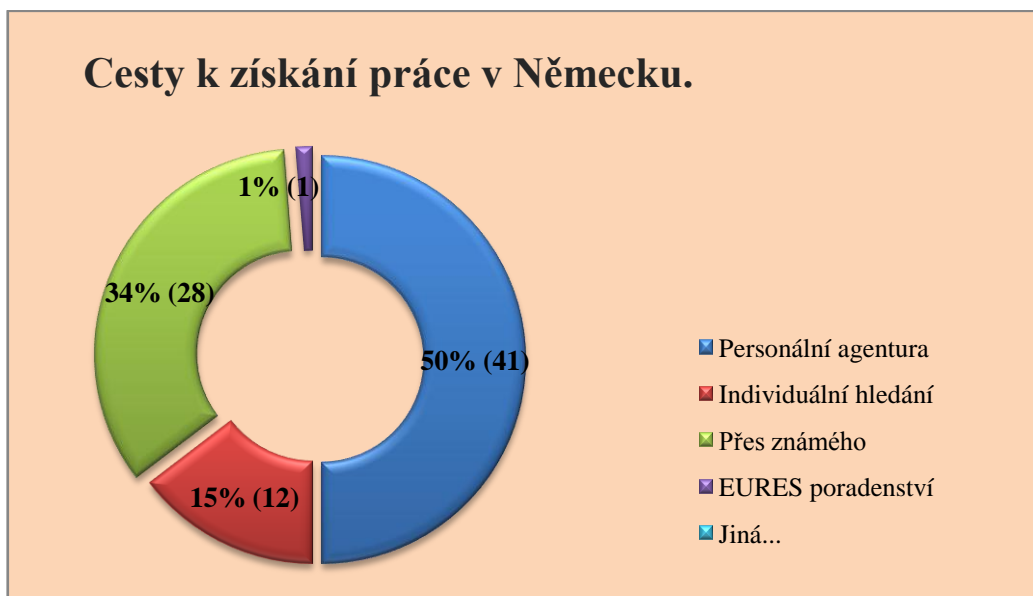
##### **5. Jakou cestou jste práci v Německu získal/a popřípadě byste chtěl/a získat?**

Tato otázka je zaměřena na možnosti získání práce v Německu. Jejím úkolem je určit jaké možnosti respondenti znají a které jim přijdou nejvhodnější (nejpohodlnější). Součástí identifikace typické osoby pracující v Německu totiž je i způsob získání práce, který preferuje. Na tuto otázku měli opět možnost odpovídat všichni respondenti, kteří pochází z okresu Domažlice (92 osob). Předpokládaný výsledek otázky byl, že typická migrující osoba využívá služeb pracovních agentur a to zejména z důvodu eliminace jazykové bariéry. Předpokladem rovněž je, že pracovní agentury budou těsně následovat doporučení rodiny či známého.

Výsledky dotazníkového šetření jsou zaznamenány v následujícím grafu č. 9. Nejčastější způsob jak lidé práci v Německu získali, či kterým ji mají v plánu získat,

jsou pracovní agentury a to i přes jejich finanční nevýhodnost. Volbu pracovní agentury zvolila přesně polovina respondentů tj. 50% z celkových 92 osob. Druhou nejoblíbenější možností bylo zvoleno získání práce prostřednictvím doporučení od známého. Do individuálního hledání práce by se pustilo pouze 15% respondentů. EURES poradenství by dle dotazníkového šetření využila pouze 1 osoba.

**Graf č. 9: Cesty k získání práce v Německu**



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků dotazníku, 2019

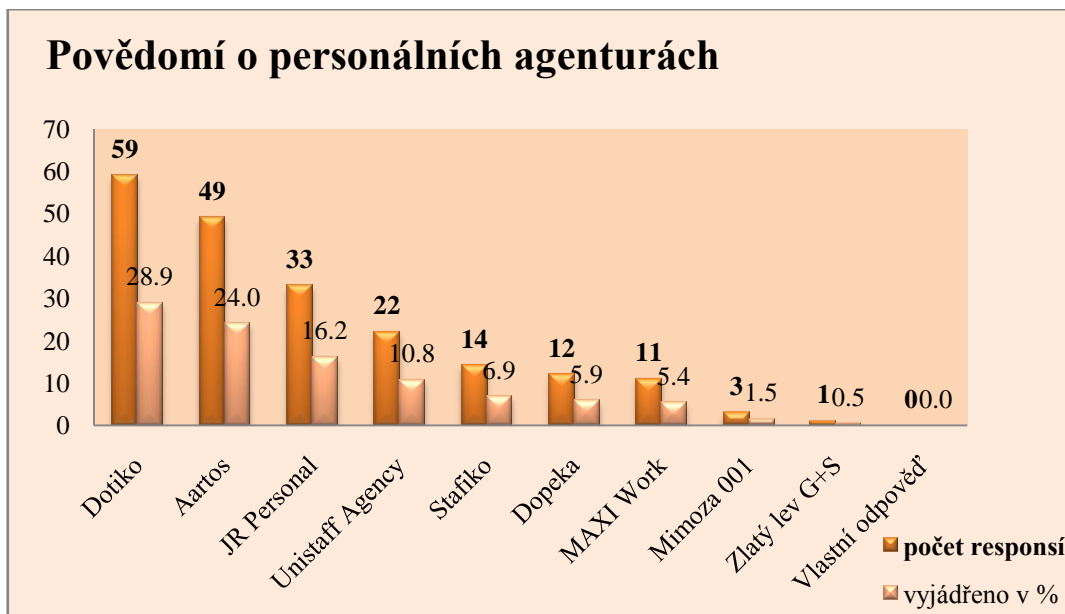
Město Domažlice a jeho okolí je poměrně malé a panuje zde rodinná atmosféra. Lidské vztahy jsou tu rozvinuté a kladné. Není proto divu, že doporučení od osoby, která v zahraničí pracuje lze získat poměrně snadno. Napomáhá tomu i fakt, že zahraniční zaměstnavatelé často nabízejí svým zaměstnancům odměny spojené s doporučením nových zaměstnanců.

## 6. Jaké personální agentury znáte?

Zaměření otázky bylo zejména na vyhodnocení povědomí o jednotlivých personálních agenturách působících v okrese Domažlice. Respondenti měli možnost vybírat z názvů představených personálních agentur v rámci této práce, či doplnit název další společnosti. V této otázce je za 100% považováno opět 92 responsí. Předpokládaný výsledek byl, že pracovní agentura Aartos, Dotiko a JR Personal budou mezi respondenty nejnámější. Respondenti měli možnost zaškrtnout více možných odpovědí. Celkem bylo 92 respondenty označeno 204 bodů. Výsledky jsou proto

vyjádřeny nejen počty hlasů, ale i procentně v následujícím grafu č. 10. Komentář k výsledku této otázky je uveden pod grafem.

**Graf č. 10: Povědomí o personálních agenturách**



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků dotazníku, 2019

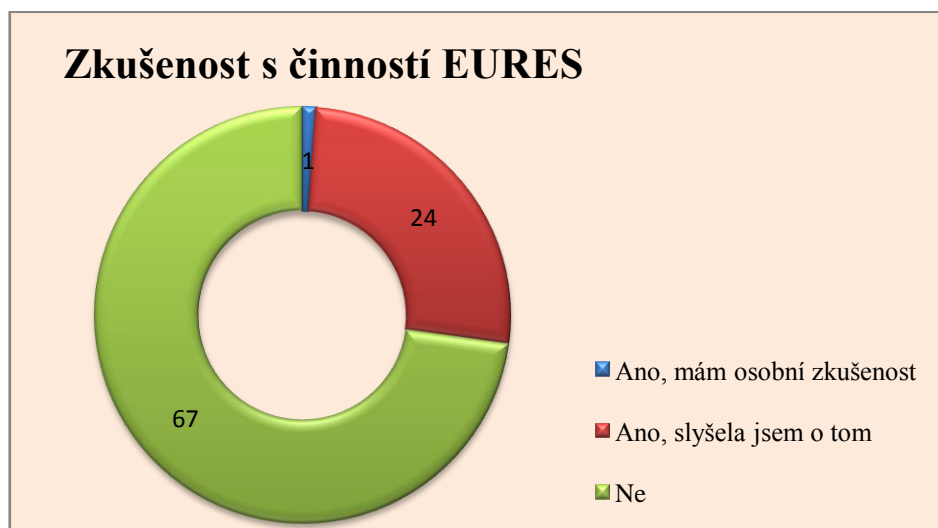
Výsledek dopadl dle výchozích očekávání. Překvapující bylo pouze pořadí tři neznámějších agentur. S počtem 59 hlasů tj. 28,9% respondentských hlasů vyhrála agentura Dotiko. Její vedení lze částečně přikládat fakt, že společnost včetně jejího majitele je v okrese Domažlice poměrně známá. Dotiko je sponzorem domažlického fotbalu Jiskra Domažlice, mnohých akcí a dalších veřejně viditelných činností. Díky těmto činnostem se snadno dostává do povědomí občanů, tím pádem i do povědomí respondentů, kteří možná i díky tomu firmu v této otázce označili. Po agentuře Dotiko následuje agentura Aartos a to s počtem 49 hlasů z celkových 204 hlasů, jde tedy téměř o čtvrtinový podíl na celkovém počtu hlasů. Agentura má v okrese poměrně dobrou pozici a dobré jméno. Následují agentury JR Personal a Unistaff Agency. Výsledky šetření dokazují, že v oblasti poskytování zprostředkovatelských služeb na trhu práce existuje velký konkurenční boj.

## 7. Víte kdo/co je EURES?

Služby, které jsou společenstvím EURES nabízeny jsou podrobně uvedeny v jedné z kapitol. EURES nabízí bezplatné poradenské a zprostředkovatelské služby při hledání práce v zahraničí a to pod záštitou úřadu práce. Cílem otázky č. 7 dotazníkového šetření bylo zjistit, zda jsou občané dostatečně informováni o službách a možnostech, které jim

EURES a úřad práce nabízí. Po absolvování poradenského dne na úřadu práce v Domažlicích a po nahlédnutí do statistik účasti na těchto poradenských dnech byl stanoven předpoklad, že povědomí o EURES nebude v okrese Domažlice příliš vysoké. Respondentům bylo dáno na výběr ze tří možných odpovědí, přičemž bylo nutné zaškrtnout pouze jednu z nabízených variant. Cílem bylo rozlišit respondenty, kteří o EURES pouze slyšeli a respondenty, kteří mají s činností EURES vlastní zkušenosti. Na otázku odpovídalo celkem 92 respondentů, čísla uvedená v grafu označují počet hlasů pro jednotlivé možnosti. Výsledky jsou zaznamenány v grafu č. 11, který je uveden níže.

**Graf č. 11: Znalost EURES**



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků dotazníku, 2019

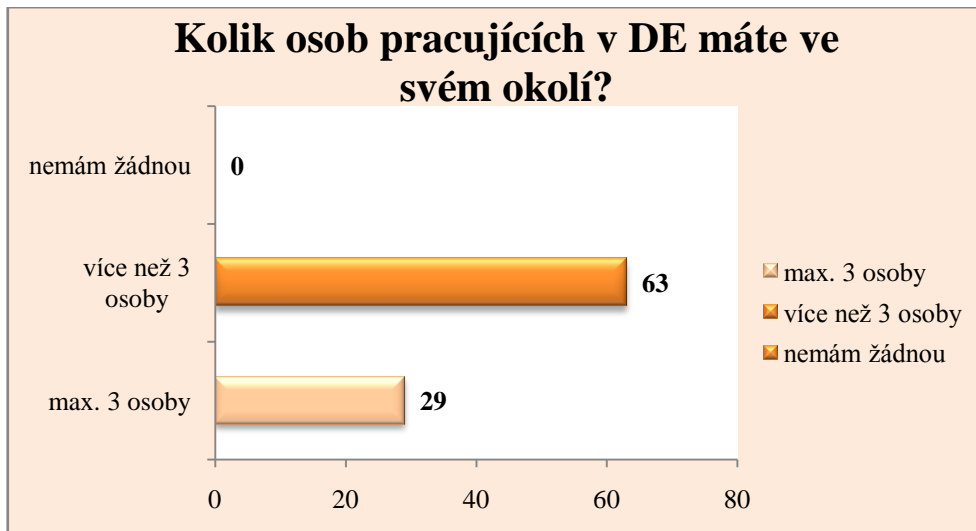
Osobní zkušenost s činností EURES měl pouze jeden z respondentů. Celkem 24 osob uvedlo, že ví, co je EURES a čím se zabývá. Zbylých 67 respondentů představujících 72,38% responsí neví, co je EURES, čím se zabývá a tudíž nevědí, jak jim může organizace s hledáním práce v Německu pomoci.

#### **8. Znáte někoho ze svého okolí, kdo pracuje v Německu?**

Tato otázka měla za úkol určit popularitu práce v Německu u občanů okresu Domažlice. V tomto okrese je poměrně častou praxí, že člen rodiny, známý, či přítel pracuje v Německu. Stává se, že za prací do zahraničí odejde kolega z práce. Zjistit, kolik takových lidí kolem sebe jednotliví respondenti mají, byl důvod pro položení otázky č. 8. Předpokládaný výsledek je, že každý dotázaný bude znát minimálně jednu osobu,

kteřá je zaměstnaná v Německu. Vysoké procento respondentů bude znát takových osob více než 3.

**Graf č. 12: Kolik osob pracujících v Německu máte ve svém nejbližším okolí**



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků dotazníku, 2019

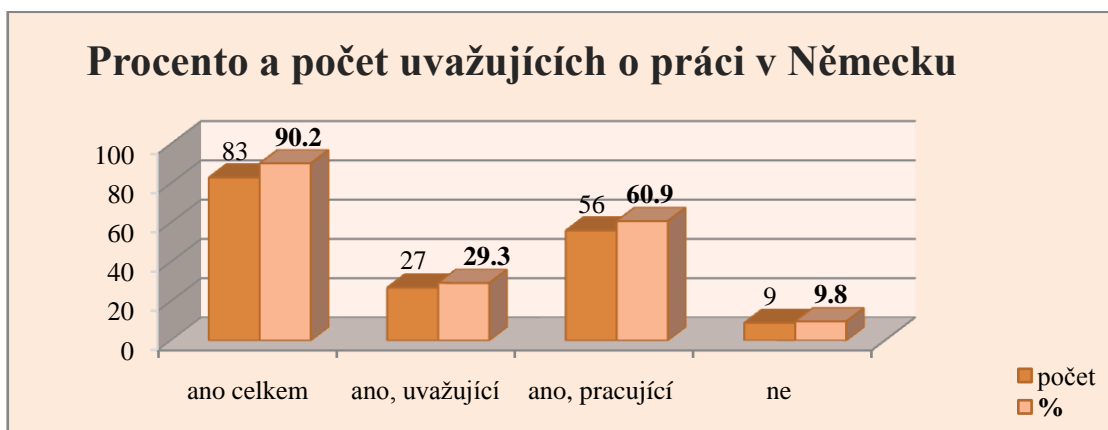
Téměř 68,5% dotázaných uvedlo, že znají více než 3 osoby pracující v Německu. Jednu až tři osoby pracující v Německu zná 31,5% respondentů. Možnost neznám osobu pracující v Německu, nezvolil žádný z dotázaných. Tento fakt svědčí o popularitě práce v zahraničí ve zkoumané oblasti. Výsledky této otázky jsou důležité i pro identifikování cest získání práce v Německu. Větší počet známých pracujících v Německu totiž zvyšuje zájem o tuto práci a je možným kanálem pro získání této práce.

### **9. Uvažoval/a jste někdy o práci v Německu?**

Je jasné, že v případě této otázky budou osoby pracující v Německu automaticky odpovídat ano. Pokud od odpovědí ano tyto osoby odečteme (56) získáme pouze ty, které o práci v Německu uvažují. Otázka má za cíl identifikovat popularitu práce v Německu. Předpokladem je, že většina respondentů v DE pracuje nebo o práci v této lokalitě uvažuje. Z grafu č. 13 je evidentní, že přes 90% dotázaných o práci v Německu někdy uvažovalo, pouze 9,8% respondentů uvedlo, že o práci v Německu nikdy nepřemýšlelo.



**Graf č. 13: Procento (počet) osob uvažujících o práci v Německu**

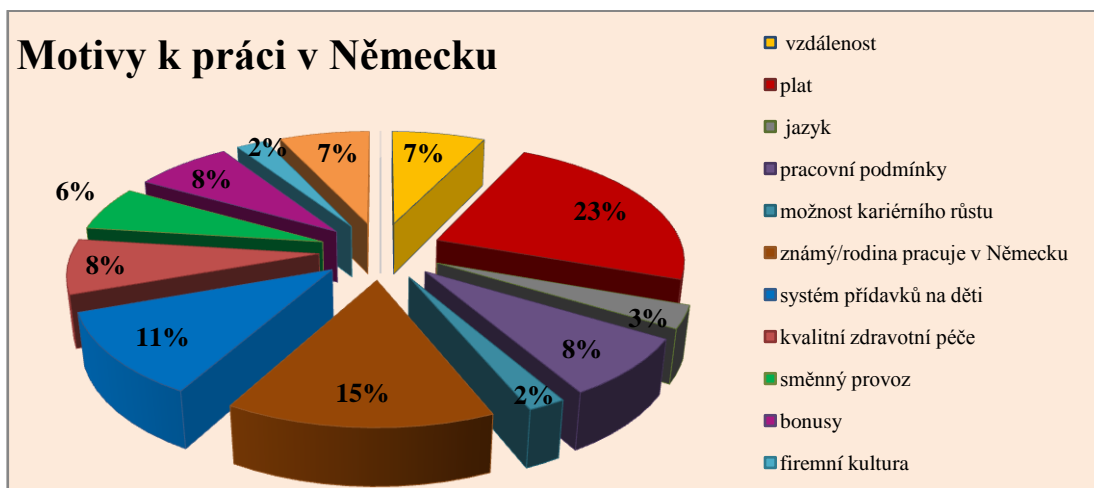


Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků dotazníku, 2019

### 10. Co by Vás/co Vás motivovalo k Práci v Německu?

Otázka č. 10 je zaměřená na identifikování motivů, které občany okresu Domažlice vedou k pracovní migraci do Německa. Respondenti mohli vybírat z několika možností a současně mohli napsat i vlastní odpověď. V této otázce bylo umožněno vybrat více odpovědí. Celkový počet 92 respondentů celkem vybral 387 položek. Za jasně dominující motiv byl předem stanoven plat.

**Graf č. 14: Motivy k práci v Německu**



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků dotazníku, 2019

Mezi nejvýznamnější motiv k pracovní migraci byl označen, dle výše uvedeného předpokládaného výsledku šetření, plat. Peníze byly, jsou a vždy budou velkou motivací pro téměř každou osobu. Plyne to i z výsledků dotazníkového šetření, kdy tento motiv zvolilo 90 z celkových 92 respondentů. Dalším důležitým motivem, který hraje roli v pracovní migraci je známý či rodina pracující v Německu. Tento fakt často může stírat

nevýhodu vzdálenosti práce a náklady spojené s dojížděním za prací. Pokud totiž v jedné zahraniční firmě pracuje více osob s podobným místem bydliště, které se znají, bývá volen hromadný způsob dopravy do zaměstnání. Čímž se výrazně snižují náklady na dopravu. Třetím nejvýznamnějším faktorem práce v Německu je tamější systém přídavků na děti, ten láká 44 osob z celkového počtu 92, jde o téměř 48%. Mezi další zásadní motivy ovlivňující pracovníky a jejich uvažování o pracovní migraci jsou pracovní podmínky, kvalita zdravotní péče a bonusy, které německé firmy svým zaměstnancům nabízejí.

**Tab. č. 12: Seřazené motivy k pracovní migraci dle významnosti**

Motiv	Počet
Plat	90
Známý/rodina pracuje v Německu	56
Systém přídavků na děti	44
Pracovní podmínky	31
Kvalitní zdravotní péče	29
Bonusy	29
Vzdálenost	28
Možnost bezplatných kurzů	27
Směnný provoz	24
Jazyk	12
Firemní kultura	9
Možnost kariérního růstu	8
Vlastní	0

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků dotazníku, 2019

### 11. Co Vás naopak od práce v Německu odradilo/odrazuje?

Otázka č. 11 se věnuje identifikaci motivů, které občany okresu Domažlice odradí od pracovní migrace do Německa. Respondentům byla dána možnost vybírat z několika možností nebo napsat vlastní odpověď. Bylo umožněno vybrat více odpovědí. Celkový počet 92 respondentů celkem vybral 269 položek, které jsou v následující tabulce č. 13 považovány za 100%.

Za nejvýznamnější faktory, které brzdí pracovní migraci do Německa, respondenti označili zejména jazykovou bariéru, vzdálenost, kterou je za práci nutno dojíždět, dále

směnný provoz, který požaduje většina zaměstnavatelů v Německu a firemní kulturu, která bývá v Německu značně odlišná a ne každý je schopný se s takovou firemní kulturou sžít. Celých 12% hlasů (z 269) získala diskriminace českých pracovníků. Jde o "šikanu" českých zaměstnanců například při rozdělování čerpání dovolené. V mnohých podnicích dostávají němečtí pracovníci přednostní právo vybrat si datum čerpání dovolené. Mezi 5% (13) vlastních odpovědí bylo několikrát zmíněno "Němci", jednou se objevilo slovo "šikana", třikrát "podřadná práce" a dvakrát "manuální práce".

**Tab. č. 13: Motivy brzdící pracovní migraci**

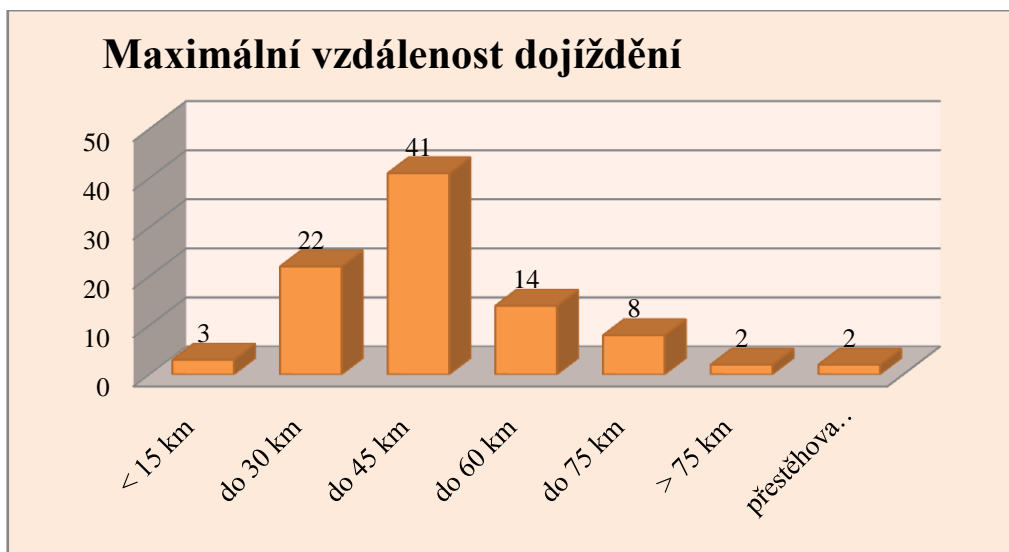
Motiv	Počet
Jazyk	71
Vzdálenost	43
Směnný provoz	36
Firemní kultura	36
Diskriminace českých pracovníků	31
Náročný kariérní růst	19
Vlastní...	13
Pracovní podmínky	12
Náročné čerpání dovolené	8

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků dotazníku, 2019

## 12. Vzdálenost dojíždění za prací

Tato otázka má charakterizovat jak daleko jsou ochotni čeští občané za prací dojíždět. Předpokládaná průměrná vzdálenost je stanovena na 30 km. Po vypočtení váženého aritmetického průměru, z výsledků získaných dotazníkovým šetřením, dostáváme maximální průměrnou vzdálenost o délce 45,3 km. Odpovědi respondentů jsou zaznamenány v grafu níže. Pro představu vzdálenosti je pod grafem přiložen obrázek s přesnou vzdáleností 45,3 km. Jedná se o demonstrativní obrázek trasy mezi Domažlicemi a německým městem Cham. Z výsledků je patrné, že maximální vzdálenost, kterou jsou občané okresu Domažlice za prací dojíždět, je delší než stanovený předpoklad a to o 15,3 km.

**Graf č. 15: Vzdálenost dojíždění za prací**



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků dotazníku, 2019

**Obr. č. 9: Demonstrativní trasa maximální vzdálenosti**



Zdroj: mapy.cz, 2019

### **13. Byl/a byste ochoten/a se za prací do Německa odstěhovat?**

Jelikož je o české populaci obecně známo, že ochota stěhovat se za prací zde není příliš vysoká (na rozdíl od jiných zemí světa), byla položena otázka ohledně ochoty stěhovat se za výhodnějšími pracovními podmínkami. Otázku mělo možnost zodpovědět všech 92 respondentů. Předpokládaný výsledek byl, že ochota stěhovat se do Německa a eliminovat tak každodenní dojíždění, nebude vysoká.

**Graf č. 16: Ochota obyvatel stěhovat se za prací**



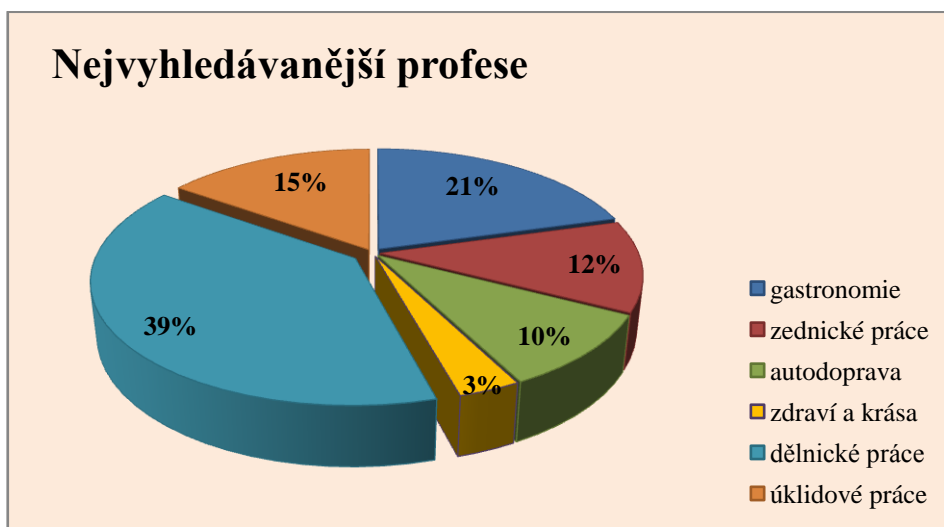
Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků dotazníku, 2019

Z 92 dotázaných osob by bylo pouze 6 ochotno se za prací odstěhovat do zahraničí. O dočasném přestěhování, kterým lze označit i ubytování v rámci pracovního týdne, je ochotno uvažovat 17 respondentů, tedy 18%. Trend neochoty české populace stěhovat se za prací potvrdila poslední skupina respondentů, která uvedla, že za prací by se neodstěhovala ani trvale, ani dočasně. Početně byla tato možnost zvolena 69 respondenty, kteří tvoří 75% vzorku. Tito respondenti tvoří představitele pendlerské pracovní migrace.

#### **14. V jakém oboru/profesi pracujete/byste práci v Německu hledal/a?**

V této otázce byla respondentům dána možnost vlastní písemné odpovědi. Zpracování výsledků bylo tedy výrazně náročnější. Pro přehlednost byly jednotlivé odpovědi sloučeny do oblastí *gastronomie*, *zednické práce (stavebnictví)*, *autodoprava*, *zdraví a krása*, *dělnické práce a úklidové práce*. Jejich procentní zastoupení je zaznamenáno v grafu č. 17. Například pod pojmem zdraví a krása jsou zaznamenány 3 odpovědi, zdravotní sestra, pečovatelka a kadeřnice. Pod pojmem gastronomie se skrývají kuchaři, číšníci, servírky, barmani a barmanky. Pod dělnické práce jsou zahrnuti zejména montéři výrobních linek, svářeči a obsluha CNC. Celkem 15% respondentů pracuje/bychtělo v zahraničí pracovat jako pomocná úklidová síla v kuchyni nebo hotelu.

**Graf č. 17: Nejvyhledávanější profese**



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků dotazníku, 2019

### **15. Jaký plat za tuto práci v Německu dostáváte/očekáváte?**

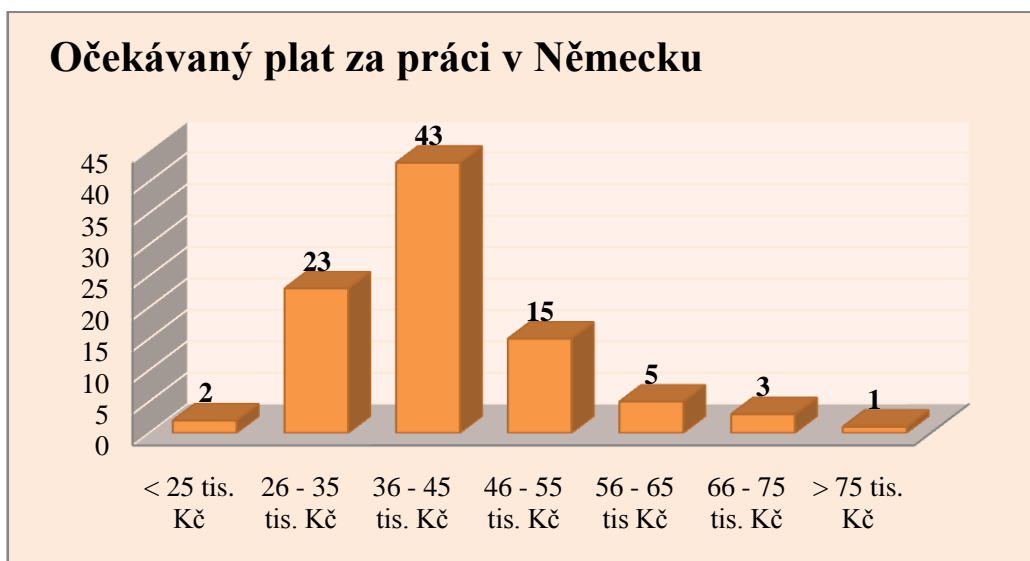
Cílem bylo zjistit, jaké finanční ohodnocení zaměstnanci očekávají. Toto zjištění je podkladem pro návrh podmínek, které by měl český zaměstnavatel pracovní síle vytvořit, aby neměla důvod pro pracovní migraci. Dle minimální hrubé hodinové sazby Německa byla stanovena předpokládaná měsíční hrubá mzda, která byla přepočtená na CZK. Tato mzda byla stanovena ve výši 37 980 Kč. Vypočtena byla součinem minimální hodinové sazby 9,19 EUR, kurzem pro prosinec 2018 (25,830 Kč) 8 hod. pracovní dobou, pěti dny v týdnu, čtyřmi týdny v měsíci viz rovnice č. 2. Výpočet nebere v úvahu příplatky za odpracované státní svátky či příplatek za práci o víkendy a další bonusy.

#### **Rovnice 2: Výpočet stanové hrubé měsíční mzdy**

$$9,19 \frac{\text{Eur}}{\text{hod}} * 25,830 \frac{\text{Kč}}{\text{Eur}} * 8 \text{ hod} * \frac{20 \text{ prac. dní}}{\text{měs}} = 37\,980 \text{ Kč.}$$

Zdroj: Vlastní zpracování, 2019

**Graf č. 18: Očekávaná odměna za práci v Německu**



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků dotazníku, 2019

Pro porovnání vypočtené očekávané hrubé měsíční mzdy s reálně očekávanou hrubou měsíční mzdou je nutné vypočítat očekávanou mzdu, určenou respondenty dotazníkového šetření. Pro tento výpočet použijeme částky 25 tis. pro dolní mez a následnou střední hodnotu jednotlivých intervalů. To znamená 30,5 tis., 40,5 tis., 50,5 tis., 60,5 tis., 70,5 tis. a za horní interval dosadíme částku 75 tis. Váženým aritmetickým průměrem získáme očekávaný minimální hrubý měsíční plat respondentů ve výši 41 734 Kč. Rozdíl mezi očekávaným platem a platem stanoveným výpočtem je 3 754 Kč. Jde o odchylku ve výši 9,88% od stanoveného průměrného hrubého měsíčního příjmu. Očekávání respondentů lze tedy označit za lehce vyšší než je skutečnost.

### **16. Ohodnoťte, jak vnímáte práci v Německu**

Pro hodnocení atraktivity práce v Německu byl zvolen *sématický diferenciál*, který nabízí respondentům vždy 2 opačné pojmy (např. atraktivní/podřadná). Úkolem respondenta je na škále, čítající 7 stupňů, ohodnotit, jak práci v Německu vnímá, jaký k ní má postoj. V následující tabulce č. 14 jsou zaznamenány jednotlivé hlasy. V každém řádku se vyjádřilo 92 respondentů. V tabulce č. 15 je znázorněno procentní vyjádření těchto hlasů, tedy vyhodnocení sématického diferenciálu.

**Tab. č. 14: Vnímání práce v Německu záznam**

	1	2	3	4	5	6	7	
atraktivní	8	6	4	2	18	32	22	podřadná
dobře ohodnocená	32	21	18	15	4	2	0	nedostatečně ohodnocená
perspektivní	12	4	9	1	20	23	23	neperspektivní
kreativní	6	6	6	6	23	14	31	monotónní
náročná	11	25	27	10	12	3	4	jednoduchá
pracuje se hlavou	7	9	18	12	18	20	8	pracuje se manuálně
individuální	6	5	28	13	20	14	6	týmová

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků dotazníku, 2019

**Tab. č. 15: Vnímání práce v Německu výsledky(v %)**

	1	2	3	4	5	6	7	
atraktivní	8,70	6,52	4,35	2,17	19,57	<b>34,78</b>	<b>23,91</b>	podřadná
dobře ohodnocená	<b>34,78</b>	<b>22,83</b>	19,57	16,30	4,35	2,17	0,00	nedostatečně ohodnocená
perspektivní	13,04	4,35	9,78	1,09	21,74	<b>25,00</b>	<b>25,00</b>	neperspektivní
kreativní	6,52	6,52	6,52	6,52	<b>25,00</b>	15,22	<b>33,70</b>	monotónní
náročná	11,96	<b>27,17</b>	<b>29,35</b>	10,87	13,04	3,26	4,35	jednoduchá
pracuje se hlavou	7,61	9,78	<b>19,57</b>	13,04	<b>19,57</b>	<b>21,74</b>	8,70	pracuje se manuálně
individuální	6,52	5,43	<b>30,43</b>	14,13	<b>21,74</b>	15,22	6,52	týmová

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků dotazníku, 2019

Z výsledků dotazníkového šetření je tedy patrné, že práce je v Německu respondenty vnímána převážně jako podřadná, neperspektivní, monotónní a poměrně náročná. Práce v Německu je na druhé straně dobře ohodnocená. Zaměření práce z hlediska manuálního či kognitivního zaměření nelze z výsledků zcela jasně určit. Lehce převažuje pravá strana zaměřená na manuální práce. Rovněž z hlediska individuality a týmovosti jsou odpovědi průměrné a záleží tak na konkrétním oboru. Tyto informace mohou být cenným podkladem pro české zaměstnavatele. Vypovídají totiž o neatraktivně práce v Německu a to z hlediska jiných než platových faktorů.



## 17. Ohodnoťte svoji znalost německého jazyka

Otázka je zaměřena na jazykové dovednosti respondentů. Cílem bylo zjistit úroveň znalosti německého jazyka. Z otázek výše jasně vyplynulo, že neznalost německého jazyka a s ním spojená jazyková bariéra, je značným brzdícím faktorem pracovní migrace. Respondenti měli na výběr z 5 možností úrovně znalosti Nj, viz uvedená legenda.

\* nerozumím

\*\* minimálně se domluvím

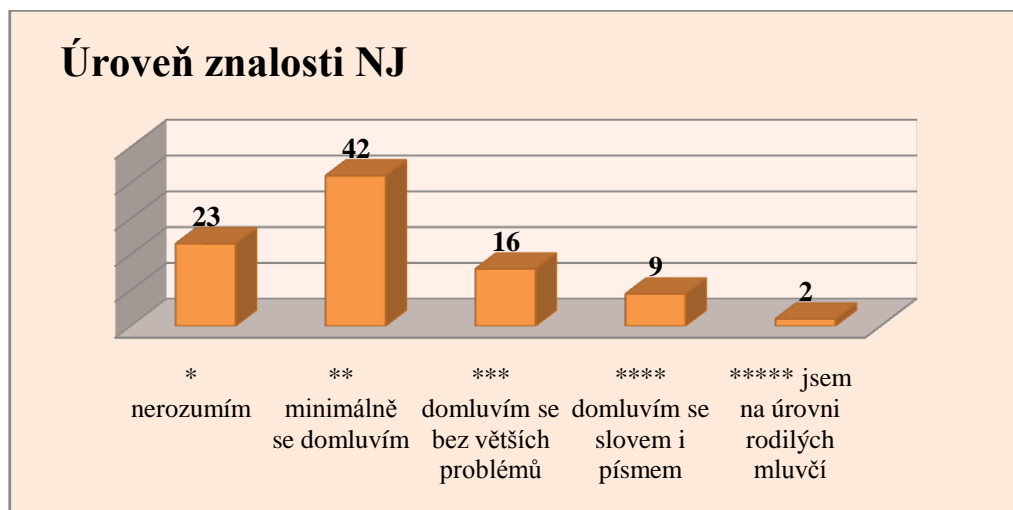
\*\*\* domluvím se bez větších problémů

\*\*\*\* domluvím se slovem i písmem

\*\*\*\*\* jsem na úrovni rodilých mluvčích

Výsledná úroveň znalosti německého jazyka je váženým aritmetickým průměrem získaných hodnot. Hodnoty jsou znamenány v grafu č. 19. Aritmetickým průměrem byla stanovena znalost německého jazyka na 2,18 hvězdičky. To znamená, že v průměru se německy respondenti domluví jen stěží, na základní úrovni, na banálních věcech. Pokud bychom hodnotili znalost německého jazyka dle nejčteněji vyskytované odpovědi, tedy modusu, vyšel by stejný výsledek \*\*.

**Graf č. 19: Znalost NJ**



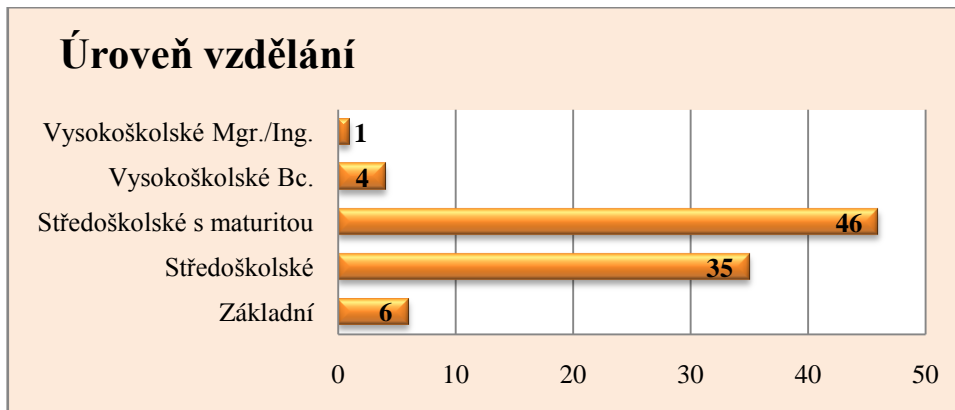
Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků dotazníku, 2019

## 18. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Následující otázky mají filtrační charakter. Jde o otázky, které mají specifikovat, jaký vzorek respondentů odpovídal na dotazníkové šetření. Pokud jde o úroveň vzdělání o

práci v Německu mají zájem především středoškoláci a středoškoláci s maturitou viz graf č. 20.

**Graf č. 20: Úroveň vzdělání**

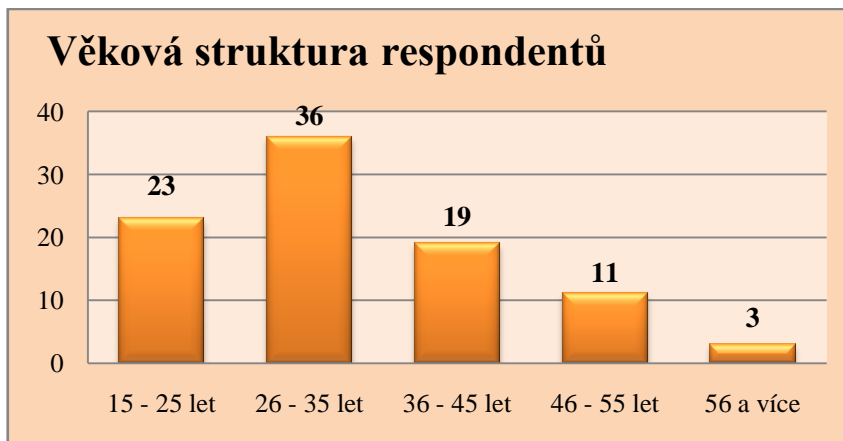


Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků dotazníku, 2019

### 19. Jaký je Váš věk?

Otázka je podkladem pro stanovení typické osoby. Věková struktura respondentů je zobrazena na grafu č. 21. Nejpočetněji zastoupená věková kategorie byla 26 - 35 let a 15 - 25 let, z toho vyplývá, že o práci v zahraničí mají zájem zejména mladí lidé. Nicméně i věková kategorie 36 - 45 let byla poměrně početně zastoupená. Mladí lidé do 25 let jsou velmi časově flexibilní, bez závazků a snadno se učí, proto jsou za cenu vysokého výdělku ochotni pracovat v několika směnném provozu. Ve věku 26 - 35 let přichází rodina a s ní spojené starosti, velké finanční výdaje, a proto je často volené řešení zvýšených výdajů pomocí zaměstnání v zahraničí. Kategorie 36 - 45 let je stabilní skupina, má rodinu, má zkušenosti a praxi, často se snaží najít uplatnění doma.

**Graf č. 21: Věková struktura respondentů**



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků dotazníku, 2019

## 20. Vaše pohlaví

Otázka zaměřená na třídění respondentů. Opět byla položena za účelem získání podkladu pro sestavení typické osoby pracovního migranta. Dříve jezdili za prací do Německa převážně muži, ženy zůstávaly doma a pečovaly o rodinu. Dnes už to není pravidlem. Mnoho žen jezdí za prací do Německa a to převážně z důvodu finančních. Část žen okresu Domažlice má zaměstnání na území České republiky a do Německa si jezdí přivydělat na víkendové brigády. Jde zejména o pomocné práce, úklidové práce, práce v restauracích či hotelech. Předpokládaný výsledek byl, že genderové obsazení bude přibližně stejné s lehkou převahou mužů. Tato úvaha byla dotazníkovým šetřením potvrzena, jak je patrné v přiloženém grafu č. 22.

**Graf č. 22: Genderové složení vzorku**



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledků dotazníku, 2019

### 9.2 Identifikovaná persona

Z dotazníkového šetření byla sestavena a charakterizována typická osoba osoby migrující za prací do Německa. Jde o stručné shrnutí výše prezentovaných dat, ze kterých byla tato persona stanovena. Typickou osobou pracovního migranta v okresu Domažlice jsou muži a ženy (s lehkou převahou mužů) ve věku 26-35 let. Jde o osoby, které mají či zakládají rodinu a potřebují stálý a poměrně vysoký finanční příjem. Jejich pracovní zkušenosti obvykle nejsou moc vysoké. Za cenu vysokého výdělku jsou ochotni podstoupit diskomfort směnného provozu a každodenní časově náročné dojíždění. Vzdálenost, kterou jsou respondenti ochotni za prací dojíždět je cca 45 km. Typická osoba pracovního migranta je charakteristická neochotou se za prací stěhovat. Typický pracovní migrant je osoba středoškolsky vzdělaná s maturitou. Často však

práci hledá mimo obor, který vystudovala. Mezi nejvyhledávanější profese patří dělnická a manuální práce dále gastronomie a úklidové práce. Znalost německého jazyka obvykle není na vysoké úrovni. Jde o znalost základních frází, které jsou nutné pro běžnou domluvu. Z tohoto důvodu se identifikovaná persona uchází o práci v zahraničí převážně prostřednictvím pracovních agentur, které jí jazykovou bariéru pomohou překonat.

### **9.3 Identifikované motivy**

Velkou motivací pro pracovní migraci, zejména pro migraci pendlerskou, je výše mzdy, kterou je práce v Německu ohodnocena. Velkou roli rovněž hraje osoba blízká, pracující v Německu. Je k tomu hned několik důvodů. Prvním z nich je fakt, že v případě špatných jazykových znalostí, které jsou v dané oblasti dle výsledků dotazníkového šetření poměrně časté, je možnost snazší kolektivní domluvy, či zaškolení přímo známou osobou v rodném jazyce. Přítomnost osoby blízké v zaměstnání přináší výhodu z hlediska synchronizace směn a následného společného dojíždění do zaměstnání. Společné dojíždění snižuje náklady na dopravu. Tím se práce v Německu stává ještě výhodnější a atraktivnější.

Pro české pracovníky je zajímavý i systém přídatků na děti, který poměrně zajímavě zvyšuje příjmy domácností. Systém Kindergeld a Elterngeld je v práci uveden. Méně významným motivem je kvalita zdravotní péče a to i přes to, že v současnosti již v příhraničních oblastech již pracuje velké množství českých lékařů. Díky tomu opadá jazyková bariéra a strach českých zaměstnanců z návštěvy firemního německého lékaře. Jak vyplynulo z osobních rozhovorů, zaměstnanci si často zřizují bankovní účty v Německu a to z důvodu eliminace poplatků za zahraniční platby a platby v cizí měně. V německých bankách tak pracují Češi, kteří se specializují na péči o české klienty.

Pracovní podmínky, bezpečnost práce a hygienické podmínky jsou v Německu přísně hlídány zákonem. Díky tomu bývá pracovní prostředí čisté, upravené a moderní. Sympatické a čisté pracovní prostředí je jedna z věcí, která může být pro české zaměstnance zajímavé. Z osobních rozhovorů vyplynula i atraktivita firemních motivačních programů a systémů bonusů. Tyto programy jsou v Německu velice časté a pro některé pracovníky poměrně zajímavé. Každá firma si bonusové a motivační podmínky stanovuje individuálně. Některé firmy poskytují finanční příspěvek

na dovolenou, 13. plat nebo finanční bonus za loajalitu firmě. Loajální zaměstnanci také dostávají smlouvy na delší dobu či dobu neurčitou.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že bezplatné jazykové kurzy a další vzdělávání, poskytované zahraničními zaměstnavateli, není příliš významným motivem. Tyto kurzy jsou německými zaměstnavateli nabízeny českým zaměstnancům zcela zdarma. Kurzy probíhají obvykle několikrát týdně po nebo před směnou, přímo na pracovišti. Mimo jazykové kurzy nabízejí některé firmy možnost odborných certifikací a dalšího vzdělávání.

Negativní vliv na pracovní migraci má zejména odlišný jazyk. Německý jazyk nepatří mezi mladou generaci k nejoblíbenějším, často se tak stává, že znalost tohoto jazyka po ukončení studia na střední škole není příliš vysoká. Jazykovou bariéru však pracovně migrující lidé zdolávají pomocí práce přes pracovní agentury, kolektivní spolupráci nebo absolvováním bezplatných jazykových kurzů, které však, viz výše, nejsou příliš oblíbené.

Za další negativní motiv, který migraci pracovní síly brzdí a odrazuje české občany od pracovní migrace, byla v dotazníku označena kultura firmy. Německé firmy kladou na své zaměstnance často vysoké nároky. Mají stanovené vysoké výrobní normy, které je nutné dodržovat a to zejména ve výrobních podnicích. Čeští pracovníci jsou si vědomi, že práce v Německu obvykle nemá příliš dobré vyhlídky z hlediska kariérního růstu. Čeští zaměstnanci zastávají většinou v německých firmách nižší pozice, jejich nadřazení jsou německí zaměstnanci. Díky tomu dochází na některých pracovištích k lehké národnostní diskriminaci. Jde zejména o problematiku rozdělování směn nebo nahlašování termínu dovolené.

#### **9.4 Hrozby pro město**

Z důvodu pracovní migrace domácí pracovní síly vzniká na trhu práce v okrese Domažlice množství volných pracovních míst, které není kým obsadit. Jedná se zejména o nedostatek dělníků, zdravotních sester, lékařů, zedníků a prodavaček. Často jde o pozice, které nejsou příliš dobře placené. Nedostatek domácí pracovní síly nutí zaměstnavatele najímat zahraniční pracovní sílu. Jedná se o občany Ukrajiny, Ruska, Bulharska, Rumunska, Slovenska nebo Polska, v některých případech o občany Vietnamu a dalších zemí. Občané těchto národností mají obvykle jiné kulturní zvyky a s

nimi spojené pracovní návyky. To, že se u nás cizincům líbí, vyplývá i ze statistik. Zatímco v roce 2010 jich na území ČR žilo přibližně 425 tisíc, v roce 2017 jsme na území ČR evidovali okolo 530 tisíc cizinců. Dle statistiky ministerstva vnitra žilo v ČR na konci března roku 2018 celkem 535 970 cizinců s přechodným nebo trvalým pobytem.

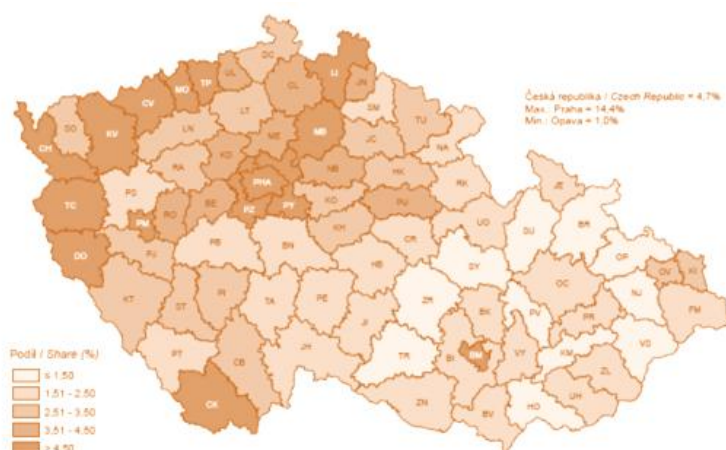
Současně se zde setkáváme s komplikacemi z hlediska kvalifikace a vzdělání cizineckých pracovníků, jejich náročné začleňování do pracovního kolektivu, nevráživost na pracovišti a s problémy z hlediska komunikace v českém jazyce. Z těchto důvodů může v některých případech docházet k poklesu kvality poskytovaných služeb a vyráběného zboží a k následnému poškozování dobrého jména firem.

Zahraniční pracovníci (například stavebních firem) se snaží minimalizovat náklady na živobytí v hostitelské zemi, bydlí proto obvykle na ubytovnách nebo v menších obecních či městských bytech. Díky pocitu sociálního vyloučení či nerovnoprávnosti na v zaměstnání mohou tyto osoby mít bližší vztah k alkoholu a následnému násilí. Díky tomu existuje zvýšené potenciální riziko kriminality a drobných výtržností, páchání škod na majetku města i na majetku občanů. Drobné přestupky jsou v rámci okresu často řešeny Městskou policií, což vyplývá z článků Domažlického deníku. Jde o drobné přestupky, výtržnosti, rušení nočního klidu či řízení pod vlivem alkoholu. Je nutné zdůraznit, že není pravidlem, že zahraniční pracovníci musí být problémoví. V některých případech mohou zahraniční pracovníci obohatit firemní či dokonce městskou kulturu.

Další negativum lze vidět ve skutečnosti, že zahraniční zaměstnanci nemají příliš vysoké nároky na pracovní podmínky. Tím pádem nemotivují zaměstnavatele k inovacím, modernizaci techniky a zlepšování pracovních podmínek. Nepodněcují zaměstnavatele ke snaze motivovat zaměstnance a obecně nepodněcují k rozvoji kultury práce. Tyto "nemoderní" podmínky často odrazují české pracovníky a podporují pracovní migraci do Německa.

Naopak výhodou zaměstnání zahraniční síly může být fakt, že dojde k obsazení často neatraktivních pracovních pozic a daný zahraniční zaměstnanec platí daň z příjmů na území České republiky. Na následujícím obrázku je mapa České republiky s barevným vyznačením podílu cizinců na celkovém počtu obyvatel v roce 2016. Z mapky je patrné, že okres Domažlice patří mezi oblasti s nejvyšším podílem cizinců.

**Obr. č. 10: Podíl cizinců na celkovém počtu obyvatel 2016**



Zdroj: ČSÚ, 2016

Demografické složení cizinců na území České republiky a vývoj cizinecké populace na jejím území, jsou uvedeny v následující tabulce. Jde o vývoj za období 2010 - 2017. V tabulce je zaznamenán vývoj celkového počtu cizinců, jejich genderové rozložení, věková struktura a rodná země. Z tabulky je patrné, že do České republiky míří více mužů než žen, většinou ve věku 20-39 let. Věkové složení imigrantů cca odpovídá věkovému složení českých pracovních emigrantů. Absolutně nejvíce osob přistěhovalých do České republiky pochází z Ukrajiny, Slovenska a třetí nejpočetnější skupinou jsou osoby pocházející z Vietnamu.

**Tab. č. 16: Cizinci v ČR 2010-2017 (stav k 31. 12.)**

<b>Cizinci</b>	<b>2010</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Celkem</b>	<b>424 291</b>	<b>449 367</b>	<b>464 670</b>	<b>493 441</b>	<b>524 142</b>
muži	244 211	254 022	262 196	277 945	296 084
ženy	180 080	193 345	202 474	215 496	228 058
<b>Věková skupina</b>					
0 až 19 let	54 641	62 414	65 332	69 988	74 277
20 až 39 let	211 553	196 243	198 030	208 403	220 422
40 až 59 let	133 512	153 985	160 848	170 465	180 605
60 a více let	24 585	36 725	40 460	44 585	48 838
<b>Státní občanství</b>					
<b>země EU 28</b>	<b>137 830</b>	<b>184 511</b>	<b>195 499</b>	<b>208 166</b>	<b>219 708</b>
<b>z toho:</b>					
Slovensko	71 780	96 222	101 589	107 251	<b>111 804</b>
Německo	13 871	19 687	20 464	21 216	21 261
Polsko	18 242	19 626	19 840	20 305	<b>20 669</b>
Bulharsko	6 927	10 058	10 984	12 250	13 795
Rumunsko	4 410	7 741	9 116	10 826	12 562
Velká Británie	4 356	5 647	5 966	6 288	6 698
Maďarsko	713	2 300	3 135	4 102	5 370
Itálie	2 608	3 810	4 161	4 550	4 908
Francie	2 282	3 244	3 483	3 728	3 973
<b>země mimo EU</b>	<b>286 461</b>	<b>264 856</b>	<b>269 171</b>	<b>285 275</b>	<b>304 434</b>
<b>z toho:</b>					
Ukrajina	124 281	104 156	105 614	109 850	<b>117 061</b>
Vietnam	60 289	56 609	56 900	58 025	<b>59 761</b>
Rusko	31 807	34 416	34 710	35 759	<b>36 642</b>
Spojené státy	6 074	6 476	6 478	8 763	9 556
Mongolsko	5 576	5 461	5 986	6 799	7 895
Čína	5 470	5 574	5 721	6 126	6 871
Kazachstán	4 243	5 000	5 141	5 456	5 678
Moldavsko	8 860	5 252	5 032	5 237	5 436
Bělorusko	4 235	4 401	4 491	4 733	5 218

\*Údaje nezahrnují cizince s platným azylem na území ČR

Zdroj: Ředitelství služby cizinecké policie 2018, ČSÚ.

Zpracovala: Lucie Němcová, 2019



## 9.5 Návrh řešení současného stavu

Návrhy zaměstnavatelům okresu Domažlice vycházejí z výsledků dotazníkového šetření a z osobních rozhovorů, které byly v rámci diplomové práce provedeny. Z vytvořené osoby a motivů ovlivňujících pracovní migraci lze zaměstnavatelům navrhnout několik zlepšení, které by mohly pomoci zvýšit zájem domácí pracovní síly.

Prvním identifikovaným motivem byla mzda, odměna za práci. Je jasné, že není v silách zaměstnavatelů dorovnat německé výše platů. Například obchodní dům Kaufland v posledních letech zvyšoval mzdy svých zaměstnanců a to jak z důvodu navyšování mezd u konkurence (Lidl), tak z důvodu udržení svých stávajících zaměstnanců. Společnosti Penny a Albert, které se v okrese Domažlice také nacházejí, se touto cestou nevydaly. Je pravděpodobné, že i z tohoto důvodu na prodejnách těchto řetězců pracuje větší procento zahraničních pracovníků, než je tomu u výše zmíněných konkurentů.

Dalším velmi důležitým motivem pro mladé pracovní emigranty jsou přídatky na děti, které v Německu zaměstnanci čerpají. Systém Kindergeld a Elterngeld je v rukou vlády, firma jako taková nemá šanci systémem přídatků a dávek ovlivnit. Co ale možné je, je poskytnout zaměstnancům příspěvky a to finanční i nefinanční formou. Jednou z možných forem jsou *kids friendly systems*. Jde například o poskytnutí finančních příspěvků na školku, poskytnutí zaměstnancům s dětmi extra dny dovolené, zajištění přednostního čerpání dovolené v období prázdnin či zajištění umístění dětí do školky či školy v blízkosti pracoviště. Jde o ne příliš nákladné avšak velice důležité kroky, které by mohly oslovit zejména mladé rodiče s dětmi.

Péče o zdraví zaměstnanců. Pravidelné hrazené prohlídky, příspěvek na brýle nebo zajištění závodního stravování, to jsou věci, které mohou mít pozitivní vliv na udržení pracovníků. Tento fakt vyplynul z provedených osobních rozhovorů. Zajištění pitného režimu a kávy zdarma v rámci pracoviště působí také velmi atraktivně. Další možností péče o zaměstnance a jejich následnou spokojenost a loajalitu může být poskytování příspěvku na vitamíny a prevenci onemocnění a to zejména v zimních měsících. Takovýto krok může být chápán i jako benefit pro samotnou firmu, jelikož se omezí procento nemocných. Tímto krokem lze, do určité míry oslovit osoby, pro které je atraktivní zdravotní péče v Německu. Tento benefit je nabízen v okrese Domažlice například japonskou společností s pobočkou ve Kdyni - *KD TEC s.r.o.*

Čisté pracoviště, moderní prostředí a zázemí pro zaměstnance. Tyto poměrně základní věci jsou také velmi důležité pro spokojenost stávajících i potenciálních zaměstnanců. Zajištění prostor pro strávení pracovní pauzy a umožnění kouřit, je motiv, který pro některé osoby může být klíčovým.

Motivační programy pro dlouholeté a loajální zaměstnance jako například vedení účtu v bance zdarma, příspěvek na telefon nebo placené přesčasy. Atraktivní jsou i firemní školení, večírky, teambuilding a firemní akce, které zvyšují povědomí o firmě. Každý člověk raději pracuje pro atraktivní firmu, známou značku s dobrou pověstí. Dobré firmy pořádají vánoční večírky a sešlosti, kde výkonné zaměstnance odměňují dárky a finančními bonusy. Další možnou motivací jsou pro zaměstnance například příspěvky na penzijní připojištění, příspěvek na životní pojištění, poskytování poukázek na volnočasové aktivity (masáže, divadlo, volné vstupenky) nebo poskytování stravenek.

Všechny tyto návrhy nemohou být splněny najednou. Ideální je stanovit plán postupného zavádění jednotlivých návrhů a jeho důkladné plnění. Začít od organizačně nenáročných změn, pokračovat přes náročnější k těm nejsložitějším. Pro začátek je dobré zavést například vitamíny zdarma a zajištění pitného režimu. Finančně lze odhadnout přibližné náklady na realizaci (v podniku čítajícím 30 zaměstnanců a 250,-/měs.) na 7 500,-/měs. Ideální by bylo poskytnout tento příspěvek minimálně po dobu říjen, listopad, prosinec a leden. Tedy celkový náklad na vitamíny by byl ve výši 30 000,-.

Z hlediska zajištění pitného režimu pro stejný podnik byl vyčíslen následující náklad. Počítáme-li opět s 30 zaměstnanci, 20 pracovními dny v měsíci, 12 měsíci v roce a nárokem na jednu lahev (1,5 l) vody/den, vyjde nám 7200 lahví za rok (nepočítáme se svátky a dny dovolené, proto je zde určitá rezerva). Cenový náklad na vodu pro zaměstnance na celý rok při ceně 10,-/lahev je 72 000,-. Měsíčně to činí 6 000,-. Z výpočtů výše, je patrné, že nejde o nijak vysoké částky a tudíž by nemělo být pro menší-střední podnik čítající 30 zaměstnanců problém takovýto finanční náklad zvládnout. Je nutné si uvědomit, že náklady spojené s fluktuací zaměstnanců jsou obvykle mnohonásobně vyšší.

## **Distribuce výsledků a doporučení firmám**

Výše sepsaná doporučení jsou určena firmám se sídlem v okrese Domažlice. Praktická část je zaměřená na pochopení stavu na trhu práce v této oblasti a na pochopení osob nabízejících svoji pracovní sílu. Cílem je firmám přiblížit potřeby těchto osob a pomoci jim tyto osoby zaujmout cílenou nabídkou práce, která je schopná konkurovat v určitých aspektech nabídce zahraničního (německého) trhu práce. Stejně jako podnik musí dobře znát své zákazníky a pochopit jejich potřeby, aby bylo možné je naplnit, je pro firmy důležité znát své zaměstnance, věnovat jim dostatečnou pozornost, péči a udržovat jejich spokojenost.

Firmy z okrese Domažlice by měly aktivně spolupracovat s úřadem práce. Výsledky diplomové práce budou předány Úřad práce Domažlice, kde budou firmám volně dostupné. O možnosti nahlédnutí budou firmy informovány Úřadem práce Domažlice.

Úřad práce eviduje a nabízí všem zájemcům o práci volné pracovní pozice a to jak doma, tak v Německu. Činí tak prostřednictvím poradenských dnů, které probíhají pod záštitou organizace EURES. Bylo by logické a účelné aby úřad pořádal sezení i se zaměstnavateli z českých firem. Na těchto setkáních by firmy prezentovaly nabídku volných pracovních míst.

## **Závěr**

Cílem práce bylo charakterizovat pracovní migraci a trendy s ní spojené, její příčiny a důsledky. Pracovní migrace je pojem, který se týká ekonomiky téměř všech států světa. Ani Česká republika není výjimkou. Díky vstupu České republiky do Evropské unie, která si zakládá na svobodě a deklaruje volný pohyb pracovníků, došlo v České republice k nárůstu trendu pracovní migrace. Téma bylo zvoleno pro jeho aktuálnost a významnost.

V souvislosti s rostoucím trendem pracovní migrace, byla Česká republika donucena učinit změny v legislativě pracovní migrace, zejména v harmonizaci legislativy s ostatními členskými státy. Vstup ČR do EU tak přinesl, mimo své výhody i nevýhodu a to v podobě vysoké pracovní migrace. Nejnebezpečnější pracovní migrace je v případě kvalifikovaných pracovníků do zahraničí. Jde o takzvaný odliv mozků, který je jevem s negativními dopady na českou ekonomiku. Vědci, technici, designéři, odborníci, výzkumníci, lékaři, IT specialisté a další kvalifikovaní, vysoce vzdělaní a zkušení občané opouštějí české zaměstnavatele a hledají práci v zahraničí.

Česká republika je pracovní migrací ovlivněna všemi pozitivními i negativními efekty. Stejně jako je tomu i u ostatních států světa. Ke zvýšení pozitivního vlivu migrace na český trh práce je potřeba se do budoucna zaměřit na aktivity v oblasti udržení domácí pracovní síly a získání vysoce kvalifikované pracovní síly ze zahraničí. Důležité je veškeré toky pracovní síly evidovat a analyzovat změny, probíhající na trhu práce. Díky tomu bude v budoucnu možné flexibilně reagovat na změny trendů pracovní migrace a eliminovat případnou hrozbu odlivu kvalifikovaných pracovníků do zahraničí.

První kapitola práce je věnována metodickému přístupu při zpracování tématu. Druhá kapitola je věnována teoretickému podkladu pro přiblížení problematiky migrace, pracovní migrace a jejímu dělení. V třetí kapitole jsou uvedeny příčiny a důsledky mezinárodního pohybu pracovní síly a jejich vliv na ekonomiku státu. Čtvrtá kapitola je věnována pracovní migraci. Jsou zde uvedeny jednotlivé druhy pracovní migrace, legislativa spojená s pracovní migrací a stav pracovní migrace v České republice.

Pátá kapitola je zaměřena na nezaměstnanost, která s pracovní migrací úzce souvisí a to zejména z hlediska dalšího zpracování v praktické části práce pro okres Domažlice a činnost tamějšího úřadu práce. V této kapitole jsou uvedeny a stručně

charakterizovány jednotlivé druhy nezaměstnanosti a uveden vývoj nezaměstnanosti v České republice. Šestá kapitola přibližuje problematiku zprostředkování práce a agentury, které tuto službu poskytují. Uvádí výčet jejich činnosti. Všechny výše uvedené kapitoly sloužily práci jako teoretický základ pro zpracování praktické části.

Sedmá kapitola je věnována trhu práce, nezaměstnanosti a pracovní migraci v okrese Domažlice. Touto kapitolou začíná vlastní část práce. Je popsána činnost úřadu práce, dále srovnání pracovních podmínek v České republice a v Německu. Jsou zde porovnány možnosti, které pracovní migrant v tomto okrese má. Důležitou částí této kapitoly je představení činnosti EURES, která má zásadní význam z hlediska pracovní migrace. Činnost této instituce není dle provedeného dotazníkového šetření příliš známa. V osmé kapitole je stanoven návrh výzkumu trhu práce pro okres Domažlice, vymezena problematika, která je řešena, položeny výzkumné otázky, stanovené cíle, které si výzkum klade, navržen testovaný vzorek, sběr dat a proveden předvýzkum.

Devátá kapitola je prezentací získaných dat a to pomocí komentářů a grafické vizualizace výsledků. V této kapitole je identifikována persona občana migrujícího za prací do sousedního Německa. Identifikace osoby byla provedena pro lepší pochopení potřeb takové osoby a následné možnosti tuto osobu oslovit a motivovat k práci v ČR. V kapitole jsou uvedeny motivy, které vedou osoby k migraci, včetně jejich významu. Stanovením osoby a motivů migrace byly naplněny základní cíle práce.

Poslední kapitola dále varuje před hrozbami, které pro město z pracovní migrace plynou. Obsahuje návrhy pro zaměstnavatele okresu Domažlice, jak motivovat domácí pracovní sílu k práci v místě bydliště. Návrhy vycházejí zejména z výsledků dotazníkového šetření, osobních rozhovorů a jsou navrženy tak, aby byly pro zaměstnavatele finančně nenáročné. Součástí kapitoly je také návrh distribuce doporučení a výsledků práce. Diplomová práce není zaměřena na plánování navrhovaných změn a jejich přijetí v podniku. Plánování změn, stanovení rozpočtu pro jejich zavedení a vlastní aplikace v podniku, může být námětem pro zpracování další práce.

## Literatura a další zdroje

- Baštýř, I. & kolektiv. (2005). *Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie*. Brno: MU.
- Baštýř, I. (2007). *Porovnání úrovně, vývoje a postavení minimálních mezd a minimálních nákladů práce ve státech Evropské unie. Analýza statistických údajů*. Praha: VÚPSV.
- Boeri, T., & Van Ours, J. (2008). *The economics of imperfect labor markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Brouček, S. (2017) *Migrace z České republiky po roce 1989 v základních tematických okruzích*. Praha: Etnologický ústav AV ČR.
- Castels, S. & Miller, J. M. (1998). *The Age of Migration*. 2nd. Edition Basingstoke: Macmillan Press Ltd.
- Cihelková, E. & al. (2001). *Světová ekonomika: nové jevy a perspektivy*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck.
- Dokoupil, J. & kol. (2005). *Rozvojový potenciál Plzeňského kraje*. V Plzni: Západočeská univerzita.
- Eger, L. & Egerová, D. (2014). *Základy metodologie výzkumu: pro studenty ekonomických oborů*. 1.Vyd. Plzeň: ZČU.
- Forman, M. (1998). *Nationalism and the International Labor Movement: The Idea of the Nation in Socialist and Anarchist Theory*. Penn State University Pres.
- Hoerder, D. (2010). *Geschichte der deutschen Migration: Vom Mittelalter bis heute*. München: C.H. Beck.
- Horáková, M. (2007). *Zpráva o vývoji pracovních migrací 1993-2006*. 1.Vyd. Praha, 2007, 97s. ISBN 978-80-87007-67.
- Horáková, M. (2008). *Dlouhodobé trendy ve vývoji pracovních migrací v České republice*. 1.Vyd. Praha: VÚPSV.
- Jeníček, V. & Foltýn, J. (2003). *Globální problémy a světová ekonomika*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck.

- Kaczor, P. (2013). *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica.
- Kotýnková, M. & Němec, O. (2003). *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. Vyd. Havlíčkův Brod: Kamil Mařík- PROFESSIONAL PUBLISHING.
- Kubišta, V. & kol. (2016). *Mezinárodní obchod a migrace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o.
- Kunešová, H., Cihelková, E. & kol. (2006). *Světová ekonomika nové jevy a perspektivy*. 2. dopl. a přeprac. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck.
- Kunešová, H., Jarý, Č. & Martinčík, D. (2005). *Světová ekonomika pro distanční studium*. 1. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni.
- Macáková, L. & kol. (2000). *Mikroekonomie (základní kurz)*. 5. vydání. Slaný, Melandrium.
- Palát, M. (2013). *Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: teorie a praxe v Evropské unii*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing.
- Palát, M. (2014) *Determinanty vzniku migrace a statistiky cizinců v Evropské unii*. Ostrava: Key Publishing.
- Palát, M. (2015) *Mezinárodní migrace a ekonomika v Evropské unii: vývoj, determinanty, politiky a trendy*. Brno: Key Publishing.
- Pališková, M. (2014). *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Vydání první. V Praze: C. H. Beck.
- Pošta, V., Macáková, L., & Pavelka, T. (2015) *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press.
- Roubini, N. & Mihm, S. (2011). *Krizová ekonomie: budoucnost finančnictví v kostce*. 1. vyd. Praha: Grada.
- Řehoř, P. (2010). *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce: vědecká monografie*. Brno: Akademické nakladatelství CERM.
- Stojanov, R., Strielkowski, W. & Drbohlav, D. (2011). *Pracovní migrace a remitence: současné trendy v době ekonomické krize*. Geografie: sborník České geografické společnosti.

Šišková, T. (2001). *Menšiny a migranti v České republice: my a oni v multikulturní společnost 21. století*. 1. vyd. Praha.

Vavrečková, J. (2006). *Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil*. Praha: VÚPSV.

Vavrečková, J., & Baštýř, I. (2009). *Působení fenoménu brain drain v ČR a výdělková motivace odborníků k práci v zahraničí*. Praha: VÚPSV.

Vavrečková, J., et al. (2007). *Riziko odlivu lékařů a odborníků IT/ICT z České republiky do zahraničí*. Praha: VÚPSV.

Vavrečková, M. (2011). *Migrace obyvatelstva jako faktor ekonomického rozvoje*. Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky, Praha: Nakladatelství ČVUT.



## Online zdroje

Aartos [online] cit. 22. 2. 2019. *Webové stránky společnosti - O nás* Dostupné z: <<https://www.aartos.de/index.php/cz/kompetenzen-5.html>>.

Akademie věd České republiky [online] cit. 11. 12. 2018. *Migrace a česká etnologie*. Dostupné z: <<https://biblio.hiu.cas.cz/media-viewer>>.

Black, R. (2011). The effect of environmental change on human migration. *Global*

Bundesamt - statistisches [online] cit. 12. 1. 2019. *DE statistisches*. Dostupné z: <[https://www.destatis.de/DE/Home/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Home/_inhalt.html)>.

Bundesamt - statistisches [online] cit. 13. 1. 2019. *Arbeit/Arbeitsmarkt*. Dostupné z: <[www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/\\_inhalt.html](http://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/_inhalt.html)>.

Bundesamt - statistisches [online] cit. 14. 1. 2019. *Internationale Koordinierung*. Dostupné z: <[www.destatis.de/DE/Ueber-uns/Unsere-Aufgaben/zusammenarbeit.html](http://www.destatis.de/DE/Ueber-uns/Unsere-Aufgaben/zusammenarbeit.html)>.

Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz (2003). *Einkommensteuergesetz*. [online] cit. 13. 2. 2019. Dostupné z: <[www.gesetze-im-internet.de/estg/bjnr010050934.html#seitenanfang](http://www.gesetze-im-internet.de/estg/bjnr010050934.html#seitenanfang)>.

Czso[online] cit. 3. 1. 2019. *Cizinci data o nezaměstnanosti*. Dostupné z: <[https://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove\\_udaje/ciz\\_zamestnanost](https://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/ciz_zamestnanost)>

Česká národní banka. *Kurzy devizového trhu*. [online]. 2019 [cit. 2019-04-02]. Dostupné z: <[http://www.cnb.cz/cs/faq/kurzy\\_devizoveho\\_trhu.html](http://www.cnb.cz/cs/faq/kurzy_devizoveho_trhu.html)>.

Český statistický úřad. *Počet cizinců v ČR*. [online]. [cit. 2019-02-19]. Dostupné z: <[https://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/tabulky/ciz\\_pocet\\_cizincu-001](https://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/tabulky/ciz_pocet_cizincu-001)>.

Demografie [online] cit. 12. 1. 2019. Dostupné z: <[http://demografie.info/?cz\\_migrace](http://demografie.info/?cz_migrace)>

Domazlicky.denik.cz. [online]. *V Plzeňském kraji je dvakrát více volných míst než lidí bez práce*. cit. 11. 1. 2019. Dostupné z: <<https://domazlicky.denik.cz/z-regionu/v-plzenskem-kraji-je-dvakrat-vice-volnych-mist-nez-lidi-bez-prace-20180121.html>>.

Dotiko, s.r.o. [online] cit. 22. 2. 2019. Dostupné z: <<https://www.dotiko.cz/>>

E15.cz [online] cit. 13. 2. 2019. *Jak vysoké jsou mzdy v Německu a kolik z nich ukrojí daně? Podívejte se na přehlednou tabulku*. Dostupné z:

<<https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/jak-vysoke-jsou-mzdy-v-nemecku-a-kolik-z-nich-ukroji-dane-podivejte-se-na-prehlednou-tabulku-1334326>>.

Ec.europa.eu [online] cit. 15. 3. 2019. *EURES v přeshraničních regionech*. Dostupné z: <[https://ec.europa.eu/eures/public/cs/eures-in-crossborderregions?lang=cs&app=0.14.1-build-0&pageCode=cross\\_border#/list](https://ec.europa.eu/eures/public/cs/eures-in-crossborderregions?lang=cs&app=0.14.1-build-0&pageCode=cross_border#/list)>.

*Environmental Change*, 21 (1). Dostupné z: <[environmentalmigration.iom.int/effect-environmental-change-human-migration](http://environmentalmigration.iom.int/effect-environmental-change-human-migration)>.

Epravo.cz [online] cit. 10. 2. 2019. *Agentury práce – budou změny k lepšímu?* Dostupné z: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/agentury-prace-budou-zmeny-k-lepsimu-105395.html>>.

Epravo.cz [online] cit. 12. 3. 2019. *Evropský trh práce a systém EURES*. Dostupné z: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/evropsky-trh-prace-a-system-eures-15367.html?mail>>.

Eprehledy.cz [online] cit. 11. 2. 2019. *Průměrné platy podle profese zaměstnání*. Dostupné z: <[https://eprehledy.cz/prumerne\\_platy\\_podle\\_profese.php](https://eprehledy.cz/prumerne_platy_podle_profese.php)>.

Etzo, I. 2008. *Internal migration: a review of the literature* [MPRA Paper No. 8783]. University Library of Munich, 2008. Dostupné z: <<http://ideas.repec.org/p/pramprapa/8783.html>>.

Eurostat v češtině [online] cit. 5. 1. 2019. Dostupné z: <<http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h>>

Exportdosrn.cz [online] cit. 13. 1. 2019. *Nedostatek kvalifikovaných pracovníků v Bavorsku se vyostřuje*. Dostupné z: <<https://www.exportdosrn.cz/article/nedostatek-kvalifikovanych-pracovniku-v-bavorsku-se-vyostruje>>.

Exportdosrn.cz [online] cit. 13. 2. 2019. *Typy daní v Německu*. Dostupné z: <<https://www.exportdosrn.cz/info/dane-v-nemecku/typy-dani-v-nemecku>>.

Exportdosrn.cz [online] cit. 15. 1. 2019. *Další zvýšení německé minimální mzdy od 1. 1. 2019*. Dostupné z: <<https://www.exportdosrn.cz/article/dalsi-zvyseni-nemecke-minimalni-mzdy-od-1-1-2019/>>.

Exportdosrn.cz [online] cit. 15. 1. 2019. *Zvýšení nezdanitelné položky u daně z příjmu v Německu od 1. 1. 2017*. Dostupné z: <<https://www.exportdosrn.cz/article/zvyseni-nezdanitelné-položky-u-daně-z-příjmu-v-německu-od-112017>>.

Exportdosrn.cz [online] cit. 20. 2. 2019. *Hlavní rozdíly mezi českým a německým systémem zdravotního pojištění*. Dostupné z: <[www.exportdosrn.cz/article/hlavni-rozdily-ceskym-nemeckym-systemem-zdravotniho-pojisteni](http://www.exportdosrn.cz/article/hlavni-rozdily-ceskym-nemeckym-systemem-zdravotniho-pojisteni)>.

Exportdosrn.cz [online] cit. 6. 1. 2019. *Práce v Německu*. Dostupné z: <[www.exportdosrn.cz/info/prakticke-informace/prace-v-nemecku](http://www.exportdosrn.cz/info/prakticke-informace/prace-v-nemecku)>.

Finance.cz [online] cit. 18. 2. 2019. *Průměrná mzda 2018 ČR-německo-rakousko*. Dostupné z: <<https://www.finance.cz/514154-prumerna-mzda-2018-cr-nemecko-rakousko/#Prum6>>.

Franc, A. *Hlavní tendence ve vývoji pracovních migrací v České republice* [online]. Brno: Centrum výzkumu konkurenční schopnosti české republiky, červen 2006. Dostupný z: <<https://is.muni.cz/do/1456/soubory/oddeleni/centrum/papers/wp2006-22.pdf>>.

Google.com/maps [online] cit. 22. 2. 2019. Dostupné z: <<https://www.google.com/maps/@49.4410419,12.9279202,16.75z?hl=cs>>.

Grenzinfo.eu [online] cit. 1. 3. 2019. *Arbeiten im Nachbarland*. Dostupné z: <<https://grenzinfo.eu/projekte/>>.

Hospodářské noviny (infografiky.ihned.cz) [online] cit. 12. 2. 2019. *Německé a české mzdy. Příkré rozdíly se za poslední léta nezmírnily*. Dostupné z: <<https://infografiky.ihned.cz/nemecke-mzdy/r~bcc161bc633411e89b0fac1f6b220ee8/>>.

Idnes.cz [online] cit. 15. 2. 2019. *Západočeši odjíždějí za prací do Německa, láká je mzda i lepší zázemí*. Dostupné z: <[https://www.idnes.cz/plzen/zpravy/vydelek-mzda-prace-v-nemecku-personalni-agentura-euro.A180205\\_082742\\_plzen-zpravy\\_vb](https://www.idnes.cz/plzen/zpravy/vydelek-mzda-prace-v-nemecku-personalni-agentura-euro.A180205_082742_plzen-zpravy_vb)>.

Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti*. [online]. 2018 [cit. 2019-12-03]. Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.

Jomec JOURNAL, Journalism, Media and Cultural Studies. BOWMAN, Paul. *The Meaning of Migration*. [online]. cit. 19. 12. 2018. ISSN: ISSN 2049-2340. Dostupné z: <[https://www.researchgate.net/publication/307088664\\_The\\_Meaning\\_of\\_Migration](https://www.researchgate.net/publication/307088664_The_Meaning_of_Migration)>.

Justice.cz, [online] cit. 22. 2. 2019. *DOTIKO s.r.o.* Dostupné z: <<https://or.justice.cz/ias/ui/vypissldetail?dokument=56097929&subjektId=642096&spis=483611>>.

Justice.cz, [online] cit. 22. 2. 2019. *JR Personal* Dostupné z: <[https://or.justice.cz/ias/ui/registrik-\\$firma?navez=jr+personal](https://or.justice.cz/ias/ui/registrik-$firma?navez=jr+personal)>.

Justice.cz, [online] cit. 22. 2. 2019. *Zlatý lev G+S s.r.o.* Dostupné z: <[https://or.justice.cz/ias/ui/registrik-\\$firma?navez=zlat%C3%BD+lev+g%2Bs](https://or.justice.cz/ias/ui/registrik-$firma?navez=zlat%C3%BD+lev+g%2Bs)>.

Justice.cz, [online] cit. 23. 2. 2019. *Aartos* Dostupné z: <<https://www.aartos.de/index.php/cz/kompetenzen-5.html>>.

Justice.cz, [online] cit. 23. 2. 2019. *MIMOZA 001 s.r.o.* Dostupné z: <[https://or.justice.cz/ias/ui/registrik-\\$firma?navez=mimoza+001+>](https://or.justice.cz/ias/ui/registrik-$firma?navez=mimoza+001+>)>.

Justice.cz, [online] cit. 24. 2. 2019. *MaxiWork s.r.o.* Dostupné z: <<https://or.justice.cz/ias/ui/registrik-firma.vysledky?subjektId=933491&typ=UPLNY>>.

Justice.cz, [online] cit. 24. 2. 2019. *Unistaff Agency* Dostupné z: <[https://or.justice.cz/ias/ui/registrik-\\$firma?navez=unistaff](https://or.justice.cz/ias/ui/registrik-$firma?navez=unistaff) >.

Kurzy.cz [online] cit. 15. 1. 2019. *Kurzy ČNB v prosinci 2018, historie kurzů měn.* Dostupné z: <<https://www.kurzy.cz/kurzy-men/historie/prosinec-2018/>>.

Maxi Work s.r.o. [online] cit. 12. 2. 2019. *O nás.* Dostupné z: <<http://maxi-work.eu/>>.

Město Domažlice [online] cit. 2. 2. 2019. *O nás.* Dostupné z: <<https://www.domazlice.eu/o-domazlicich/>>

Město Domažlice[online] *analýza vývoje trhu práce 2010.* cit. 3. 2. 2019. Dostupné z: <[https://www.domazlice.eu/e\\_download.php?file=data/messages/obsah766\\_14.pdf&original=84.pdf](https://www.domazlice.eu/e_download.php?file=data/messages/obsah766_14.pdf&original=84.pdf) >.

Migraceonline [online] cit. 20. 1. 2019. *Pracovní migrace.* Dostupné z: <<https://migraceonline.cz/cz5/temata/pracovni-migrace>>

Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. *Česká republika se stala součástí schengenského prostoru*, Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2010c, cit. 3. 1. 2019. Dostupné z: <<https://www.mvcr.cz/clanek/eu-schengen-ceska-republika-se-stala-soucasti-schengenskeho-prostoru.aspx>>.

Ministerstvo vnitra České republiky. [online]. *Terminologický slovník*, Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2010a, cit. 3. 1. 2019. Dostupné z: <<https://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx>>

Nemeckypracovniportal.cz [online] cit. 15. 1. 2019. *Kolik je minimální mzda v Německu 2018?* Dostupné z: <<https://www.nemeckypracovniportal.cz/minimalni-mzda-nemecko-2018/>>.

OECD (2017). *International Migration Outlook 2017*. Dostupné z: <[http://dx.doi.org/10.1787/migr\\_outlook-2017-en](http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2017-en)>.

OECD (2018). OECD.Stat. [online] cit. 19. 3. 2019. Dostupné z: <[stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CPL](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CPL)>.

Oecd.org [online] cit. 22. 2. 2019. *OECD Tax Database*. Dostupné z: <<http://www.oecd.org/tax/tax-policy/tax-database.html>>.

Portal.mpsv.cz [online] cit. 12. 2. 2019. *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska*. Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem.stat>>.

Portal.mpsv.cz [online] cit. 13. 3. 2019. *Regionální statistika ceny práce - rok 2017*. Dostupné z: <[https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydelky/download/2017/plz\\_174\\_mzs.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydelky/download/2017/plz_174_mzs.pdf)>.

Refugeesmigrants.un.org [online] cit. 1. 2. 2019. *Compact for Migration*. Dostupné z: <<https://refugeesmigrants.un.org/definitions>>.

Statistische Bundesamt (2017). *Destatis*. Cit 14. 3. 2019 Dostupné z: <[https://www.destatis.de/EN/PressServices/Press/pr/2017/06/PE17\\_227\\_12521.html](https://www.destatis.de/EN/PressServices/Press/pr/2017/06/PE17_227_12521.html)>.

Stepstone.de [online] cit. 19. 2. 2019. *Arbeitsreport*. Dostupné z: <<https://www.stepstone.de/Ueber-StepStone/knowledge/arbeitsreport>>.

Stepstone.de [online] cit. 19. 2. 2019. *Mobilitaetsreport*. Dostupné z: <<https://www.stepstone.de/Ueber-StepStone/knowledge/mobilitaetsreport/>>.

Stránky ČSÚ [online]. [cit. 20. 3. 2019]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/B60046F83A/\\$File/141409t3151.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/B60046F83A/$File/141409t3151.pdf)>.

Unesco.org [online] cit. 3. 1. 2019. *LEARNING TO LIVE TOGETHER*. Dostupné z: <<http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/international-migration/glossary/migrant/>>.

United Nations (2017). *International Migration Report 2017*. Dostupné z: <<http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017.pdf>>.

Úřad práce České republiky [online] cit. 18. 1. 2019. Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>.

Vavrečková, J. & Baštýř, I. *Působení fenoménu brain drain v ČR a výdělková motivace odborníků k práci v zahraničí*. Praha: VÚPSV, 2009. [online]. [cit. 13. 1. 2019]. Dostupné z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_303.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_303.pdf)>.

Vavrečková, J. & kol. *Sekundární analýzy problematiky BRAIN DRAIN a s tím souvisejících skutečností*. [online]. cit. 13. 1. 2019. Dostupné z: <<http://www.vupsv.cz/Fulltext/MSVav01.pdf>>.

## **Právní předpisy**

*Smlouva o EU, 1993, článek 39, odstavec 1.*

*Vyhláška MV č. 388/2002 Sb., o stanovení správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem a správních obvodů s obcí s rozšířenou působností.*

*Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.*

*Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.*

*Zákon č. 186/2013 Sb. o státním občanství České republiky a o změně některých zákonů v platném znění.*

*Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.*

*Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů.*

*Zákon č. 314/2002 Sb., o stanovení obcí s pověřeným obecním úřadem a stanovení obcí s rozšířenou působností.*

*Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.*

*Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.*

*Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.*

*Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.*

*Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník.*

## Seznam tabulek

Tab. č. 1: Češi zaměstnaní v zemích EU (rok 2007) .....	19
Tab. č. 2: Počet prac. nabídek dle vzdálenosti v okrese Domažlice k 9. 2. 2019.....	36
Tab. č. 3: Nezaměstnanost v okrese Domažlice (leden 2019).....	38
Tab. č. 4: Vývoj nezaměstnanosti Domažlice 2015-2019 .....	38
Tab. č. 5: Vývoj nezaměstnanosti Horšovský Týn 2015-2019.....	40
Tab. č. 6: Vývoj nezaměstnanosti v obci Česká Kubice 2015-2019 .....	40
Tab. č. 7: Vývoj nezaměstnanosti v obci Kdyně 2015-2019 .....	41
Tab. č. 8: Vývoj nezaměstnanosti v obci Staňkov 2015-2019.....	41
Tab. č. 9: Hrubé hodinové sazby pro jednotlivé profese v Německu .....	45
Tab. č. 10: Výše průměrné hrubé mzdy v okolních zemích ČR v roce 2018 (v Kč).....	48
Tab. č. 11: Míra zdanění práce v ČR a sousedních zemích (%).....	50
Tab. č. 12: Seřazené motivy k pracovní migraci dle významnosti .....	82
Tab. č. 13: Motivы brzdící pracovní migraci .....	83
Tab. č. 14: Vnímání práce v Německu záznam .....	88
Tab. č. 15: Vnímání práce v Německu výsledky(v %).....	88
Tab. č. 16: Cizinci v ČR 2010-2017 (stav k 31. 12.).....	96



## Seznam grafů

Graf č. 1: Vývoj nezaměstnanosti ČR 2018 v jednotlivých měsících .....	26
Graf č. 2: Vývoj nezaměstnanosti ČR (2013-2018) .....	26
Graf č. 3: Vývoj průměrné mzdy v letech 2000 - 2018 (v Kč).....	43
Graf č. 4: Vývoj průměrné hrubé mzdy v Německu 2010-2017 (EUR/měs.) .....	49
Graf č. 5: Respondenti z okresu Domažlice .....	73
Graf č. 6: Zastoupení občanů jednotlivých měst .....	74
Graf č. 7: Podíl zaměstnanosti respondentů.....	75
Graf č. 8: Podíl osob pracujících v Německu .....	76
Graf č. 9: Cesty k získání práce v Německu .....	77
Graf č. 10: Povědomí o personálních agenturách .....	78
Graf č. 11: Znalost EURES.....	79
Graf č. 12: Kolik osob pracujících v Německu máte ve svém nejbližším okolí.....	80
Graf č. 13: Procento (počet) osob uvažujících o práci v Německu .....	81
Graf č. 14: Motivy k práci v Německu .....	81
Graf č. 15: Vzdálenost dojíždění za prací.....	84
Graf č. 16: Ochota obyvatel stěhovat se za prací.....	85
Graf č. 17: Nejvyhledávanější profese.....	86
Graf č. 18: Očekávaná odměna za práci v Německu .....	87
Graf č. 19: Znalost NJ.....	89
Graf č. 20: Úroveň vzdělání.....	90
Graf č. 21: Věková struktura respondentů .....	90
Graf č. 22: Genderové složení vzorku .....	91

## **Seznam obrázků**

Obr. č. 1: Druhy nezaměstnanosti.....	21
Obr. č. 2: Fotografieměstí města Domažlice.....	31
Obr. č. 3: Mapa ČR - lokace města Domažlice .....	32
Obr. č. 4: Působnost úřadu práce města Domažlice .....	35
Obr. č. 5: Logo EURES .....	63
Obr. č. 6: Evropský portál pracovní mobility .....	66
Obr. č. 7: EURES informace o trhu a podmínkách práce.....	67
Obr. č. 8: Seznam EURES poradců pro Plzeňský kraj .....	68
Obr. č. 9: Demonstrativní trasa maximální vzdálenosti.....	84
Obr. č. 10: Podíl cizinců na celkovém počtu obyvatel 2016 .....	95

## **Seznam rovnic**

Rovnice č. 1: Míra nezaměstnanosti .....	20
Rovnice 2: Výpočet stanové hrubé měsíční mzdy.....	86

## **Seznam použitých zkratk**

*apod a podobně*

*CZK Korun českých*

*ČR Česká republika*

*ČSÚ Český statistický úřad*

*DE Německo*

*EaSI program EU pro zaměstnanost a sociální inovace*

*EHP Evropský hospodářský prostor*

*EU Evropská unie*

*EU mover Evropský migrant*

*EURES European Employment Services = Evropské služby zaměstnanosti*

*IOM International Organization for Migration*

*MF Ministerstvo financí České republiky*

*MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky*

*OECD Organisation for Economic Co-Operation and Development, Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj*

*OSN Organizace spojených národů*

*ÚP ČR Úřad práce České republiky*

## **Seznam příloh**

**Příloha A:** EURES, Poradenský den úřadu práce v Domažlicích.

**Příloha B:** Nezaměstnanost v obcích a mikroregionech v okresu Domažlice za leden 2019.

**Příloha C:** Formulář E106.

**Příloha D:** Formulář vytvoření profilu uchazeče (Pracovní portál evropské mobility).

**Příloha E:** Dotazník výzkumu trhu práce okres Domažlice.

## Přílohy

### Příloha A



EVROPSKÁ UNIE  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



Bundesagentur für Arbeit  
Agentur für Arbeit  
Schwandorf

Úřad práce ČR si vás dovoluje pozvat na

# PORADENSKÝ DEN

Místo: Úřad práce ČR, Kontaktní pracoviště Domažlice,  
Msgre. B. Staška 265, 344 01 Domažlice  
kancelář č. 226, 2. patro

Termín: 6.2.2019      Čas: 9:00 – 12:00

- **Životní a pracovní podmínky v Německu**
- **Možnosti uplatnění v konkrétní profesi**
- **Zdravotní a sociální pojištění**
- **Ostatní dotazy**

Využijte poradenského dne s pracovníci AA v Chamu, paní  
Stephanie Uschold.

Zájemci o práci v Německu by měli alespoň komunikativně ovládat  
německý jazyk a mít strukturovaný životopis v němčině.

Těšíme se na Vás.

---

**Další informace na tel.: +420 950 112 412  
nebo na e-mailu: [jitka.pribkova@uradprace.cz](mailto:jitka.pribkova@uradprace.cz)**

Projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu  
Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky.

[www.uradprace.cz](http://www.uradprace.cz)

**Příloha B**

<b>Obec</b>	<b>Dosažitelní uchazeči (15-64 let)</b>	<b>Obyvatelstvo (15-64 let)</b>	<b>Podíl nezaměstnaných (%)</b>	<b>Volná místa</b>
Babylon	3	204	1,50	5
Bělá nad Radbuzou	32	1 161	2,80	11
Blížejov	34	988	3,40	33
Brnířov	8	240	3,30	0
Bukovec	0	58	0,00	0
Čečovice	4	70	5,70	18
Čermná	4	161	2,50	0
Černovice	2	75	2,70	0
Česká Kubice	16	683	2,30	218
Díly	5	255	2,00	0
<b>Domažlice</b>	<b>132</b>	<b>7 134</b>	<b>1,90</b>	<b>575</b>
Drahotín	9	126	7,10	2
Draženov	8	285	2,80	3
Hlohová	7	172	4,10	8
Hlohovčice	1	111	0,90	0
Holýšov	43	3 302	1,30	223
Hora Svatého Václava	2	45	4,40	0
Horní Kamenice	2	157	1,30	0
Horšovský Týn	77	3 292	2,30	278
Hostouň	21	889	2,40	7
Hradiště	2	106	1,90	0
Hvozd'any	0	25	0,00	0
Chocomyšl	2	75	2,70	0
Chodov	8	512	1,60	8
Chodská Lhota	7	267	2,60	0
Chrastavice	2	272	0,70	1
Kanice	4	115	3,50	0
Kaničky	2	21	9,50	0
Kdyně	54	3 347	1,60	249
Klenčí pod Čerchovem	21	843	2,50	131

Koloveč	22	652	3,40	4
Kout na Šumavě	9	740	1,20	36
Křenovy	5	101	5,00	0
Kvíčovice	3	265	1,10	3
Libkov	0	70	0,00	0
Loučim	4	60	6,70	0
Luženičky	5	255	2,00	5
Meclov	20	763	2,60	56
Mezholezy	2	66	3,00	0
Mezholezy	2	76	2,60	0
Milavče	2	409	0,50	2
Mířkov	12	190	6,30	0
Mnichov	10	126	7,90	1
Močerady	0	36	0,00	0
Mrákov	12	743	1,60	44
Mutěšín	16	175	9,10	0
Nemanice	6	178	3,40	10
Němčice	3	96	3,10	0
Neuměř	2	96	2,10	3
Nevolice	0	140	0,00	0
Nová Ves	2	85	2,40	0
Nový Kramolín	8	153	5,20	0
Osvračín	7	407	1,70	0
Otov	1	73	1,40	4
Pařezov	3	120	2,50	2
Pasečnice	1	136	0,70	0
Pec	1	148	0,70	0
Pelechy	0	55	0,00	0
Poběžovice	34	999	3,40	27
Pocinovice	3	372	0,80	10
Poděvousy	6	164	3,70	0
Postřekov	29	724	4,00	35
Puclice	6	221	2,70	20

Rybník	7	120	5,80	3
Semněvice	12	125	9,60	0
Spáňov	3	124	2,40	0
Srbice	7	244	2,90	0
Srby	7	286	2,40	0
Staňkov	39	2 148	1,80	184
Stráž	2	160	1,30	6
Štichov	1	52	1,90	0
Tlumačov	3	283	1,10	54
Trhanov	8	350	2,30	114
Úboč	3	80	3,80	0
Újezd	3	265	1,10	0
Únějovice	1	73	1,40	0
Úsilov	1	96	1,00	1
Velký Malahov	9	165	5,50	0
Vidice	4	105	3,80	0
Vlkanov	1	83	1,20	2
Všekary	1	67	1,50	0
Všepadly	0	26	0,00	1
Všeruby	11	546	2,00	3
Zahořany	8	664	1,20	27
Ždánov	2	99	2,00	0



## Příloha C

SPRÁVNÍ KOMISE  
PRO SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ  
MIGRUJÍCÍCH PRACOVNÍKŮ

E 106

(<sup>1</sup>)

### POTVRZENÍ O NÁROKU NA VĚCNÉ DÁVKY ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ A POJIŠTĚNÍ V MATEŘSTVÍ PRO OSOBY BYDLÍCÍ V JINÉM NEŽ PŘÍSLUŠNÉM STÁTĚ

Zaměstnané osoby a osoby samostatně výdělečně činné a jejich rodinní příslušníci, kteří bydlí s nimi; rodinní příslušníci  
nezaměstnaných osob

Nařízení (EHS) č. 1408/71: čl. 19 odst. 1 písm. a); čl. 19 odst. 2; čl. 25 odst. 3 písm. i)

Nařízení (EHS) č. 574/72: čl. 17 odst. 1 a 4; článek 27 (první věta)

Příslušná instituce vyplní část A formuláře a zašle dvě kopie pojištěné osobě nebo je zašle instituci v místě bydliště, buď přímo nebo prostřednictvím styčného orgánu, pokud byl formulář vystaven na žádost této instituce. Jakmile instituce v místě bydliště obdrží tyto dvě kopie, vyplní část B a zašle jednu kopii zpět příslušné instituci.

Vyplňte tento formulář hůlkovým písmem a pouze ve vytečkovaných řádcích. Formulář se skládá ze 4 stran, z nichž žádnou nelze vypustit.

#### A. Oznámení o nároku

1.	Instituce v místě bydliště ( <sup>1</sup> )
1.1	Název: .....
1.2	Kód instituce: .....
1.3	Adresa: .....
1.4	Odkaz: Váš formulář E 107 ze dne .....

2.	Pojištěná osoba
2.1	Příjmení ( <sup>1</sup> ): .....
2.2	Jméno ( <sup>1</sup> ): ..... Datum narození: .....
2.3	Předchozí příjmení: .....
2.4	Adresa v zemi bydliště: .....
2.5	Osobní identifikační číslo: .....
2.6	Osoba je <input type="checkbox"/> zaměstnanou osobou
2.7	Pojištěná osoba je <input type="checkbox"/> osobou samostatně výdělečně činnou
2.8	Pojištěná osoba je <input type="checkbox"/> přeshraničním pracovníkem (zaměstnaným)
2.9	Pojištěná osoba je <input type="checkbox"/> přeshraničním pracovníkem (osoba samostatně výdělečně činná)
2.10	Pojištěná osoba je <input type="checkbox"/> nezaměstnanou osobou

3.	Rodinný příslušník ( <sup>1</sup> )
3.1	Příjmení ( <sup>1</sup> ): .....
3.2	Jméno ( <sup>1</sup> ): ..... Datum narození: .....
3.3	Předchozí příjmení: .....
3.4	Adresa v zemi bydliště: .....
3.5	Osobní identifikační číslo: .....

- 4.1  Výše uvedená pojištěná osoba a její rodinní příslušníci (<sup>1</sup>), kteří bydlí s ní
- 4.2  Rodinní příslušníci (<sup>1</sup>) výše uvedené nezaměstnané osoby
5. mají nárok na věcné dávky na základě zdravotního pojištění a pojištění v mateřství od .....

6.	Dotyčné osoby budou mít svůj nárok zachován	
6.1	<input type="checkbox"/>	až do zrušení platnosti tohoto potvrzení
6.2	<input type="checkbox"/>	na období jednoho roku od data uvedeného v bodě 5 (*)
6.3	<input type="checkbox"/>	až do ..... včetně (*)

7.	Příslušná instituce pro zdravotní pojištění a pojištění v mateřství		
7.1	Název: .....		
7.2	Kód instituce: .....		
7.3	Adresa: .....		
7.4	Razítko	7.5	Datum: .....
		7.6	Podpis: .....

## B. Oznámení o registraci (\*)

8.		
8.1	<input type="checkbox"/>	Pojištěná osoba uvedená v položce 2 a její rodinní příslušníci
8.2	<input type="checkbox"/>	Rodinní příslušníci nezaměstnané osoby uvedení v položce 3
8.3	<input type="checkbox"/>	byli u nás zaregistrováni dne .....
8.4	<input type="checkbox"/>	nemohli být u nás zaregistrováni, jelikož .....

9.					
9.1	Příjmení (*)	Jméno (*)	Předchozí příjmení	Datum narození	Osobní identifikační číslo
9.2	.....	.....	.....	.....	.....
9.3	.....	.....	.....	.....	.....
9.4	.....	.....	.....	.....	.....
9.5	.....	.....	.....	.....	.....
9.6	.....	.....	.....	.....	.....
9.7	.....	.....	.....	.....	.....
9.8	.....	.....	.....	.....	.....
9.9	.....	.....	.....	.....	.....

10.	Instituce v místě bydliště		
10.1	Název: .....		
10.2	Kód instituce: .....		
10.3	Adresa: .....		
10.4	Razítko	10.5	Datum: .....
		10.6	Podpis: .....

### Informace pro pojištěnou osobu

- (a) Tento formulář Vás opravňuje k tomu, abyste mohli pobírat věcné dávky na základě nemocenského pojištění a pojištění v mateřství pro Vás a Vaše rodinné příslušníky. Pokud jste nezaměstnaná osoba, pak tento formulář není určen Vám; je určen výhradně pro Vaše rodinné příslušníky, kteří mají bydliště v jiném členském státě, než je stát, v němž jste pojištěni.
- (b) Dvě kopie formuláře, které vlastníte, je nutno co možná nejdříve předat instituci nemocenského pojištění a pojištění v mateřství v místě Vašeho bydliště. Pokud jste nezaměstnaná osoba, musejí Vaši rodinní příslušníci předložit formulář instituci nemocenského pojištění a pojištění v mateřství v místě svého bydliště.
- (c) **Instituce nemocenského pojištění a pojištění v mateřství v jednotlivých zemích:**  
 v **Belgii** „mutualité“ (místní fond nemocenského pojištění) Vaší volby;  
 v **České republice** „Zdravotní pojišťovna“ v místě bydliště;  
 v **Dánsku** městský úřad v místě bydliště;  
 v **Německu** „Krankenkasse“ (nemocenská pokladna) dle výběru dotyčné osoby;  
 v **Estonsku** „Eesti Haigekassa“ (estonský fond zdravotního pojištění);  
 v **Řecku** obvykle regionální nebo místní pobočka institutu sociálního pojištění (IKA). Pobočka by měla dotyčné osobě vydat „zdravotní knížku“, bez níž nemohou být poskytovány žádné věcné dávky;  
 ve **Španělsku** „Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social“ (oblastní ředitelství národní instituce sociálního zabezpečení) v místě bydliště. Pokud potřebujete dávky, můžete se obrátit na lékařské služby a nemocnice zdravotního systému španělského sociálního zabezpečení. Musíte odevzdat formulář spolu s fotokopii;  
 ve **Francii** „Caisse primaire d'assurance-maladie“ (místní fond nemocenského pojištění);  
 v **Irsku** místní zdravotní úřad výkonného orgánu „Health Service Executive“;  
 v **Itálii** obvykle „Azienda sanitaria locale“ (ASL, místní zdravotní správní jednotka) odpovědná pro danou oblast. Pro námořníky a členy posádek civilních letadel: „Ministero della Sanità - Ufficio di sanità marittima o aerea“ (Ministerstvo zdravotnictví, zdravotní úřad námořnictva nebo letectva);  
 na **Kypřu** „Υπουργείο Υγείας“ (Ministerstvo zdravotnictví, 1448 Lefkosia). Na žádost bude dotyčné osobě vydán kyperský zdravotní průkaz, bez nějž nemohou vládní lékařské instituce poskytovat žádné věcné dávky;  
 v **Lotyšsku** „Veselības obligātās apdrošināšanas valsts aģentūra“ (státní úřad pro povinné nemocenské pojištění); v **Litvě** „Territorial Patient Fund“ (místní nemocenský fond), instituce nemocenského pojištění a pojištění v mateřství;  
 v **Lucembursku** „Caisse de maladie des ouvriers“ (nemocenský fond pro manuální pracovníky);  
 v **Maďarsku** příslušný úřad „Megyei Egészségbiztosítási Pénztár“ (regionální fond nemocenského pojištění);  
 na **Malte** „Entitlement Unit, Ministry of Health“ (oddělení pro uplatnění nároku, Ministerstvo zdravotnictví), 23, St. John Street, Valletta;  
 v **Nizozemsku** jakýkoliv nemocenský fond příslušný pro místo bydliště;  
 v **Rakousku** „Gebietskrankenkasse“ (regionální fond nemocenského pojištění) příslušná pro místo bydliště;  
 v **Polsku** regionální pobočka „Narodowy Fundusz Zdrowia“ (státní zdravotní fond) příslušná pro místo bydliště;  
 v **Portugalsku**, pro **metropolitní Portugalsko**: „Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social“ (okresní středisko solidarity a sociálního zabezpečení) v místě bydliště; pro **Madeiru**: „Centro de Segurança Social da Madeira“ (středisko sociálního zabezpečení Madeiry), Funchal; pro **Azory**: „Centro de Prestações Pecuniárias“ (středisko peněžních dávek) v místě bydliště;  
 ve **Slovensku** „Zavod za zdravstvo zavarovane Slovenije (ZZZS)“ (slovenský ústav zdravotního pojištění – ředitelství), Lublaň;  
 na **Slovensku** „zdravotná poisťovňa“ výběru pojištěné osoby;  
 ve **Finsku** místní pobočka „Kansaneläkelaitos“ (instituce sociálního pojištění);  
 ve **Švédsku** „Försäkringskassan“ (úřad sociálního pojištění) v místě bydliště;  
 ve **Spojeném království** „Department for Work and Pensions, the Pension Service, International Pension Centre“ (Ministerstvo práce a penzí, důchodová služba, mezinárodní důchodové středisko), Tyneview Park, Newcastle-upon-Tyne, nebo v případě Severního Irsku „Department for Social Development, Overseas Benefits Branch“ (Ministerstvo sociálního rozvoje, oddělení dávek pro oprávněné osoby pobývající v zahraničí), Block 2, Castle Buildings, Belfast;  
 na **Islandu** „Tryggingastofnun ríkisins“ (státní institut sociálního zabezpečení), Reykjavík;  
 v **Lichtenštejnsku** „Amt für Volkswirtschaft“ (úřad národního hospodářství), Vaduz;  
 v **Norsku** „lokale Trygdekontor“ (místní pojišťovací úřad) v místě bydliště;  
 ve **Švýcarsku** „institution commune LAMal - Istituzione comune LAMal - Gemeinsame Einrichtung KVG“ (společná instituce v rámci federálního zákona o nemocenském pojištění), Solothurn.

(d) Tento formulář platí od data uvedeného v položce 5 a na dobu uvedenou v položce 6 v zakřížkovaném čtverečku.

(e) Vy nebo Vaši rodinní příslušníci musíte pojišťovací instituci, které byl formulář zaslán, informovat o jakékoliv změně okolností, které by mohly ovlivnit nárok na poskytování věcných dávek, jako je ukončení nebo změna zaměstnání, změna Vašeho bydliště či pobytu nebo změna bydliště či pobytu Vašeho rodinného příslušníka.

## POZNÁMKY

- (<sup>1</sup>) Symbol země, v níž se nachází instituce vyplňující formulář: BE = Belgie; CZ = Česká republika; DK = Dánsko; DE = Německo; EE = Estonsko; GR = Řecko; ES = Španělsko; FR = Francie; IE = Irsko; IT = Itálie; CY = Kypř; LV = Lotyšsko; LT = Litva; LU = Lucembursko; HU = Maďarsko; MT = Malta; NL = Nizozemsko; AT = Rakousko; PL = Polsko; PT = Portugalsko; SI = Slovinsko; SK = Slovensko; FI = Finsko; SE = Švédsko; UK = Spojené království; IS = Island; LI = Lichtenštejnsko; NO = Norsko; CH = Švýcarsko.
- (<sup>2</sup>) Vyplňte pouze v případě, je-li formulář vystaven na žádost instituce v místě bydliště.
- (<sup>3</sup>) Uveďte příjmení v pořadí občanského stavu.
- (<sup>4</sup>) Uveďte jména v pořadí občanského stavu.
- (<sup>5</sup>) Vyplňte pouze v případě, že se formulář vztahuje na rodinné příslušníky nezaměstnané osoby. Uveďte pouze jednoho rodinného příslušníka pro registraci, vzhledem k tomu, že právní předpisy země bydliště stanoví, kteří rodinní příslušníci mají nárok na dávku.
- (<sup>6</sup>) Právní předpisy země bydliště stanoví, kteří rodinní příslušníci mají nárok na dávku.
- (<sup>7</sup>) Pokud je formulář vydán německou, francouzskou, italskou nebo portugalskou institucí.
- (<sup>8</sup>) Pokud je formulář vydán řeckou či maďarskou institucí nebo institucí Spojeného království pro zaměstnané osoby nebo osoby samostatně výdělečně činné.
- (<sup>9</sup>) Pokud je tento formulář vydán jako obnovení dříve vydaného potvrzení, není třeba vyplňovat část B.

## Příloha D

### Vytvořit účet uchazeče o zaměstnání

Pro vytvoření účtu uchazeče o zaměstnání na portálu EURES vyplňte níže uvedený registrační formulář. Poté dostanete potvrzující e-mail s odkazem pro schválení vaší e-mailové adresy.

#### Osobní informace

Uživatelské jméno*:	<input type="text"/>	?
Heslo*:	<input type="password"/>	?
Potvrdit nové heslo*:	<input type="password"/>	
Jméno*:	<input type="text"/>	?
Příjmení*:	<input type="text"/>	?
Pohlaví*:	<input type="radio"/> Mužské <input type="radio"/> Ženské <input type="radio"/> Neupřesněno	?
Datum narození:	<input type="text"/>	?
Státní příslušnost*:	<input type="text" value="Vyberte..."/>	

#### Kontaktní adresa

Země*:	<input type="text" value="Vyberte..."/>	?
--------	---	---

#### Kontaktní informace

E-mail*:	<input type="text"/>	?
Potvrdit e-mail*:	<input type="text"/>	
Preferovaný jazyk*:	<input type="text" value="čeština"/>	?

#### Příležitosti pro mladé

<input type="checkbox"/> Mám zájem o příležitosti pro mladé (Drop/pin@EURES).	?
---	---

#### Nastavení upozornění

Zpravodaj „EURES a Vy“ <input checked="" type="checkbox"/> Přihlásit se k odběru zpravodajů	
---	--

## **Příloha E**

### **Práce v Německu**

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut vyplnění následujícího dotazníku. Dotazník je zaměřen na pracovní migraci českých občanů do sousedního Německa. Účelem dotazníku je analyzovat pracovní podmínky v Německu a určit hlavní motivy vedoucí k pracovní migraci. Získaná data budou použita jako podklad při zpracování diplomové práce. Dotazník je určen výhradně pro obyvatele okresu Domažlice.

Předem moc děkuji za Vaše věcné a upřímné odpovědi.

#### **1) Žijete v okrese Domažlice?**

- ano
- ne

#### **2) V okolí jakého města bydlíte?**

- Horšovský Týn
- Domažlice
- Kdyně
- Holýšov
- Staňkov
- Hostouň
- Poběžovice
- Jiné

#### **3) Jste zaměstnaný/á?**

- ano
- ne
- OSVČ
- student

#### **4) Pracujete v Německu?**

- ano
- ne

**5) Jakou cestou jste práci v Německu získal/a popřípadě byste chtěl/a získat?**

- personální agentura
- individuální hledání
- přes známého
- EURES poradenství
- jiná

**6) Jaké personální agentury znáte?**

- Unistaff Agency
- Aartos
- Dopeka
- JR Personal
- Mimoza 001
- Dotiko
- Stafiko
- Zlatý lev G+S
- MAXI Work
- jiná

**7) Víte co/kdo je EURES?**

- ano, mám s ním osobní zkušenost
- ano, slyšel/a jsem o něm
- ne

**8) Znáte ve svém okolí někoho, kdo pracuje v Německu?**

- ano, maximálně 3 osoby
- ano, více než 3 osoby
- ne

**9) Uvažoval/a jste někdy o práci v Německu?**

- ano
- ne

**10) Co by Vás motivovalo (co Vás motivovalo) k práci v Německu?**

- vzdálenost
- plat
- jazyk
- pracovní podmínky
- možnost kariérního růstu
- známý/rodina pracuje v Německu
- systém přídatků na děti
- kvalitní zdravotní péče
- směnný provoz
- bonusy
- firemní kultura
- možnost bezplatných kurzů (jazyk, řidičáky aj.)
- jiné ...

**11) Co Vás/ co by Vás od práce v Německu odraduje/odradilo?**

- vzdálenost
- jazyk
- pracovní podmínky
- náročný kariérní růst
- směnný provoz
- firemní kultura
- diskriminace českých pracovníků
- náročné čerpání dovolené
- jiné

**12) Jak daleko za práci v Německu dojíždíte? Popřípadě jakou největší vzdálenost byste byl/a ochoten/a za takovou práci dojíždět?**

- méně než 15 km
- do 30 km
- do 45 km





**17) Ohodnot'te svoji znalost německého jazyka dle legendy níže.**

\* nerozumím

\*\* minimálně se domluvím

\*\*\* domluvím se bez větších problémů

\*\*\*\* domluvím se slovem i písmem

\*\*\*\*\* jsem na úrovni rodilých mluvčích

**18) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- základní
- středoškolské
- středoškolské s maturitou
- vysokoškolské bakalář
- vysokoškolské magistr

**19) Jaký je Váš věk?**

- 15 - 25 let
- 26 - 35 let
- 36 - 45 let
- 46 - 55 let
- 56 a více

**20) Jste muž/žena?**

- muž
- žena

Děkuji za Váš čas strávený vyplněním tohoto dotazníku.

## **Abstrakt**

Bc. NĚMCOVÁ, Lucie. *Mezinárodní migrace pracovní síly*. Plzeň, 2019. 116 s. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta ekonomická.

**Klíčová slova:** Migrace pracovní síly, práce v Německu, nezaměstnanost, EURES, pracovní agentura, trh práce.

Diplomová práce je zaměřena na aktuální problém a to na mezinárodní migraci pracovní síly, na migraci české pracovní síly do sousedního Německa v oblasti Bavorského příhraničí, okres Domažlice. V první teoretické části práce jsou definovány základní pojmy. Pracovní migrace, její členění, příčiny a důsledky. Dále je část věnována nezaměstnanosti, jejím druhům a vývoji. Současně je představena činnost úřadu práce a *EURES* v České republice. Mimo úřad práce a *EURES* poradenství je řešena i problematika zprostředkování práce prostřednictvím soukromých agentur. Další kapitola je věnována trhu práce, nezaměstnanosti a pracovní migraci v okrese Domažlice. Je zde uvedena činnost úřadu práce, srovnání pracovních podmínek v České republice a v Německu, výčet pracovních agentur působících v okrese Domažlice a jimi nabízených služeb. Práce obsahuje porovnání možností, které pracovní migrant v tomto okrese má. V osmé kapitole je sestaven návrh výzkumu trhu práce pro okres Domažlice. Je zde vymezena problematika, která je řešena, položeny výzkumné otázky, stanovené cíle, navržen testovaný vzorek, sběr dat a proveden předvýzkum. Následující kapitola č. 9 je prezentací získaných dat pomocí grafické vizualizace výsledků a jejich komentáře. Z této části práce byla identifikována persona občana migrujícího za prací do sousedního Německa. Identifikace osoby byla provedena pro lepší pochopení potřeb této osoby a možnosti jejího cíleného získání a motivování k práci v ČR. Dále jsou identifikovány jednotlivé motivy, které vedou osoby k migraci, včetně jejich významu. Práce varuje před hrozbami, které pro město z pracovní migrace plynou, obsahuje stručné návrhy pro zaměstnavatele okresu Domažlice, jak domácí pracovní sílu motivovat k práci doma. Práce není primárně věnována plánování změn a jejich přijetí v podniku. Plánování takovýchto změn, stanovení jejich rozpočtu a aplikace v podniku, může být námětem pro další zpracování.

## **Abstract**

Bc. NĚMCOVÁ, Lucie. *The International Labor Migration*. Plzeň, 2019. 116 p. Diploma Thesis. University of West Bohemia. Faculty of Economics.

**Key Words:** labor migration, work in Germany, unemployment, EURES, personal agency, labor market.

This diploma Thesis is focused on an actual problem of international labor migration. It's focused on migration of Czech labor workforce to Germany, especially from region Domažlice to region Bavaria. In first, theoretical part defines the main concepts of the labor migration, its breakdown, causes and consequences. Next part is based on unemployment, its species and its development. In this work is introduced the service of an employment department and organization called *EURES*. Outside of employment department and *EURES* is also solved the problematic of provided work through personal agencies. One of the next chapters is dedicated to labor market, unemployment and labor migration, directly in area of Domažlice. The activities which are provided by employment departure are also listed. In diploma thesis is also the comparison of the work conditions in the Czech Republic and Germany. The salary, work conditions and benefits which are provided by German employers. There is shown the list of personal work agencies in the area and the service they provide. Last part is focused on proposal research of the labor market. This chapter contains delimitation of problem, the research questions, the goals are established there. There is also shown the sample testing group. A pre-research is conducted in this chapter. The next chapter n. 9 is a presentation of data that the research gathered up, it's made with a graphic and visual illustration with commentaries. In the work there is defined a typical person, who migrates for a work abroad, to Germany. The identification of this person was made for a better understanding of its needs and to get a chance to evaluate this person and convince him/her and motivate him/her to stay in the Czech Republic. Because of that were also defined determinations, which usually lead people to work migration. Those determinations are arranged by their importance. The thesis warns against threats which flow to the city from labor migration. It contains brief suggestions for employers to advice how to catch the home, national labor work. The aim of this work is not to give solutions to employers and to plan changes in the companies, it's budgeting and application. That could be a proposal for a next treatment.