

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

**Současné problémy trhu práce ve vybraném
regionu**

**Current labor market problems in the selected
region**

Lucie Hofmeisterová

Plzeň 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 23. 4. 2023

v. r. *Lucie Hofmeisterová*

Zásady pro vypracování práce

1. Vymezte základní termíny vztahující se k trhu práce.
2. Popište specifika trhu práce ve vybraných regionech.
3. Identifikujte hlavní problémy trhu práce ve vybraných regionech.
4. Formulujte závěry a navrhněte opatření.

Poděkování

Děkuji za odborné vedení, cenné rady a připomínky při vypracovávání této práce Ing. Vendule Tesařové, Ph.D. a rodině za podporu.

Obsah

Úvod.....	6
1 Metodika	7
2 Terminologie vztahující se k trhu práce	8
2.1 Trh práce.....	8
2.2 Pracovní síla.....	8
2.3 Nabídka práce	9
2.4 Poptávka po práci.....	9
2.5 Zaměstnatelnost	10
2.6 Nezaměstnanost	11
2.7 Druhy nezaměstnanosti z hlediska příčin	12
2.7.1 Frikční nezaměstnanost	12
2.7.2 Strukturální nezaměstnanost	12
2.7.3 Cyklická nezaměstnanost	13
2.7.4 Sezónní nezaměstnanost	13
2.7.5 Skrytá nezaměstnanost	14
2.8 Druhy nezaměstnanosti z makroekonomického hlediska.....	14
2.8.1 Dobrovolná nezaměstnanost	14
2.8.2 Nedobrovolná nezaměstnanost	14
2.9 Dlouhodobá nezaměstnanost	15
2.10 Přirozená míra nezaměstnanosti	16
3 Okres Domažlice a okres Cham	17
3.1 Historický vývoj soužití na česko-německém pohraničí.....	17
3.2 Charakteristika okresu Domažlice	18
3.3 Charakteristické prvky okresu Cham vztahující se k trhu práce	19

3.4	Spolupráce mezi odbornými školami v Chamu a Domažlicích.....	20
3.5	Situace na trhu práce v okrese Cham	21
4	Přeshraniční mobilita pracovních sil	22
4.1	Vymezení pojmu mobilita	22
4.2	Pracovní mobilita prostřednictvím EURES.....	23
4.3	Pracovní mobilita prostřednictvím personálních agentur a agentur práce	24
4.4	Problematika pendlerství	24
4.4.1	Vliv pendlerství na strukturu zaměstnanosti v domažlickém okrese	24
4.4.2	Chybějící profese v okrese Domažlice.....	25
5	Státní politika zaměstnanosti	28
5.1	Státní politika zaměstnanosti v České republice.....	28
5.2	Výhody práce v Německu oproti České republice.....	29
6	Pracovní mobilita občanů domažlického okresu do Německa	32
6.1	Metodika dotazníkového šetření	32
6.2	Výsledky dotazníkového šetření	32
6.3	Návrh opatření ke snižování odlivu chybějících profesí na Domažlicku.....	52
	Závěr.....	56
	Seznam použitých zdrojů	58
	Seznam tabulek.....	62
	Seznam obrázků	63
	Seznam map.....	64
	Seznam použitých zkratk	65
	Seznam příloh.....	66
	Přílohy	
	Abstrakt	
	Abstract	

Úvod

Po roce 1989 přešla ekonomika v České republice z centrálně plánovaného hospodářství na tržní ekonomiku a trh práce se otevřel směrem na západ. Vyšší ekonomická úroveň sousedních států, kterými jsou Spolková republika Německo a Rakousko, stojí za odlivem českých pracovníků do těchto zemí.

Uvedená bakalářská práce si klade za cíl charakterizovat současný trh práce ve vybraném regionu sousedícím s ekonomicky vyspělejší zemí – Německem. Dalším cílem je analyzovat příčiny pracovní mobility občanů okresu Domažlice do Německa a její dopady na trh práce v domažlickém okrese.

Text bakalářské práce se skládá z části teoretické a praktické. První kapitola teoretické části se zabývá metodikou práce. Další kapitola představuje popis základní terminologie týkající se trhu práce. Následující kapitola charakterizuje okresy Domažlice a Cham, které jsou rovněž východiskem pro naši práci, a popisuje situaci na zdejších trzích práce. Kapitola s názvem *Přeshraniční mobilita pracovních sil* přináší vhled do problematiky přeshraniční pracovní mobility a věnuje pozornost jejím dopadům na strukturu zaměstnanosti v okrese Domažlice. V závěrečné kapitole teoretické části je zahrnuta státní politika zaměstnanosti v České republice a možné benefity práce v Německu pro české občany.

Praktická část zahrnuje metodiku dotazníkového šetření a jeho výsledky. Předkládá různé aspekty pracovní mobility občanů z domažlického regionu do Spolkové republiky Německo, především hlavní motivy občanů pro práci v České republice a potenciální přínosy práce v Německu pro zaměstnání v jejich domovské zemi.

V závěru bakalářské práce jsou navržena opatření vedoucí ke snižování odlivu chybějících profesí na Domažlicku.

1 Metodika

Na úvod byla provedena rešerše odborné literatury a informačních zdrojů s cílem získat potřebné informace pro teoretickou část práce.

Pro účely praktické části práce bylo k získání primárních dat užito dotazníkové šetření. Sekundární data byla získána zejména z Českého statistického úřadu (ČSÚ), Úřadu práce Domažlice, Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), portálu EURES (EUROpean Employment Services) a Bundesagentur für Arbeit.

V rámci zpracování dat byly užity různé metody jejich prezentace a organizace, jako jsou grafy a tabulky.

2 Terminologie vztahující se k trhu práce

Kapitola se zabývá vymezením několika základních termínů souvisejících s trhem práce.

2.1 Trh práce

Na začátku je vhodné zmínit, co pojem „trh práce“ vlastně znamená. Základem trhu práce, podobně jako jakéhokoliv jiného trhu, je vztah mezi dvěma subjekty. Jedním ze subjektů je někdo, kdo práci nabízí, a druhým subjektem je někdo, kdo práci vyhledává na trhu k pronájmu. Na straně nabídky vystupují domácnosti a na straně poptávky organizace (Kuchař, 2007). Cenou práce, jež se na pracovním trhu pronajímá, je mzda. Podle klasického tržního modelu je rovnováha na trhu práce tvořena vzájemným působením nabídky a poptávky. Nabídka práce a poptávka po práci reagují na mzdu. (Winkler & Wildmanová, 1999).

Trh práce je předpokladem pro zajištění ekonomiky potřebnými pracovními silami v požadované struktuře (věkové, vzdělanostní, oborové atd.), umožnění pracovního procesu a s tím související produkce statků a služeb. Mimo jiné by se měl postarat o to, aby pracovní síly byly zajištěny adekvátními prostředky čili pracovními příjmy ve výši odpovídající jejich účasti na produkci (Winkler & Wildmanová, 1999).

Na situaci na trhu práce mají vliv kulturní, legislativní, institucionální a politické mechanismy. Institucionálními aspekty trhu práce, s nimiž se nejčastěji setkáme v odborné literatuře, jsou legislativní ochrana zaměstnanosti, struktura mzdového vyjednávání, aktivní politiky trhu práce, systém sociálních benefitů během trvání nezaměstnanosti, minimální mzda a daňové zatížení práce (Tvrdoň, 2007).

2.2 Pracovní síla

Na trhu práce je obchodováno s lidským kapitálem, který představuje souhrn znalostí, dovedností a osobnostních charakteristik určité osoby (Kaczor, 2014). Pracovní sílu vypočteme sečtením zaměstnaných a nezaměstnaných lidí, kteří jsou starší patnácti let a splňují podmínky, které jsou nutné pro přiřazení k zaměstnaným či nezaměstnaným (Toušek a kol., 2008).

2.3 Nabídka práce

Nabídkou práce se rozumí nabídka počtu pracovníků, jež má ekonomika k dispozici, a také počtu pracovních hodin (Jírová, 1999). Vyznačuje se rozsahem a strukturou rozloženou podle věku, pohlaví, sociální příslušnosti a kvalifikace (Winkler & Wildmanová, 1999). Ovlivňuje bohatství společnosti a životní úroveň jednotlivých osob (Jírová, 1999).

Nabídka práce je záležitostí individuálních rozhodnutí domácností, jež závisí na „opportunity cost“ („nákladech obětovaných příležitostí“) pracovního zapojení (Winkler & Wildmanová, 1999). Spotřebitelé, kteří nabízejí práci, porovnávají užitek z volného času s užitekem z výrobků a služeb, jež vyprodukují obětováním svého volného času a vykonáním práce, za kterou získají mzdu. Nabídka práce závisí na výši reálné mzdové sazby a na mezní újmě z práce související s obětováním volného času. Křivka nabídky práce má rostoucí charakter. Roste-li mzdová sazba, spotřebitel nabízí více práce za účelem dosažení vyššího důchodu, z něhož plyne větší užitek z výrobků a služeb (Jírová, 1999). Pokles nabídky práce snižuje zaměstnanost a zvyšuje reálnou mzdu, její růst naopak zaměstnanost zvyšuje a reálnou mzdu snižuje (Holman, 2015).

2.4 Poptávka po práci

Na straně poptávky po práci stojí všechny firmy v dané ekonomice, jež poptávají pracovní sílu s cílem maximalizovat svůj zisk (Jírová, 1999). Poptávka po práci se vyznačuje svým rozsahem a strukturou rozloženou podle profesních kategorií, sektorů a požadavků na kvalifikaci. Závisí především na poměru mezi mzdovými náklady na produkt a výnosy z prodeje produktu (Winkler & Wildmanová, 1999). Jejimi hlavními faktory jsou cena práce charakterizovaná mzdovou sazbou, poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce, produktivita práce, ceny ostatních vstupů, očekávané budoucí tržby a disponibilní přebytečná pracovní síla (Jírová, 1999). Růst poptávky zvyšuje zaměstnanost i reálnou mzdu, její pokles by naopak snížil zaměstnanost i reálnou mzdu (Holman, 2015).

Křivka poptávky po práci je klesající. Firma zvyšuje či snižuje poptávku až do chvíle, kdy je příjem z mezního produktu roven mzdové sazbě (Jírová, 1999).

2.5 Zaměstnatelnost

V souvislosti s trhem práce je třeba zmínit důležitý pojem, a sice zaměstnatelnost. Obvykle je definována jako schopnost jednotlivce najít zaměstnání, jež se shoduje s jeho individuálními charakteristikami i objektivními požadavky trhu práce. V některých odborných literaturách je tento pojem spojován s charakteristikami, jako je kvalifikace a její rozvoj nebo pracovní zkušenosti, jež zabezpečují lepší možnosti pracovní kariéry. Pokud jedinec není schopen být zaměstnán, stává se nezaměstnatelným (Kuchař, 2007).

Na zaměstnanost má vliv mnoho činitelů. Ty je možné rozčlenit do čtyř základních kategorií, jimiž jsou demografické charakteristiky (pohlaví, věk, národnost), makrosociální a makroekonomické charakteristiky (kulturní podmínky, tradice, úroveň ekonomiky, právní systém), sociální charakteristiky (vzdělání, povolání, délka pracovní zkušenosti) a charakteristiky zaměstnavatele (technologická úroveň, úroveň mezd, organizace práce, pracovní podmínky) (Palán, 2002).

Důvody, jež vedou k pochybnostem ohledně zaměstnatelnosti jedince, bývají v zásadě dva. Buď se daný jedinec z objektivních důvodů není schopen vyrovnat s požadavky trhu práce, nebo nemá zájem se s nimi vyrovnat. První možnost by se dala zmírnit nebo kompenzovat pomocí nástrojů sociální politiky, ať již specifickými formami zaměstnání, náhradními nepracovními činnostmi či jinými nástroji. I zde však vlastní vůle a snaha jedince hrají nejdůležitější roli. Situace těch, kteří se s požadavky trhu práce vyrovnat nechtějí, je poněkud složitější. Příčin může být více a bývají značně diferencované, jelikož se vždy nemusí jednat pouze o subjektivní nezáměr o zaměstnání. Častými důvody odmítání práce bývají jak výše zmíněné objektivní důvody, zejména vyšší věk a zdravotní stav, tak názory, že nabízená mzda je nedostačující a vzdálenost potenciálního zaměstnání od místa bydliště příliš velká. Běžně se můžeme setkat s případy, kdy dlouhodobě nezaměstnaným jejich situace nijak zvlášť nevadí. Tyto a další důvody zapříčiňují, že značná část občanů, která je dlouhodobě bez zaměstnání, práci nehledá (Kuchař, 2007).

V momentě, kdy osoba hledající práci přijme mzdu, kterou jsou zaměstnavatelé schopni za určitých předpokladů nabídnout, a práci pokaždé najde, se jedná o plnou zaměstnanost (Mareš, 2002). Tu lze definovat také jako stav rovnováhy poptávky a nabídky na trhu práce, kdy reálná mzda je mzdou rovnovážnou (Bachanová a kol., 2005).

Fyzické osoby starší patnácti let provádějící jakékoliv placené zaměstnání či sebezaměstnání označujeme jako zaměstnané (Brožová, 2012).

2.6 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost představuje situaci na pracovním trhu, kdy je nabídka pracovních sil vyšší než poptávka po pracovní síle (Kaczor, 2013). Způsobuje sociální napětí, proto je snahou každé vlády tuto situaci řešit (Palán, 2002).

Nezaměstnanost měříme ukazatelem **míry nezaměstnanosti** (v %) (viz vzorec).

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

Ve vzorci u představuje míru nezaměstnanosti, U vyjadřuje celkový počet nezaměstnaných, kteří chtějí pracovat a L znázorňuje celkový počet ekonomicky aktivního obyvatelstva (Mach, 2003).

„Nezaměstnanost měříme ukazatelem obecné míry nezaměstnanosti (v %) podle mezinárodní metodiky (statistické šetření v terénu Českého statistického úřadu) a ukazatelem z úřadů práce podíl nezaměstnaných osob (v %).“ (Švarcová & Hýblová, 2019, s. 47).

Nezaměstnaným lze nazvat pouze toho, kdo nemá zaměstnání a nějaké si hledá. Hledání práce je klíčovým znakem nezaměstnaného. Pokud jedinec není zaměstnán, ale ani žádnou práci nehledá, nenazýváme ho nezaměstnaným, nýbrž pouze ekonomicky neaktivním (Holman, 2015). Zaměstnané i nezaměstnané řadíme mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Zbylí občané, které do této skupiny nezahrnujeme, jsou ti, kteří studují, jsou v důchodu, udržují domácnosti nebo jsou příliš nemocní, než aby byli schopni pracovat, nebo prostě práci nehledají (Winkler & Wildmanová, 1999).

V praxi vzniká také problém při stanovování skutečného počtu nezaměstnaných. Do počtu jsou zahrnovány údaje, jež poskytují úřady práce. Na úřad práce se hlásí lidé jednak proto, že jim úřad může pomoci najít práci, a jednak proto, že je to podmínkou pro obdržení podpory v nezaměstnanosti (Holman, 2015). Tyto údaje jsou dále doplněny o údaje získané z dotazníkových šetření. Jednotlivé země však poskytují odlišné údaje, jelikož se odlišují jejich postupy. Pro mezinárodní srovnání bývá proto uváděna tzv. harmonizovaná míra nezaměstnanosti (Palíšková, 2014).

Metodika statistického úřadu Evropské unie (EU) Eurostatu považuje za nezaměstnanou osobu ve věku patnácti až sedmdesát čtyř let, jež nebyla zaměstnaná v průběhu referenčního týdne, je k dispozici pro výkon placeného zaměstnání či sebezaměstnání

(zaměstnání ve vlastním podniku) před koncem dvou týdnů, které následují po referenčním týdnu, a aktivně shání zaměstnání ve čtyřtýdenním období, jež je zakončeno referenčním týdnem, nebo našla zaměstnání s pozdějším začátkem, ovšem maximálně do tří měsíců (Palíšková 2014).

2.7 Druhy nezaměstnanosti z hlediska příčin

Z hlediska příčin způsobující nezaměstnanost lze rozlišovat tři hlavní druhy nezaměstnanosti – frikční, strukturální a cyklickou. V některých odborných literaturách se uvádí také sezónní a skrytá nezaměstnanost, které jsou v práci stručně představeny.

2.7.1 Frikční nezaměstnanost

Neustálý pohyb lidí mezi místy nebo pracovními příležitostmi způsobuje tzv. frikční nezaměstnanost. Ta je charakterizována efektivností a rychlostí. Hlavním důvodem, proč lidé chtějí měnit své pracovní místo, je lepší uplatnění (Winkler & Wildmanová, 1999).

Do frikční nezaměstnanosti řadíme občany, kteří se stávají dočasně nezaměstnanými a vyžadují určitou dobu na hledání nového zaměstnání. Mnohdy totiž nepřijmou první nabídku, jelikož očekávají lepší nabídky a chtějí si zvolit (Holman, 2015). Frikční nezaměstnanost není vnímána jako velký problém, protože nezaměstnaní po určitém čase nalézají svá uplatnění. Do frikční nezaměstnanosti můžeme zařadit i ty, kteří hledají svá první zaměstnání (Brožová, 2012).

2.7.2 Strukturální nezaměstnanost

Důsledkem strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná se naopak rozšiřují, je vznik strukturální nezaměstnanosti. Poptávka po některých pracovních pozicích se snižuje, po jiných však současně roste. Odvětví, jež se zmenšují, propouští část svých zaměstnanců, ti ale mohou sehnat práci v odvětvích, která expandují. Je však zapotřebí, aby se requalifikovali (Holman, 2015).

Pokud by se mzdy neustále přizpůsobovaly měnícím se vztahům mezi poptávkou a nabídkou, vytratily by se nerovnováhy u jednotlivých trhů práce, jelikož by u mezd v oblastech s nadbytkem pracovní síly docházelo k poklesu a v oblastech s nedostatkem pracovní síly k růstu. Mzdy se přizpůsobují ekonomickým šokům způsobeným přebytkem či nedostatkem pracovních sil pomalu, může to trvat celé roky (Winkler & Wildmanová, 1999).

Strukturální nezaměstnanost trvá zpravidla delší dobu než nezaměstnanost frikční. Jednotlivým osobám zabere určitý čas, než se seznámí s trhem práce a pochopí, že volné místo pro danou profesi nenajdou a že mohou nalézt volné místo pro jinou profesi, u které je potřeba rekvalifikace, která může trvat několik měsíců. Strukturální nezaměstnanost také více zasahuje do života jedince. Změnit profesi není jednoduché, obzvláště pokud člověk musí podstoupit rekvalifikační kurzy a adaptovat se na nové povolání. Strukturálním změnám v ekonomice se však nelze vyhnout. Nelze se jim ani bránit. Snaha o jejich potlačování by ekonomiku vyčlenila ze světové soutěže a směřovala by k jejímu zaostávání. Z těchto důvodů je strukturální nezaměstnanost nezbytnou a zcela přirozenou součástí každé ekonomiky (Holman, 2015).

2.7.3 Cyklická nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti souvisí s průběhem hospodářského cyklu v určité ekonomice. V době recese a nižší poptávky po zboží a službách zaměstnanost klesá, tudíž nezaměstnanost roste, a naopak (Kaczor, 2013). Cyklická nezaměstnanost vzniká v momentě, kdy je celková poptávka po práci nízká. Nejedná se tedy jen o pokles poptávky v některém úseku pracovního trhu. Snížení výkonnosti ekonomiky způsobuje to, že nezaměstnanost se zvyšuje všude. Vzniká proto v důsledku nedostačující agregátní poptávky (Winkler & Wildmanová, 1999). Cyklická nezaměstnanost trvá v průměru jeden až dva roky (Kaczor, 2013). Zaniká v momentě, kdy je obnoven ekonomický růst (Holman, 2015).

2.7.4 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je typická u profesí, které jsou charakteristické pravidelnými výkyvy v poptávce, jež se váží na roční období (Mourdoukoutas, 1988). Může se vyskytovat například v zemědělství, cestovním ruchu, dopravě a stavebnictví (Kaczor, 2013). Problémem bývá, že někteří pracovníci v těchto sektorech přichází mimo hlavní sezónu o práci (Mourdoukoutas, 1988). Výhoda tohoto druhu nezaměstnanosti spočívá v tom, že je snadno předvídatelná a zaměstnanci i zaměstnavatelé mají možnost se na potenciální situaci předem připravit (Kaczor, 2013).

2.7.5 Skrytá nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti spočívá v tom, že někteří jedinci nejsou zaměstnaní ani registrovaní na úřadu práce, což znamená, že se nepodílí na registrované míře nezaměstnanosti, přičemž mají o zaměstnání zájem (Kaczor, 2013). Může se jednat o ženy v domácnosti, mladistvé, lidi v předdůchodovém věku, kteří předčasně odešli do důchodu, nebo kupříkladu o účastníky rekvalifikačního kurzu či jiného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jde především o osoby, které nechtějí hledat uplatnění, nebo se pokoušejí najít zaměstnání pomocí neformálních sítí (Václavíková a kol., 2009).

2.8 Druhy nezaměstnanosti z makroekonomického hlediska

Z makroekonomického hlediska rozlišujeme dva druhy nezaměstnanosti, dobrovolnou a nedobrovolnou.

2.8.1 Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolně nezaměstnaní si aktivně hledají pracovní místo, ale za vyšší mzdu, než jakou jim pracovní trh nabízí (Švarcová & Hýblová, 2019).

2.8.2 Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolnou nezaměstnanost způsobuje situace, kdy je nabídka práce vyšší než poptávka po práci. Nedobrovolně nezaměstnaní jedinci si práci nevybírají. Jsou ochotni přijmout pracovní pozici za převládající a často i za nižší mzdu, i přesto ji však nemohou najít (Václavíková a kol., 2009).

Tento druh nezaměstnanosti má na člověka horší dopad než dobrovolná nezaměstnanost. Obvykle způsobuje existenční potíže, ale také pocit beznaděje a zklamání. Může však negativně dopadat na jedince, kteří nedisponují vhodnými alternativními příležitostmi, jelikož je pro ně rekvalifikace či zajištění jiného zdroje obživy z nějakého důvodu komplikované. Nedobrovolnou nezaměstnanost může způsobovat také státem ustanovená a uzákoněná minimální mzda, kdy zaměstnavatelé nejsou oprávněni vyplácet někomu nižší mzdu než tuto. To se často odráží na pracovních pozicích s nízkými nároky na kvalifikaci a nízkými mzdami (Holman, 2015).

2.9 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost se týká zejména rizikových skupin uchazečů o práci. Mezi tyto skupiny řadíme lidi v produktivním věku, absolventy, kteří mnohdy nemají praxi, nekvalifikované uchazeče nebo uchazeče s nízkou úrovní vzdělání, zdravotně postižené, starší osoby, které jsou mnohdy jen pár let před nástupem do starobního důchodu, občany přicházející z výkonu trestu, menšiny (etnické, náboženské), přistěhovalce, kteří se často potýkají s jazykovou bariérou, ženy, případně muže vychovávající malé děti a starající se o domácnost. Tyto rizikové faktory se často potkávají, což znamená, že zdravotně postižený uchazeč může mít nízkou úroveň vzdělání, být bez praxe nebo patřit mezi minoritní skupiny obyvatel. Pravděpodobnost získání pracovní pozice je v případě existence více rizikových faktorů velice malá (Halásková, 2001).

Dlouhodobá nezaměstnanost má vliv na mnoho oblastí v životě člověka. Působí negativně především na ekonomické poměry v rámci rodinného rozpočtu, ať už jednotlivce či celé rodiny. Nemění se pouze sociální zařazení nezaměstnaného, ale i lidí, kteří jsou na jeho příjmech závislí. U těchto lidí pak dochází ke změnám v možnostech trávení volného času, udržení jistého životního standardu, dalšího vzdělávání a s tím související zvyšování kvalifikace. Z toho vyplývá, že může být ohrožena úspěšnost na trhu práce nejen dotyčné nezaměstnané osoby, ale i jejich rodinných příslušníků (Mareš, 2002).

Snížený životní standard nezaměstnaného nebo jeho rodiny působí negativně na jeho psychiku, což může mít opět vliv na jeho úspěšnost na trhu. Následky dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti všeobecně mohou být hodně individuální. Závisí to na sociálním začlenění jedince ve společnosti nebo v rodině, na jeho finanční situaci, dosavadním profesním průběhu života, na jeho věku, pohlaví nebo charakteru (Mareš, 2002). Klíčová je i doba, během níž je člověk nezaměstnaný. Existuje určité pravidlo, jež nám říká, že čím déle je nezaměstnaný, tím horší má uplatnění na trhu práce a stejně tak se zhoršuje jeho psychický i fyzický stav (nemoci, deprese, sociální vyloučení). S delší dobou nezaměstnanosti osob se také zhoršují dopady na stát, především z finanční stránky (Halásková, 2001).

Dlouhodobou nezaměstnanost způsobuje celá řada příčin. Může se jednat například o dlouhodobou hospodářskou recesi nebo trvající mzdovou strnulost (Václavíková a kol., 2009).

U dlouhodobé nezaměstnanosti je nebezpečná takzvaná past nezaměstnanosti. Ta může zapříčinit, že lidé ztratí motivaci ucházet se o pracovní pozici, protože náhradní příjmy budou stejné, nebo dokonce vyšší než mzdy, a zůstanou tak nezaměstnanými (Václavíková a kol., 2009). Na makroekonomické úrovni se konají jednání v Radě pro sociální dialog, jichž se účastní stát, podnikatelé a odborové organizace. Povinností státu je dlouhodobou a vysokou nezaměstnanost řešit (Švarcová & Hýblová, 2019).

2.10 Přirozená míra nezaměstnanosti

Je vhodné také zmínit, že jistá míra nezaměstnanosti je přirozená a je prvkem každého tržního hospodářství, proto je označována jako přirozená míra nezaměstnanosti (Jírová, 1999). Do ekonomické teorie ji uvedl Milton Friedman a stala se jedním z velmi důležitých pojmů ekonomie hlavního proudu. Je definována jako rovnovážný stav na agregátním trhu práce a započítává se do ní pouze nezaměstnanost frikční a strukturální. Místo pojmu „přirozená míra nezaměstnanosti“ je především v poslední době mnohdy užíván pojem „míra nezaměstnanosti neakcelerující inflaci“, jež je odvozen na základě Phillipsovy křivky (Blanchard & Katz, 1997). Rovnovážný stav na trhu práce, tedy stav, kdy se nabízené množství rovná poptávanému, je ve vzájemném souladu s hypotetickým dokonale konkurenčním trhem. Dokonale konkurenčním trhem práce myslíme trh, na kterém se cena práce čili mzdová sazby pružně přizpůsobuje vzájemnému poměru poptávky a nabídky. Trh práce z mnoha důvodů dokonale konkurenční není a stejně tak nedochází ani k pružným změnám mzdových sazeb. Z tohoto důvodu se stanovení přirozené míry nezaměstnanosti stává obtížným. Jedním z prostředků, díky kterému lze přirozenou míru nezaměstnanosti relativně přesně určit, je takzvaný potenciální produkt. Ten je charakterizován jako výstup ekonomiky (tj. reálný produkt), který je vytvářen při plné zaměstnanosti, jež odpovídá ještě nestanovené přirozené míře nezaměstnanosti. Velikost reálného produktu lze díky statistickým metodám spolehlivě vyčíslit (Dobrylovský, 2019).

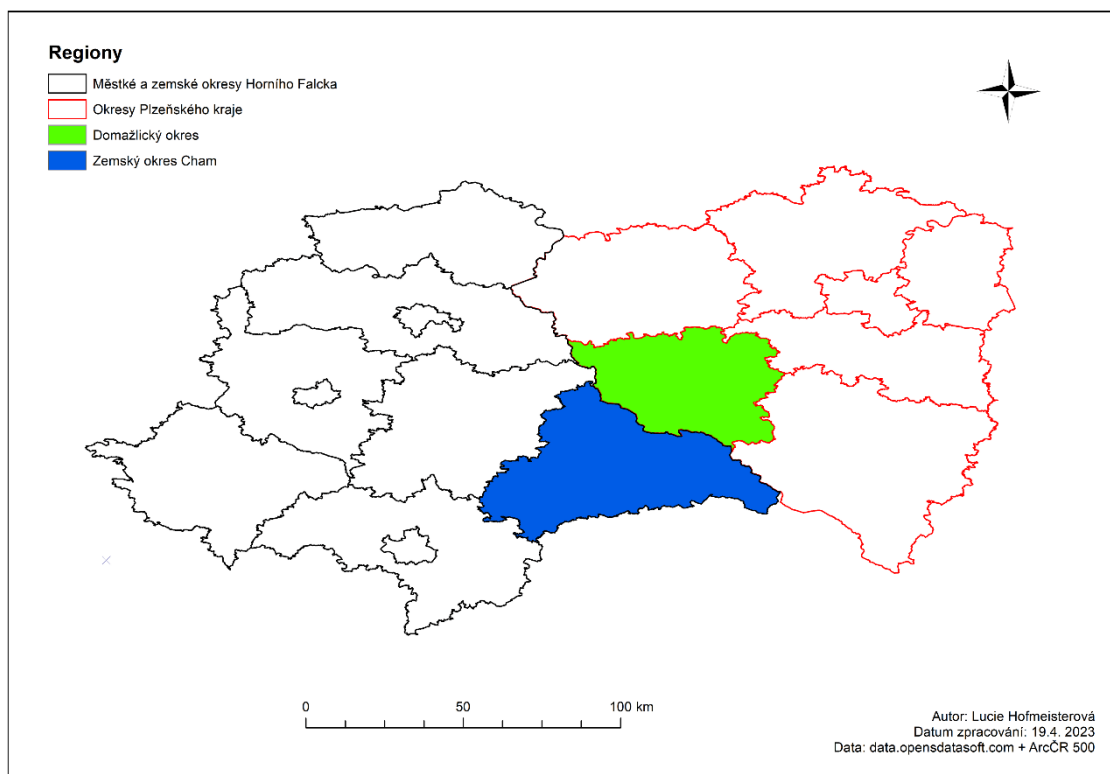
Přirozená míra nezaměstnanosti tedy koresponduje s potenciálním produktem země. Jedná se o nezaměstnanost, která je udržitelná. Síly účinkující na zvyšování a snižování mzdové a cenové inflace jsou v rovnováze, proto inflace zůstává stabilní (Jírová, 1999).

3 Okres Domažlice a okres Cham

Kapitola pojednává o historickém vývoji soužití na česko-bavorské hranici. Zabývá se charakteristikou okresů Domažlice a Cham v závislosti na trh práce.

Mezi domažlickými a chamskými školami probíhá již dlouhá léta spolupráce. Podrobněji je popsáno partnerství mezi Střední odbornou školou Werner-von-Siemens-Schule Cham a Středním odborným učilištěm Domažlice.

Mapa 1: Vymezení zemského okresu Cham a okresu Domažlice



Zdroj: vlastní zpracování dle ArcČR 500 a Opendatasoft, 2023

Vymezení zemského okresu Cham a okresu Domažlice je zachyceno na mapě č. 1.

3.1 Historický vývoj soužití na česko-německém pohraničí

Etničtí Němci přicházejí do českého hornatého a téměř neosídleného pohraničí na pozvání českých panovníků již ve 12. století. Pracují v lesnictví a zemědělství a zaváděním inovativních postupů přispívají k rozvoji zdejší krajiny. S rozvojem řemesel vznikají obchodní stezky vedoucí z Čech do Bavorska. Do vzájemného soužití negativně zasahuje vliv německého nacionalismu, který vyvrcholuje nejprve připojením Sudet

v roce 1938 k německé Třetí říši a poté nedobrovolným vznikem Protektorátu Čechy a Morava. Po druhé světové válce bylo německé obyvatelstvo odsunuto z českého pohraničí a z části nahrazeno přistěhovalci nejen z českého vnitrozemí, ale i lidmi jiných národností, etnik a všeobecně rozdílných kulturních návyků. V padesátých letech minulého století došlo k uzavření hranice mezi socialistickým Československem a kapitalistickým Německem. V roce 1989, kdy došlo k pádu komunismu v Československu, byly slavnostně otevřeny státní hranice (Dokoupil a kol., 2014).

Přestože závažné konflikty vzájemného soužití Čechů a Němců nebyly ani po desítkách let zapomenuty, došlo pádem železné opony k významnému sblížení obou národů, k obnovení kulturní a ekonomické spolupráce a ke vzniku společných podnikatelských projektů. Za účelem upevnování vzájemného soužití na česko-německé hranici vznikají mezinárodní instituce (euroregiony) (Dokoupil a kol., 2014).

3.2 Charakteristika okresu Domažlice

Okres Domažlice má rozlohu 1051,8 km² a řadí se díky svému umístění mezi pohraniční okresy Plzeňského kraje. Ze západní a jihozápadní části leží při hranici se Spolkovou republikou Německo (SRN) v délce 75 km. Dle dat Českého statistického úřadu bylo v okrese Domažlice ke dni 31. 12. 2021 evidováno 54 391 obyvatel (Český statistický úřad [ČSÚ], 2022).

V okrese Domažlice se nacházejí dva správní obvody obcí s rozšířenou působností (SO ORP) Domažlice a Horšovský Týn a taktéž pět správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem (SO POÚ) Domažlice, Kdyně, Poběžovice, Horšovský Týn a Staňkov. Pod SO ORP Domažlice spadají SO POÚ Domažlice, Kdyně a Poběžovice a pod SO ORP Horšovský Týn SO POÚ Horšovský Týn a Staňkov. V okrese Domažlice se nachází celkem 76 obcí. Úřad práce sídlí v okresním městě Domažlice (ČSÚ, 2022).

V okrese Domažlice bylo k 31. 12. 2021 evidováno 12 695 ekonomických subjektů, přičemž fyzické osoby tvořily většinu s podílem 81,5 %. Okres je průmyslově zemědělský. Průmyslové podniky jsou koncentrovány převážně v Domažlicích, ve Kdyni, v Klenčí pod Čerchovem a Horšovském Týně. Nejvýznamnějšími zaměstnavateli jsou Gerresheimer Horšovský Týn, spol. s r.o. (zpracování termoplastů, výroba plastových dílů a výrobků pro medicínský průmysl), Výrobní společnost Čerchov a.s. (kovovýroba, zemědělská výroba, autodoprava a služby), Trans World Hotels

& Entertainment, a.s. (ubytování a stravování, velkoobchod a maloobchod), personální agentura DOTIKO s.r.o., KDYNIUM a.s. (výroba přesných odlitků z oceli a tvárných litin), Domažlická nemocnice a.s. a lesní společnost LST a.s. Trhanov (ČSÚ, 2022).

Zdravotní péči v okrese zabezpečuje Domažlická nemocnice, a.s., jež poskytuje péči v nejdůležitějších medicínských oborech, jako je chirurgie, vnitřní lékařství, gynekologie včetně porodnictví a pediatrie (Domažlická nemocnice, n.d.). Vzdělávací síť zahrnuje mateřské, základní, střední a nástavbové školy. Okres je znám pro svou kulturní tradici a relativně zdravé životní prostředí. Udržuje spolupráci se zahraničím při realizaci některých investic (ČSÚ, 2022).

3.3 Charakteristické prvky okresu Cham vztahující se k trhu práce

Okres Cham leží na východě bavorského vládního obvodu Horní Falc, skládá se z 39 obcí a má rozlohu 1526,8 km². Žije zde přibližně 128 000 obyvatel a okresním městem je Cham. Okresem prochází hlavní železniční trať vedoucí přes Schwandorf, Cham, Furth im Wald a Plzeň (Landkreis Cham, n.d.).

Město Cham leží uprostřed přírodního parku Horní Bavorský les poblíž hranice s Českou republikou. Cham je klíčovým průmyslovým centrem s vysokou úrovní života a moderní infrastrukturou a sídlí zde podniky s mezinárodní působností (Městský úřad Klatovy, n.d.).

Kromě Zemského úřadu a radnice se v Chamu nachází také soud, finanční úřad, řemeslnická komora, zemědělský úřad, policie a pobočka agentury práce. Ve městě jsou základní a střední školy, dále vysoká škola, okresní hudební škola, odborná akademie pro tvorbu ze dřeva a různá školicí střediska (Městský úřad Klatovy, n.d.).

V okrese Cham je řada středních škol, učilišť a gymnázií, kde se mohou připravovat na budoucí povolání němečtí i zahraniční studenti (Městský úřad Klatovy, n.d.). Příhraniční školy z Německa a České republiky spolupracují na studijních programech. Příkladem je dlouhodobá spolupráce Středního odborného učiliště Domažlice a střední odborné školy Werner-von-Siemens-Schule Cham (Centrum Bavaria Bohemia, 2022).

V roce 2011 byla v Chamu otevřena vysoká škola Technologie Campus Cham, jejímž zřizovatelem je vysoká škola v Deggendorfu. Studium na německých kampusech slouží k využití vědeckých poznatků v praxi. Vysoká škola je k dispozici i zahraničním studentům, kteří se mohou přihlásit do přípravného semestru, v němž rozšíří svoje

znalosti německého jazyka na požadovanou úroveň a získají odbornou slovní zásobou (Pek, 2014).

V chamském regionu je celá řada firem zaměřených na elektrotechniku, robotiku či automobilový průmysl. Výuka na vysoké škole v Chamu vychází z požadavků místních firem. V kampusu se využívá duální systém výuky, který spočívá ve spolupráci studenta s konkrétní firmou již od počátku studia. Firma poskytuje studentovi stipendium a umožňuje mu praxi, čímž si „vychovává“ svého budoucího zaměstnance. Výměnou za tuto podporu se student zavazuje, že po absolvování studia nastoupí do firmy a setrvá v ní po dobu minimálně tří let (Pek, 2014).

3.4 Spolupráce mezi odbornými školami v Chamu a Domažlicích

Střední odborná škola Werner-von-Siemens-Schule Cham a Střední odborné učiliště Domažlice uzavřely partnerství v květnu 2012 na Čerchově. Ředitelé obou škol měli stejnou vizi, aby setkávání žáků a učitelů pomohlo k vzájemnému předávání odborných a praktických znalostí, k prolomení jazykové bariéry a k dlouhodobé spolupráci na poli hospodářství mezi západními Čechami a východním Bavorskem. Do budoucna chtějí řešit téma udržitelnosti a ochrany životního prostředí (Centrum Bavaria Bohemia, 2022).

V rámci partnerství jsou pro maturitní obory, konkrétně pro mechaniky a seřizovače, určeny osmítýdenní stáže v Německu. Žáci nabývají nové znalosti a zkušenosti z prostředí německých firem. Po absolvování získávají kvalifikaci, která je na trhu práce žádaná (Centrum Bavaria Bohemia, 2022).

Studenti obou škol se účastní i dalších projektů založených na společných setkáváních a vedoucích k prohlubování odborných znalostí a k rozvoji obou regionů (Z. Buršíková, osobní komunikace, 2. 2. 2023).

Podle ředitelky Středního odborného učiliště Domažlice Zdeňky Buršíkové (osobní komunikace, 2. 2. 2023), jsou kvalifikační pobyty v Německu určeny maximálně pro osm žáků. Tito žáci se během studia seznamují s pracovními podmínkami ve firmách v Německu. Ze statistik odborného učiliště vyplývá, že z osmi žáků, kteří absolvovali kvalifikační praxi v Německu, pracují po studiu v tamních firmách nanejvýš čtyři, obvykle jeden nebo dva. Mechanici a seřizovači jsou za svoji práci adekvátně finančně ohodnoceni i ve firmách v České republice.

3.5 Situace na trhu práce v okrese Cham

Pro zkoumání trhu práce v okrese Cham byla použita data, která poskytuje portál Bundesagentur für Arbeit.

Ve Spolkové republice Německo byla k 31. 3. 2023 míra nezaměstnanosti 5,7 %. V okrese Cham činila ke stejnému datu 3,5 % a nahlášeno bylo 2887 volných pracovních míst (Bundesagentur für Arbeit, 2023c).

Na portálu Bundesagentur für Arbeit jsou k 31. 3. 2023 evidovány počty volných pracovních míst v chamském regionu podle oblastí činnosti. Nejvíce nabízených míst je v oblasti elektrotechniky (295), zpracování kovů (182), strojírenství a provozní techniky (155), skladování, pošty, doručování a manipulace se zbožím (128), stavitelství podzemních staveb a pozemních komunikací (119), energetiky (109), stavebního plánování, dozoru a architektury (99), kovových konstrukcí a svařování (95), mechatroniky a automatizace (85), gastronomie (82), přípravy jídel (79), řízení stavebních a dopravních strojů (77), stavitelství výškových budov (73), kancelářských a sekretářských prací (72), topenářství, instalace a sanitace (70), obchodu (66), péče o seniory (66), silniční autodopravy (64), výroby potravin a lahůdek (58) a v oblasti distribuce a likvidace (53) (Bundesagentur für Arbeit, 2023b).

V chamském regionu stejně jako v celém Německu jsou mimořádně poptáváni praktičtí lékaři (24) a lékaři specialisté včetně zubařů (16). Společně s lékaři je zvýšená poptávka i po zdravotních sestřích, porodních asistentkách a laborantech. I do zemědělství jsou stále hledáni zaměstnanci. Poptávka po nich bývá proměnlivá, neboť do značné míry zaznamenává sezónní výkyvy. Na zdejším trhu práce jsou nabízena také volná místa pro kvalifikované odborníky v oblasti informačních technologií (31) (Bundesagentur für Arbeit, 2023b; EURES, 2022).

4 Přeshraniční mobilita pracovních sil

V souvislosti s porovnáním trhu práce dvou sousedících regionů na českoněmecké hranici, českého regionu Domažlice a bavorského regionu Cham, je pojem přeshraniční mobilita významný. Kapitola se zabývá vymezením pojmu, příčinami a některými druhy pracovní mobility a jejími dopady na trh práce zejména v okrese Domažlice. Představuje blíže možné formy hledání práce v zahraničí, konkrétně prostřednictvím sítě EURES a pomocí personálních či pracovních agentur.

4.1 Vymezení pojmu mobilita

Termíny mobilita a migrace bývají často zaměňovány. „Pojem migrace bývá používán pro označení prostorového přemísťování osob přes hranice, které je spojeno se změnou bydliště na kratší či delší dobu, případně natrvalo. Jedná se o geografický pohyb jednotlivců či skupin, ale i o mobilitu osob v rámci užšího nebo širšího geografického prostoru.“ (Palát, 2013, s. 12). Pojem mobilita neboli hybnost je však definován jako mnohem širší pojem, který zahrnuje všechny druhy přemísťování osob včetně dočasného prostorového pohybu s různou vzdáleností, periodicitou, směrem a účelem (Palát, 2013).

Formy prostorové mobility jsou rozlišovány na základě návratnosti (relativně vratné – relativně nevratné), pravidelnosti či frekvence (denní – týdenní – měsíční – v nepravidelné periodě) a délky trvání (v rámci dne – v delším časovém intervalu). Nejdůležitější formou prostorové mobility výrazně ovlivňující trh práce v domažlickém regionu je dojíždění obyvatelstva do zaměstnání a v menší míře i do středních, vysokých a učňovských škol za účelem přípravy na budoucí povolání (ČSÚ, 2014).

Dojíždka za prací se v souvislosti nejdůležitějších forem prostorové hybnosti řadí mezi relativně vratné pohyby (bez změny trvalého bydliště). Z hlediska délky trvání se jedná o cirkulační pohyb v průběhu dne a probíhá v každodenní periodě. Může být spojena s přechodným ubytováním, kdy se jedná o cirkulační pohyb v delším časovém cyklu (ČSÚ, 2014).

Dojíždění za prací denně nebo v kratších intervalech označujeme pojmem pendlerství (Petráňová, 2014).

4.2 Pracovní mobilita prostřednictvím EURES

Po vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 se Úřad práce České republiky stal součástí sítě EURES (Evropské služby zaměstnanosti z anglického European Employment services), která má za cíl usnadnit mezinárodní mobilitu pracovních sil a být užitečná nejen pro pracovníky a uchazeče o zaměstnání, ale i pro zaměstnavatele. Síť EURES je šířena veřejnými službami zaměstnanosti ve všech dvaceti sedmi členských státech Evropské unie a v členských zemích Evropského hospodářského prostoru, jako jsou Island, Lichtenštejnsko a Norsko, a prostřednictvím bilaterálních smluv má zastoupení i ve Švýcarsku (Úřad práce ČR, 2023).

Poskytování EURES služeb se děje pomocí dvou základních metod. Jednou z nich jsou databáze, které jsou dostupné na Evropském portálu pracovní mobility. Nachází se zde značný přehled volných pracovních míst v členských státech sítě EURES. Za účelem nalezení co nejvíce odpovídajících pracovních míst je vhodné do vyhledávacího pole zadat hledanou pozici a požadovanou zemi. Databáze sítě EURES jsou užitečným zdrojem informací o životních a pracovních podmínkách v členských státech. Poskytují základní informace o administrativních procedurách, sociálním zabezpečení, daňové problematice, pracovních smlouvách a způsobech hledání zaměstnání, jež jsou dostupné v angličtině, francouzštině, němčině a úředním jazyce dané země. Jsou zdrojem dat o místním trhu práce a evidují seznamy nejžádanějších a nejméně žádaných profesí v jednotlivých regionech (Úřad práce ČR, 2023).

Druhou metodou je poskytování informačních a poradenských služeb prostřednictvím EURES poradců. Jedná se o specialisty působící na krajských pobočkách Úřadu práce ČR a na několika kontaktních pracovištích v Kladně, Chebu, Třebíči, Náchodě a Znojmě. Na ostatních pobočkách lze získat základní informace o nabídce sítě EURES (Úřad práce ČR, 2023).

Ve městě Domažlice pravidelně probíhají poradenské dny pro práci v Německu. Naposledy se konaly 14. 12. 2022 za účasti EURES poradce a pracovníka Agentur für Arbeit Cham. Hlavními body programu byly možnosti uplatnění v konkrétní profesi, životní a pracovní podmínky v Německu, zdravotní a sociální pojištění a zúčastněným byl dán prostor pro diskusi (Úřad práce ČR, n.d.).

4.3 Pracovní mobilita prostřednictvím personálních agentur a agentur práce

Agentury práce zprostředkovávají práci českým občanům na území ČR, SRN nebo jiných zemí. Zároveň pro české firmy zajišťují pracovní síly ze zahraničí. Jedná se především o uchazeče ze zemí s horšími ekonomickými podmínkami. Obvykle je zprostředkovávání zaměstnání prováděno za úhradu (Netkatalog, n.d.).

Mezi termíny personální agentura a agentura práce existuje nezanedbatelný rozdíl. Agentura práce uzavře s uchazeči pracovní smlouvu, čímž se stanou jejími zaměstnanci, vyplácí jim mzdu, ale pracovní je přiděluje k jinému zaměstnavateli. Personální agentura se zabývá pouze nalezením vhodného zaměstnavatele pro uchazeče nebo naopak firmám hledá vhodné pracovníky (Netkatalog, n.d.).

V okrese Domažlice sídlí několik personálních agentur a agentur práce, např. DOTIKO s.r.o., MAXI WORK s.r.o. a Aartos Personalservice GmbH (Práce Domažlice, n.d.).

4.4 Problematika pendlerství

Ekonomika Spolkové republiky Německo je na vyšší úrovni než sousední České republiky a z hospodářského hlediska vznikla mezi oběma zeměmi asymetrická hranice. Vyšší mzda a další benefity motivují české občany k hledání zaměstnání v Německu i za cenu delší doby strávené dojížděním (Jeřábek a kol., 2021).

„Pendlerství je jednosměrně orientovaný přeshraniční vztah, který však je oboustranně výhodný, neboť přináší ekonomickou výhodnost oběma stranám.“ (Jeřábek a kol., 2021, s. 119). Hlavním motivátorem českých občanů pro práci v zahraničí jsou lepší platové podmínky. Čeští zaměstnanci, kteří pracují v Německu, si zde mohou díky přepočtu měny vydělat více peněz. Důvodem nabídky pracovních míst ze strany Německa může být snaha o výhodné zaměstnání levnější pracovní síly (Jeřábek a kol., 2021).

4.4.1 Vliv pendlerství na strukturu zaměstnanosti v domažlickém okrese

Zaměstnávání domažlických občanů v Bavorsku, zejména v okrese Cham, přináší pro pracovní trh v domažlickém okrese klady ve formě snížení nezaměstnanosti (Jeřábek a kol., 2021). Podle dat zjištěných z webu MPSV byla na Domažlicku k 30. listopadu 2022 evidována nezaměstnanost 2,8 %, což je nižší hodnota než celková míra nezaměstnanosti v České republice (ČR) registrovaná ke stejnému datu, jež činila 3,5 %.

Z údajů vyplývá, že v okrese je nízká nezaměstnanost (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022b).

Dojíždění občanů z Domažlicka za prací do sousedního okresu Cham může mít negativní vliv na trh práce v okrese Domažlice a způsobit zde nedostatek některých kvalifikovaných i nekvalifikovaných profesí (Jeřábek a kol., 2021).

4.4.2 Chybějící profese v okrese Domažlice

Dle statistických údajů úřadu práce v Domažlicích bylo k 31. 12. 2022 evidováno 1074 uchazečů o zaměstnání a 1 962 volných pracovních míst. S nedostatkem některých profesí se okres Domažlice potýká několik let. Ministerstvo práce a sociálních věcí poskytuje na svém webu analýzu neobsazenosti volných pracovních míst podle profese (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022a; Ministerstvo práce a sociálních věcí, n.d.).

V posledním čtvrtletí roku 2022 patřily na Domažlicku k nedostatkovým především manuální a dělnické profese, přičemž nejvíce byli poptáváni montéři a obsluha strojů a zařízení (724 volných pracovních míst). V této kategorii byli nejvíce hledáni montážní dělníci mechanických zařízení (121). Dalšími nedostatkovými skupinami byli obsluha zařízení na zpracování kovů (20), obsluha lakovacích a jiných zařízení na povrchovou úpravu kovů a jiných materiálů (16), obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z plastu (28), obsluha automatizovaných strojů a zařízení na prvotní zpracování dřeva (10), obsluha ostatních stacionárních strojů a zařízení jinde neuvedená (22), montážní dělníci výrobků z kovů (102), montážní dělníci výrobků z pryže a plastů (30), montážní dělníci výrobků z ostatních materiálů (22), obsluha strojů a zařízení na výrobu skla, keramiky a stavebnin (17), obsluha stacionárních strojů a zařízení jinde neuvedená (29), montážní dělníci elektrických, energetických a elektronických zařízení (58), řidiči autobusů, trolejbusů a tramvají (10), řidiči nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel (105) a obsluha vysokozdvíhových a jiných vozíků a skladníci (23) (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022a).

Řemeslníkům a opravářům bylo nabízeno 488 volných pracovních míst, z nichž největší zastoupení v této skupině měli zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb (82) a seřizovači a obsluha obráběcích strojů kromě dřevoobráběcích (82). Za zmínku v této kategorii stojí také svářeči, řezači plamenem a páječi (73), tesaři a stavební truhláři (9), pokrývači (9), instalatéri, potrubáři, stavební zámečníci a stavební klempíři (13), nástrojaři a příbuzní pracovníci (52), mechanici a opraváři motorových vozidel (13),

mechanici a opraváři zemědělských, průmyslových a jiných strojů a zařízení (9), elektromechanici (9) a truhláři (kromě stavebních) a pracovníci v příbuzných oborech (13) (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022a).

Mezi chybějícími profesemi byli i kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství. V této kategorii bylo zaznamenáno 66 pracovních míst. Na trhu práce byl nedostatek chovatelů hospodářských zvířat kromě drůbeže (36) a kvalifikovaných pracovníků v lesnictví a příbuzných oblastech (27) (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022a).

Za poslední čtvrtletí roku 2022 bylo evidováno 231 volných pracovních míst pro pracovníky ve službách a prodeji. V této skupině byli nejvíce poptáváni kuchaři (kromě šéfkuchařů) a pomocní kuchaři (30), číšníci a servírky (23), kosmetici a pracovníci v příbuzných oborech (60), vedoucí pracovních týmů v prodejnách (9), prodavači v prodejnách (59), ošetřovatelé a pracovníci v sociálních službách v oblasti pobytové péče (12) a pracovníci ostražky a bezpečnostních agentur (10) (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022a).

Domažlický pracovní trh nabízel úředníkům 94 pracovních míst. V této kategorii bylo nejvíce míst nabízeno bookmakerům, krupiéřům a pracovníkům v příbuzných oborech (50), dále všeobecným administrativním pracovníkům (11) a pracovníkům poštovního provozu kromě úředníků na přepážkách (11) (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022a).

V okrese Domažlice bylo poptáváno 100 technických a odborných pracovníků. Tuto skupinu tvořily všeobecné sestry bez specializace (28) a praktické sestry (14) (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022a).

Specialistům bylo nabízeno 60 volných pracovních míst, z nichž 12 míst zaujímali lékaři specialisté a 14 míst učitelé a vychovatelé pro osoby se speciálními vzdělávacími potřebami (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022a).

Na trhu práce na Domažlicku je nedostatek některých kvalifikovaných, ale i nekvalifikovaných profesí. Ke konci roku 2022 bylo evidováno 197 volných pracovních pozic pro pomocné a nekvalifikované pracovníky. V této kategorii byla největší poptávka po pomocných pracovnících v zahradnictví (30), po uklízečích a pomocnících v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech (20), po dělnících v oblasti výstavby budov (11), po pomocnících v kuchyni (17), po manipulačních dělnících ve výrobě (10),

po pomocných dělnících ve výrobě (11) a po uklízečích veřejných prostranství, čističích kanalizací a příbuzných pracovnících (21) (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022a).

5 Státní politika zaměstnanosti

Na základě historických a geografických příčin, kterými jsou rozložení průmyslu a vysokého školství a snadnější dopravní dostupnosti je trh práce v České republice centralizován do Prahy a velkých měst. Důsledkem dlouhodobého trendu velká města vytvářejí pracovní příležitosti, jež jsou na venkově téměř nedostupné. Snahou České republiky je nevyvážené trhy práce řešit politikami, jež se soustřeďují na rozvoj venkovských oblastí a podporu malých a středních podniků (Zelenka, 2022).

Tato kapitola se zabývá politikou zaměstnanosti České republiky a výhodami, které české občany motivují kromě vyšší mzdy k rozhodnutí se pracovat v Německu.

5.1 Státní politika zaměstnanosti v České republice

„Politika zaměstnanosti je definována jako činnost směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.“ (Kotýnková & Němec, 2003, s. 131).

Investice do lidského kapitálu není pouze v kompetenci podnikatelského sektoru, ale i státu. Státní investice jsou zaměřeny na osoby, které jsou vnímány jako stojící mimo trh práce (Kotýnková & Němec, 2003).

V České republice jsou zodpovědné za státní politiku zaměstnanosti dvě instituce: Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. Tyto instituce spolupracují, když to situace vyžaduje, s dalšími subjekty. Evropský sociální fond také hraje důležitou roli ve financování této politiky (Neščáková, 2012).

Státní politika zaměstnanosti je v České republice upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který udává kroky vedoucí k dosažení cílů státní politiky ve sféře zaměstnanosti (Podnikatel.cz, 2023).

Stát ovlivňuje vývoj trhu práce několika způsoby: pasivní politikou, kdy se stanovují podmínky a výše poskytování sociálních transferů pro nezaměstnané, aktivní politikou, jejíž součástí je podpora zaměstnávání mladých lidí, rekvalifikace a vytváření pracovních míst, a hospodářsko-politickými opatřeními, která se přímo nevztahují k trhu práce, ale

mohou na něj mít vliv, jako jsou investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání, regionální programy atd. (Kotýnková & Němec, 2003).

Služby zaměstnanosti (úřady práce) jsou hlavními poskytovateli aktivní politiky zaměstnanosti, která podporuje vstup nezaměstnaných na trh práce. Tyto služby plní tři hlavní funkce: poskytují informace, pomáhají v nalezení zaměstnání a poskytují sociální dávky pro nezaměstnané. Pro zlepšení efektivity služeb zaměstnanosti je důležité zajistit jejich propojení s trhem práce, soukromými zprostředkovateli práce a místními organizacemi. Hlavním cílem úřadů práce je zaměstnat dlouhodobě nezaměstnané. Pro splnění těchto cílů je potřeba poskytnout více finančních prostředků pro aktivní politiku zaměstnanosti (Kotýnková & Němec, 2003).

5.2 Výhody práce v Německu oproti České republice

Mzda

Pro české občany je hlavním lákadlem pro práci v Německu vyšší finanční ohodnocení, kdy německá mzda představuje až trojnásobek české. Ke dni 1. 10. 2022 byla v Německu zvýšena minimální mzda na 12 eur na hodinu. Jedná se o nejvyšší minimální mzdu ve střední Evropě (Bureš, 2022). Dosahuje výše 1 920 eur, což činí k 1. 1. 2023 v přepočtu zhruba 46 000 Kč za měsíc. Částka se liší v závislosti na aktuálním kurzu (Moneta, n.d.). V České republice se od 1. 1. 2023 zvýšila základní sazba měsíční minimální mzdy na částku 17 300 Kč. Je třeba poznamenat, že minimální mzda odpovídá hrubé mzdě před odečtem daní a odvodů (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023).

Zdravotní pojištění

V Německu musí uzavřít zdravotní pojištění každý, kdo na jeho území pracuje. Funguje zde takzvaný duální systém pojištění, který tvoří veřejné a soukromé zdravotní pojištění (Starke Jobs, n.d.b).

Každý zaměstnanec je povinen přispívat do veřejného zdravotního pojištění, z něhož je hrazena základní zdravotní péče. Výše odvodu činí 14,6 %, přičemž zaměstnanec i zaměstnavatel se na plnění podílejí každý jednou polovinou. Pokud zaměstnanec dosáhne hrubého příjmu vyššího než 4 537,50 eur hrubého je povinen ještě platit dodatečný příspěvek, jehož výše není závislá na výši příjmu a je společná pro všechny, kteří příjmovou hranici překročili. Veřejné pojišťovny nabízí i pro zaměstnance dojíždějící za prací z jiných členských zemí takzvané rodinné pojištění, které je určeno

i pro jejich děti a životní partnery, kteří nemusí žít ani pracovat v Německu (Starke Jobs, n.d.b).

Zaměstnanci vydělávající ročně více než 60 750 eur hrubého se mohou připojit k soukromým zdravotním pojišťovněm a čerpat nadstandardní zdravotní péči (Starke Jobs, n.d.b).

Pendleři mají nárok na plnou zdravotní péči v České republice, kde žijí, i v Německu, kde vykonávají výdělečnou pracovní činnost (Starke Jobs, n.d.b).

Nemocenské dávky

V Německu je povinné zdravotní pojištění, díky kterému mají zaměstnanci během pracovní neschopnosti nárok na nemocenské dávky neboli „Krankengeld“. V případě zaměstnání po dobu delší než čtyři týdny zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci čistou mzdu v plné výši po dobu šesti týdnů pracovní neschopnosti. Po uplynutí šesti týdnů vyplácí nemocenské dávky zaměstnanci ve výši 70 % hrubé mzdy zdravotní pojišťovna. Výjimkou je první měsíc, kdy vyplácí zaměstnanci nemocenské dávky v plné výši čisté mzdy zdravotní pojišťovna (Neotax, 2023).

Přídavky na děti

Rodiče, kteří jsou zaměstnání v Německu, mají nárok na přídavky na děti neboli „Kindergeld“. Od ledna 2023 se rodičovský příspěvek na každé dítě zvýšil na 250 eur měsíčně. Již neexistují žádné rozdílné jednotkové částky, které by závisely na počtu dětí, pro které se rodičovský příspěvek vyplácí (Bundesagentur für Arbeit, 2023a).

Sociální podpora pro rodiny s nízkými příjmy

Rodiny s nízkými nebo středními příjmy mají nárok také na tzv. „Kinderzuschlag“. Jedná se o sociální dávku, která je vyplácena navíc k rodičovskému příspěvku a v případě potřeby i k příspěvku na bydlení. Přesná částka závisí na životních podmínkách rodiny a od ledna 2022 se může vyšplhat až na 250 eur měsíčně. Cílem je pomoci rodinám s nízkými příjmy s financováním výdajů spojených s výchovou dětí (Bundesagentur für Arbeit, 2023a).

Nezdanitelné minimum

Rodičů pracujících v Německu se může týkat nezdanitelné minimum neboli „Kinderfreibetrag“, které úzce souvisí s příspěvkem na děti (Kindergeld). Současně platí,

že pokud má rodič nárok na dětské příspěvky, zaniká mu nárok na nezdanitelné minimum a naopak. Nezdanitelné minimum je částka, o kterou se snižuje daňový základ při vypočítávání daně z příjmu. Tím se snižuje daň, kterou je potřeba odvést. V roce 2022 činila tato částka 8 388 eur na jedno dítě. Rozhodnutí, zda jsou pro rodiče výhodnější příspěvky na děti nebo nezdanitelné minimum, učiní německý daňový úřad (Neotax, 2023).

Starobní důchod

Další výhodou práce v Německu je pobírání mnohem vyššího starobního důchodu než v České republice. Již po jednom odpracovaném roce získávají čeští občané nárok na část důchodu z Německa, přičemž i kratší odpracovaná doba se započítává do českého důchodového pojištění. Pro mnoho Čechů je cílem kariérního života v Německu pracovní poměr trvající více než pět let, neboť teprve po pěti letech účasti na důchodovém pojištění v Německu jim vznikne nárok na starobní důchod vyplácený přímo od německých úřadů (Starke Jobs, n.d.a).

Ošetřovné

Ošetřovné je v Německu hrazeno odlišně od České republiky, mnohdy podmínky vyplácení závisí na pracovní, případně kolektivní smlouvě. Velmi často je ve smlouvě uvedeno, že zaměstnanci nebude vyplacen ani jeden den ošetřovného v roce. Určitou kompenzaci může zaměstnanec uplatnit v případě, že pečuje o dítě mladší dvanácti let věku a že je celá rodina pojištěna u německé zdravotní pojišťovny. V tomto případě mu vzniká nárok na částečnou kompenzaci od pojišťovny ve výši 90 % čisté mzdy po dobu maximálně deseti dnů v roce (Top Agentur, n.d.).

Pracovní doba a svátky

V Německu průměrný počet pracovních hodin na jednoho zaměstnance činí 1 651 hodin, což je třetí nejnižší hodnota v Evropské unii (Akční ženy, 2022). Dovolena v Německu činí čtyři týdny, pro některá odvětví je delší. Čeští zaměstnanci vítají i dvanáctidenní počet státních svátků, počet dnů volna se v některých spolkových zemích mírně liší (Úřad práce ČR, 2022).

6 Pracovní mobilita občanů domažlického okresu do Německa

V uvedené kapitole věnujeme pozornost pracovní mobilitě občanů domažlického okresu do Německa, neboť představuje významný problém trhu práce v domažlickém regionu z důvodu odlivu chybějících pracovních sil. Aspekty pracovní mobility jsou zkoumány pomocí dotazníkového šetření, jehož výsledky jsou blíže rozebrány a interpretovány. Je zde rovněž představena metodika řešení.

V kapitole jsou zahrnuta opatření vedoucí ke snížení odlivu potřebných pracovních sil z regionu.

6.1 Metodika dotazníkového šetření

Dotazník v elektronické podobě vytvořený pomocí online platformy Google Forms (viz příloha A) obsahuje celkem devatenáct otázek, které se skládají z osmi uzavřených, šesti polouzavřených a pěti otevřených.

Výběr respondentů byl záměrný. Cílová skupina respondentů byla podmíněna trvalým pobytem v okrese Domažlice a zaměstnáním ve Spolkové republice Německo. Otázky mohli zodpovědět i čeští občané, kteří se přestěhovali z domažlického okresu za prací do Německa. Respondenti byli osloveni v průběhu března 2023 prostřednictvím facebookových skupin, jejichž členové jsou převážně obyvatelé okresu Domažlice nebo čeští občané dojíždějící za prací do Německa a skrze sociální síť Instagram. Dotazník byl také distribuován e-mailem.

Respondenti byli ujistěni, že jejich odpovědi budou použity pouze pro realizování výzkumu bakalářské práce a bylo jim zaručeno zachování anonymity.

Výsledky dotazníkového šetření byly zpracovány pomocí programu Microsoft Excel. Pro jejich interpretaci bylo využito ukazatelů popisné statistiky, zejména absolutní a relativní četnosti.

6.2 Výsledky dotazníkového šetření

Dotazník vyplnilo a odeslalo celkem 183 lidí. Pro vyhodnocení byl však využit výběrový soubor, který sestává ze 171 respondentů. Součástí dotazníku byla kontrolní otázka na trvalé bydliště, která vycházela z předpokladu, že ne každý jedinec čte před vyplněním

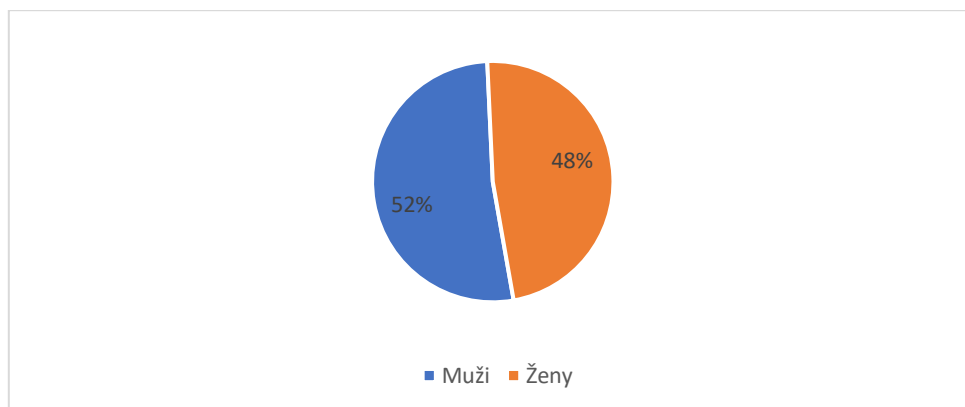
úvodní text, v němž bylo zmíněno, pro koho je dotazník určen. Ze všech 183 lidí právě 171 lidí zodpovědělo, že bydlí v domáckém okrese. Zbylých 12 odpovědí bylo vymazáno, neboť byly vyplněny osobami žijícími v jiném okrese.

Pohlaví respondentů

Předpokladem bylo, že poměr ženského a mužského pohlaví ve vyhodnocovaném výběrovém souboru bude přibližně stejný s mírnou převahou mužů. V průběhu minulých desetiletí bylo běžné, že dojížděli za prací do Německa převážně muži, zatímco ženy zůstávaly doma a staraly se o domácnost a rodinu. To bylo způsobeno nejen tradičními genderovými rolami a očekáváním společnosti, ale také ekonomickými podmínkami, které často znamenaly, že muži byli preferováni při hledání pracovních příležitostí v zahraničí. Dříve byl muž považován za hlavního živitele rodiny a poskytovatele financí. Po roce 1989 ještě nebylo běžné, že by rodina vlastnila více než jeden osobní automobil a i mezi řidiči výrazně převládali muži.

Avšak situace se postupně začala měnit, což mělo za následek, že dnes přibývá stále více žen, které se rovněž rozhodly dojíždět za prací do zahraničí. Náš výběrový soubor sestává z 52 % mužů a 48 % žen. Výsledky jsou ilustrovány na obrázku č. 1.

Obr. 1: Pohlaví respondentů



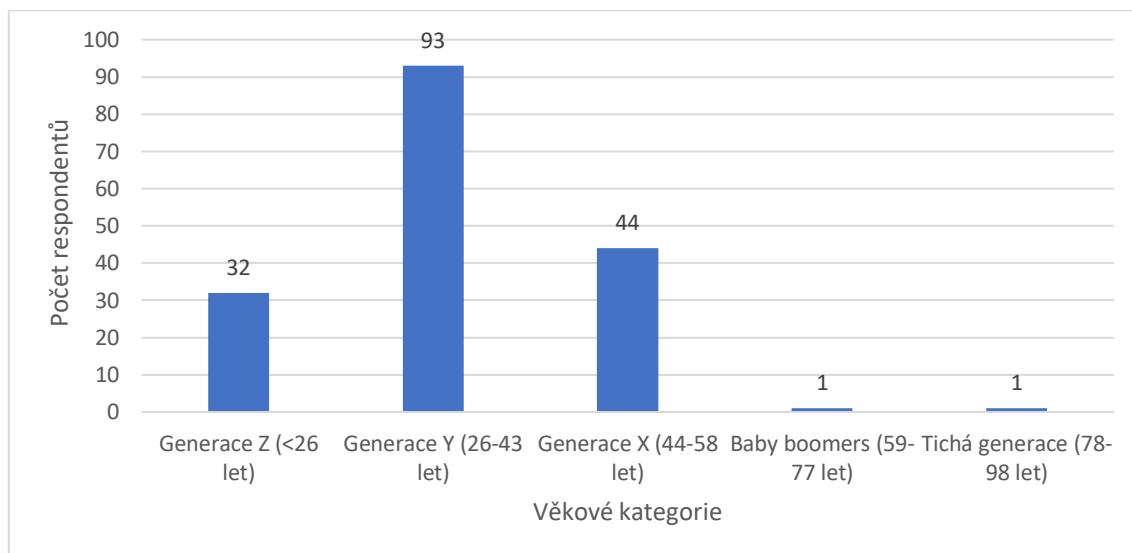
Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Věková struktura respondentů

Respondenti byli požádáni, aby uvedli svůj rok narození, na jehož základě byli následně zařazeni do kategorií podle generací. Generace dělíme na baby boomers neboli poválečnou generaci narozenou mezi lety 1946 a 1964, generaci X (Husákovy děti) narozenou od roku 1965 do roku 1979, generaci Y, někdy také označovanou jako mileniálové nebo Havlovy děti, s roky narození 1980 až 1997 a generaci Z neboli

generaci M narozenou po roce 1997. Nejstarší z respondentů se narodil v roce 1944 a spadá do tzv. tiché generace, jejíž časové vymezení zahrnuje jednotlivce narozené mezi lety 1925 a 1945.

Obr. 2: Věková struktura respondentů



Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Věková struktura respondentů je demonstrována na obrázku č. 2. Z něj vyplývá, že největší zastoupení má generace Y s celkovým počtem 93 respondentů. Druhé největší zastoupení (44 respondentů) reprezentuje generace X a za ní následuje generace Z s 32 respondenty. Do generace baby boomers lze zařadit jednoho respondenta a do tiché generace rovněž jednoho.

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že nejvíce dotazovaných patří do generace Y, do věkové skupiny 26-43 let. V těchto letech často přichází rodina a s ní spojené starosti, velké finanční výdaje, a proto je často voleno řešení finančního zajištění pomocí zaměstnání v zahraničí.

Druhé největší zastoupení patří generaci X neboli věkové skupině 44-58 let. Lidé v tomto věkovém rozmezí mohou nabídnout cenné zkušenosti, disciplinovanost v práci a již nebývají oproti mladším ročníkům vázáni na rodičovské povinnosti.

Mezi věkové skupiny občanů České republiky pracujících v Německu s významným zastoupením patří generace Z. Jedná se o generaci lidí ve věku 25 let a mladších, jež vyrůstala v době digitální revoluce a jako první byla plně obeznámena s technologiemi a digitálními nástroji. Proto by mohla být atraktivní pro některé zaměstnavatele hledající

pracovníky s moderními technologickými znalostmi a schopnostmi. Důvodem, proč se někteří mladí lidé rozhodují hledat práci v zahraničí, může být také touha po mezinárodních zkušenostech a možnostech rozvoje kariéry v zahraničí.

Zajímavým zjištěním je, že do starších věkových skupin baby boomers, do níž řadíme lidi ve věku 59 až 77 let, spadá pouze jeden respondent, jímž je muž pracující jako lékař. Do tiché generace lidí ve věku 78 až 98 let rovněž spadá jeden respondent, který je ze všech nejstarší a v Německu pracuje již přes třicet let jako soukromý lékař.

Nízký počet respondentů může naznačovat, že starší osoby již nemají tolik zájmu o práci v zahraničí a spíše preferují zaměstnání v tuzemsku nebo jsou v penzi. Rovněž nemusí mít dostatečnou energii na únavné a časově náročnější dojíždění.

Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Respondenti byli dotázáni na jejich nejvýše dosažené vzdělání. Otázka byla položena za účelem zjištění odlivu lidí s určitou úrovní vzdělání z okresu Domažlice do Německa.

Kategorie vzdělanosti v České republice nejsou stejně zastoupeny. Pro představu o složení obyvatelstva ve věku patnácti a více let podle nejvyššího dosaženého vzdělání v České republice byly použity údaje z ČSÚ z roku 2021 (viz tabulka č.1). Nejpočetnější skupinou jsou lidé se středním vzděláním (61,89 %), z nichž 30,99 % tvoří ti, již získali výuční list a 30,90 % ti, již završili studium maturitní zkouškou (ČSÚ, n.d.).

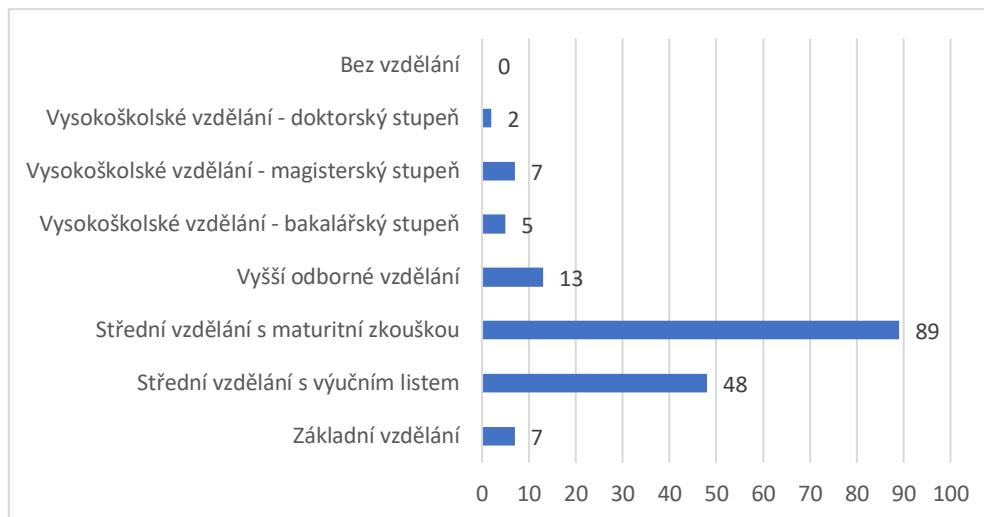
Tab. 1: Obyvatelstvo ve věku 15 a více let podle nejvyššího dosaženého vzdělání v roce 2021 v ČR

Obyvatelstvo ve věku 15 a více let	8 832 407	100 %
Bez vzdělání	56 100	0,64 %
Základní vč. neukončeného	1 107 860	12,54 %
Střední vč. vyučení (bez maturity)	2 736 983	30,99 %
Úplné střední (s maturitou), vč. nástavbového a pomaturitního	2 729 091	30,90 %
Vyšší odborné, konzervatoř	138 588	1,57 %
Vysokoškolské	1 552 407	17,58 %
Nezjištěno	511 378	5,79 %

Zdroj: ČSÚ (n.d.), zpracováno autorkou

Předpokladem bylo, že nejvíce respondentů bude středoškolsky vzdělaných, neboť tito lidé tvoří nejvíce zastoupenou vzdělanostní skupinu v České republice.

Obr. 3: Úroveň vzdělání respondentů



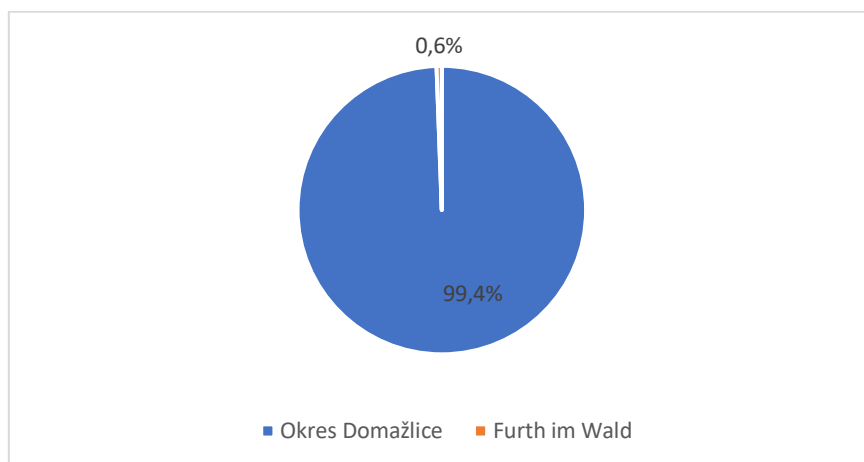
Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Výsledky průzkumu (viz obrázek č. 3) ukazují, že žádný z respondentů není bez vzdělání. Z celkového počtu 171 respondentů 7 uvedlo, že má základní vzdělání. 137 respondentů (80 %) má střední vzdělání, z nichž 89 završilo studium maturitní zkouškou a 48 výučním listem. 13 respondentů má vyšší odborné vzdělání. 14 respondentů je vysokoškolsky vzdělaných, z nichž 5 vystudovalo bakalářský stupeň, 7 magisterský stupeň a 2 vystudovali doktorský stupeň. Dle výzkumu lze konstatovat, že většina lidí pendlujících za prací do Německa je středoškolsky vzdělána.

Trvalé bydliště respondentů

Otázka zjišťující, zda respondenti žijí trvale v okrese Domažlice nebo mimo něj, byla položena především z důvodu vyřazení nevyhovujících odpovědí. Do vyhodnocení výsledků dotazníku nebylo zařazeno 12 odpovědí, neboť dotazovaní uvedli, že žijí v sousedním okrese Tachov a Klatovy.

Obr. 4: Trvalé bydliště respondentů



Zdroj: vlastní zpracování, 2023

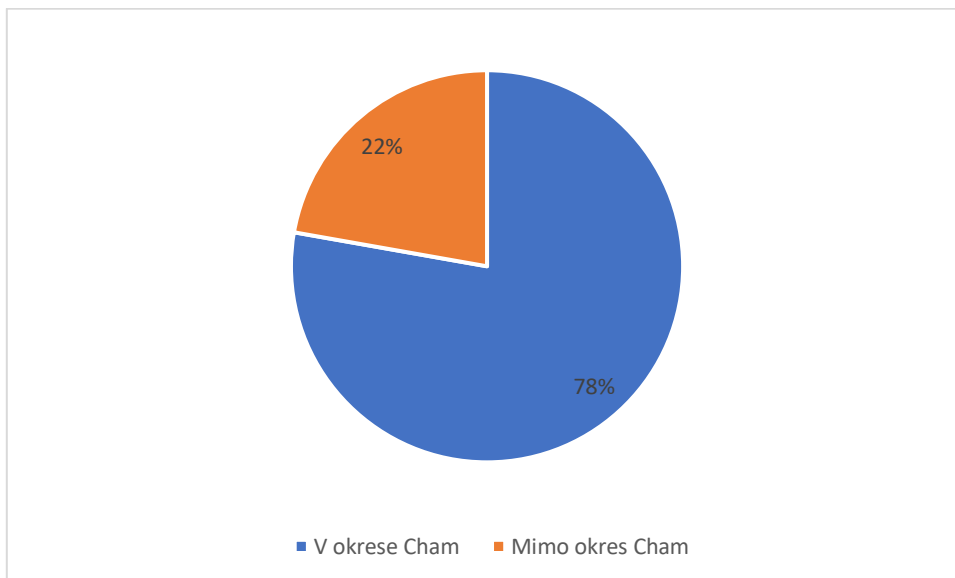
Obrázek č. 4 znázorňuje procentuální podíl občanů okresu Domažlice pracujících v Německu a českých občanů, kteří v Německu pracují i žijí. Ze 171 dotazovaných jedna respondentka pochází z okresu Domažlice a žije i pracuje v bavorském městě Furth im Wald. Zbýlých 170 respondentů žije v okrese Domažlice.

V jaké obci v Německu pracujete?

Respondenti byli požádáni, aby uvedli, v jakém místě, respektive obci, v Německu pracují. Odpovědi byly následně rozčleněny do dvou kategorií – do míst pracoviště v okrese Cham a míst pracoviště mimo tento region.

Přestože obyvatelé okresu Domažlice nejsou omezeni pouze na práci v okrese Cham a jezdí pracovat i do jiných míst v Německu, okres Cham zůstává nejvýznamnějším regionem pro zaměstnání. Nejfrekventovanějším okresem z hlediska dojíždění respondentů za prací je okres Cham, kde pracuje celkem 133 dotazovaných (78 %). Zbýlých 38 dotazovaných (22 %) pracuje mimo tento okres. Vizuální reprezentace získaných dat je zobrazena na obrázku č. 5.

Obr. 5: Místo pracoviště v Německu



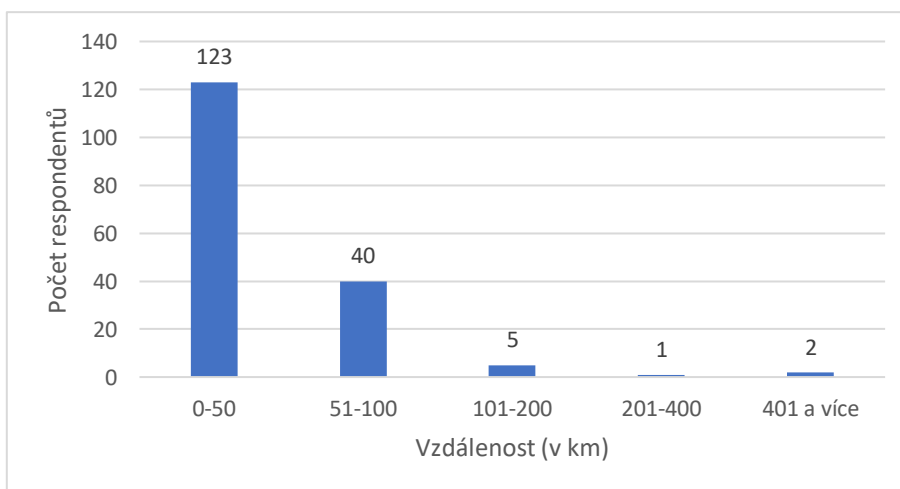
Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Nejčastěji uváděným místem pracoviště je město Cham, kde pracuje 36 dotazovaných občanů žijících v domažlickém okrese nebo odsud pocházejících, dále Furth im Wald (22), Zandt (19), Waldmünchen (15) a Roding (12). Všechny zmíněné obce leží v okrese Cham.

Někteří respondenti k místu, kde pracují, poznamenali, že se v rámci svého zaměstnání pohybují po celém Německu. Jednalo se o vojáka pracujícího v armádě, montéra a řidiče kamionu.

Jak daleko dojíždíte za prací do Německa?

Obr. 6: Délka trasy z místa bydliště do zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Obrázek č. 6 zobrazuje vzdálenosti mezi bydlištěm a pracovištěm respondentů. Nejvíce respondentů, celkem 123, dojíždí do vzdálenosti 50 kilometrů. Dalších 40 respondentů dojíždí do vzdálenosti mezi 51 a 100 kilometry. 5 respondentů uvedlo, že dojíždí do vzdálenosti 101 až 200 kilometrů. Pouze 1 respondent dojíždí za prací vzdálenou 201 až 400 kilometrů a 2 respondenti uvedli možnost dojíždění více než 400 kilometrů.

Z výsledků dotazníkového šetření lze vyvodit, že většina respondentů dojíždí do práce do vzdálenosti 50 kilometrů, což značí, že pracují v blízkosti hranic s Německem. Existuje však menší skupina lidí, kteří musí dojíždět za prací ve větší vzdálenosti než 100 kilometrů. Jedná se o 8 respondentů, jejichž zaměstnání je od jejich místa bydliště vzdáleno 103, 107, 150, 180, 200, 220, 520 a 530 kilometrů.

Někteří obyvatelé domažlického regionu nemohou najít vhodné pracovní příležitosti v blízkosti svého bydliště a raději cestují za prací do vzdálenějších míst, kde jsou lepší mzdové a pracovní podmínky. Dojíždění do velkých vzdáleností je pro ně výhodné, přestože musí strávit v dopravních prostředcích několik hodin a čelit vyšším nákladům na dopravu nebo zvolit možnost ubytování v Německu na několik dní nebo týdnů.

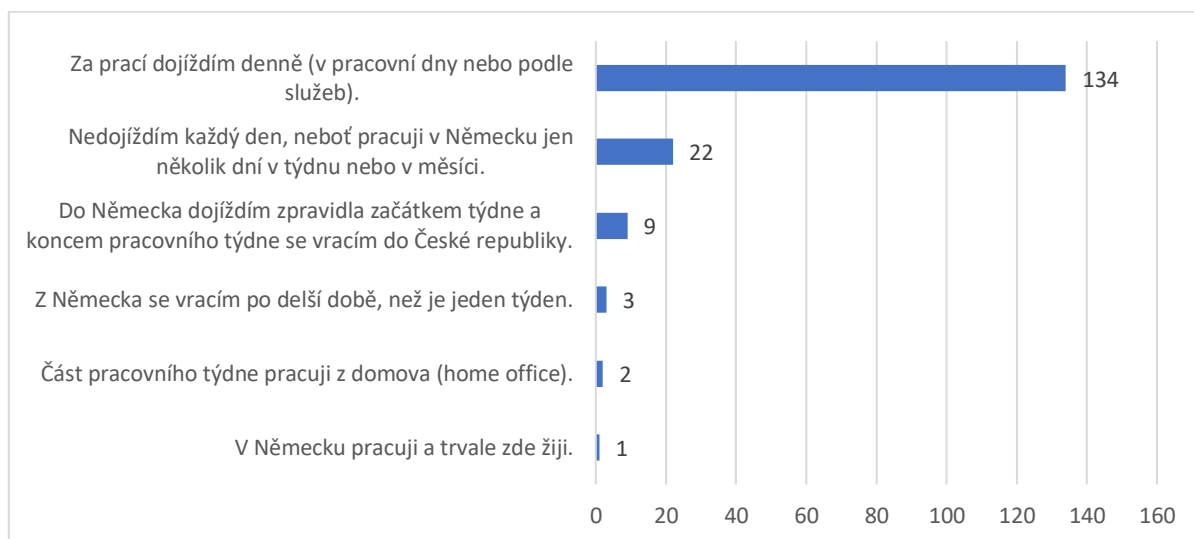
Mezi občany domažlického regionu se najdou i tací, kteří kvůli práci a zřejmě i jiným okolnostem přesouvají své trvalé bydliště do Německa. Z respondentů tak učinila jedna žena, která pracuje jako prodavačka.

Respondenti urazí za prací do Německa v průměru 54 kilometrů, ale průměrná vzdálenost dojíždění je významně ovlivněna extrémními hodnotami, jako například vzdálenostmi dojezdů nad 100 kilometrů. Medián vzdáleností je roven 40 kilometrům a poskytuje informaci o středu statistického souboru, jenž není tak citlivý na extrémní hodnoty. Z výzkumu vyplývá, že většina dotazovaných dojíždí za prací kolem 40 kilometrů, přičemž průměrná vzdálenost může být zvýšena těmi, kteří dojíždějí velmi daleko, a proto je důležité pracovat s oběma statistickými ukazateli.

Jaké tvrzení charakterizuje vaše dojíždění za prací do Německa?

Dotazovaní měli za úkol vybrat jedno tvrzení, které charakterizuje jejich dojíždění za prací do Německa. Předpokladem bylo, že minimálně polovina dotazovaných dojíždí do zaměstnání každý pracovní den. Pro Čechy je typické, že raději volí zaměstnání s kratší dobou dojezdu, aby se po skončení pracovní doby mohli vrátit domů. Ostatní národy sousedící s Německem, například Poláci, zpravidla dojíždí za prací do velkých německých měst a vracejí se po týdenním i několikátýdenním pobytu (Hruška, 2018).

Obr. 7: Způsoby a frekvence dojíždění



Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Obrázek č. 7 zobrazuje absolutní četnosti respondentů u tvrzení, jež charakterizují jejich dojíždění do zaměstnání. Ze 171 respondentů jich 134 dojíždí za práci denně v pracovní dny nebo podle služeb. Zbylých 37 respondentů nedojíždí každý den, přičemž 22 z nich pracuje v Německu jen několik dní v týdnu nebo v měsíci. 9 z nich dojíždí do Německa začátkem týdne a vrací se do České republiky na konci pracovního týdne. 3 z nich se vrací z Německa po delší době než jeden týden. 2 z nich pracují část pracovního týdne z domova (home office) a jeden z nich pracuje v Německu a zároveň má zde trvalý pobyt. V dnešní době je práce z domova významným trendem, který byl urychlen pandemií nemoci covid-19.

Ze získaných informací lze usoudit, že každodenní dojíždění za práci z České republiky do Německa je pro domácí občany běžnou praxí. Avšak existuje také menší skupina respondentů, kteří dojíždějí za práci ve větších časových frekvencích než jeden den.

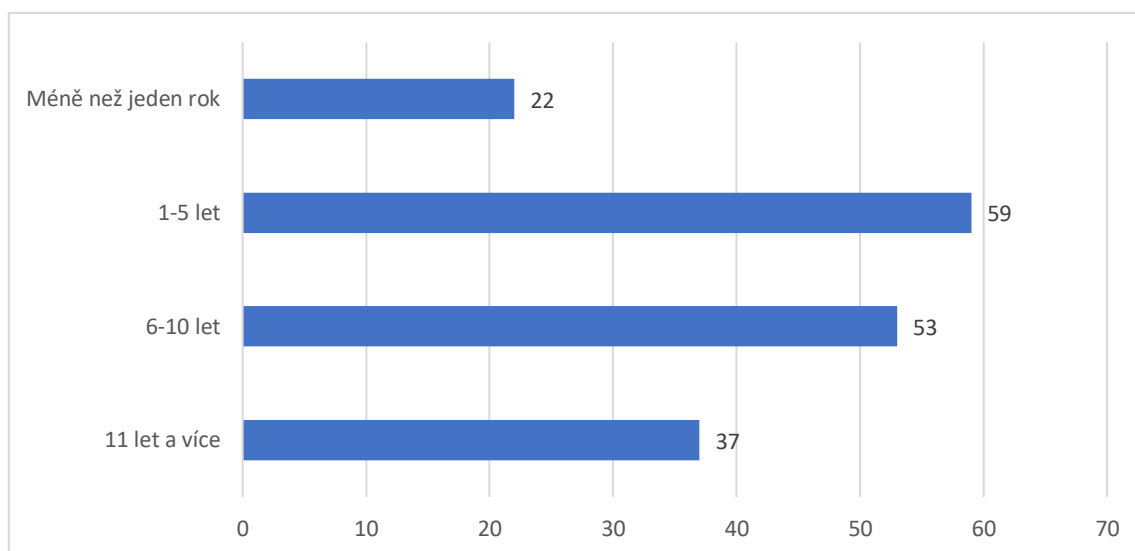
Nezanedbatelné procento respondentů (13 %) dojíždí za práci jen několik dnů v týdnu. Předpokladem bylo, že se bude jednat spíše o ženy, které mohou mít práci v Německu jako přivýdělek, a v dny, kdy nepracují, se věnují domácnosti. Výsledky ukazují, že předpoklad by mohl být správný, neboť z respondentů, kteří možnost uvedli, měly největší podíl (73 %) ženy. Jeden z respondentů zmínil ve své odpovědi, že je zaměstnán jak v České republice, tak i v Německu, kde pracuje na zkrácený úvazek „minijob“. Dalším předpokladem bylo, že respondenti, kteří tráví v Německu celý pracovní týden

nebo i delší čas, budou zejména muži. Data naznačují, že tomu tak skutečně je, neboť uvedenou možnost v dotazníku označilo 83 procent mužů.

Nicméně vyhodnocení výsledků u obou vzorků může být limitováno nedostatečným počtem zkoumaných prvků. Mohlo by se jednat o pokračování výzkumu v případě rozšíření výběrového souboru.

Kolik let jste zaměstnaní v Německu?

Obr. 8: Počet odpracovaných let v Německu



Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Obrázek č. 8 ilustruje, že 22 dotázaných (13 %) odpracovalo v Německu méně než rok, 59 (34 %) jeden rok až pět let, 53 (31 %) šest až deset let a 37 (22 %) jedenáct a více let.

Do vyplnění dotazníku se zapojilo 19 procent respondentů z generace Z, jejíž představitelé nemohli nebo nemuseli mít možnost vzhledem ke svému nízkému věku odpracovat tolik let jako představitelé starších generací.

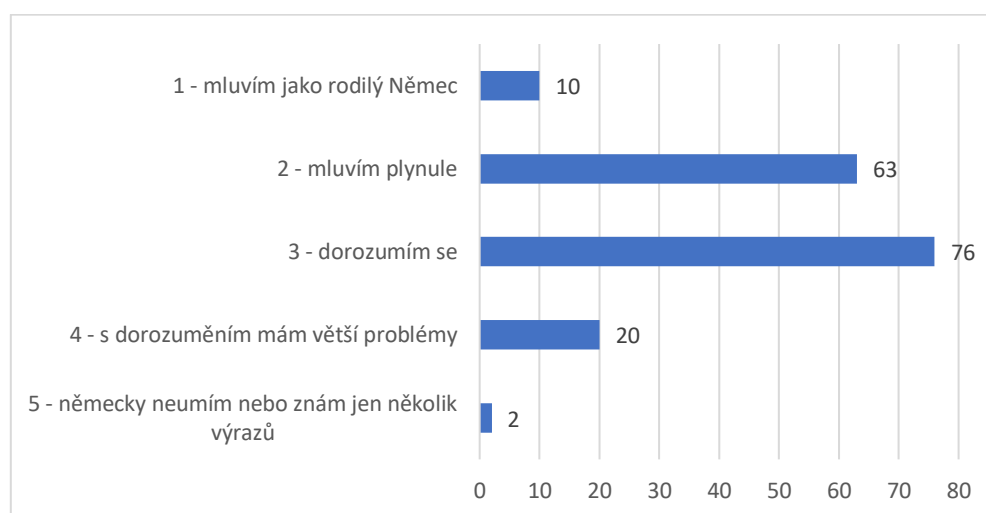
Jaká je vaše znalost německého jazyka?

Pro výkon zaměstnání v Německu je znalost německého jazyka obecně velmi důležitá. Řada zaměstnavatelů vyžaduje určitou úroveň znalosti, a to zejména pro výkon práce, kde je nezbytná komunikace s německými zákazníky, kolegy nebo pacienty. Zároveň platí, že požadavky na znalost němčiny se liší podle povolání. Pro vykonávání některých činností nemusí být na znalost jazyka kladen velký důraz. Zejména pokud se práce skládá převážně z jednoduchých a stále se opakujících úkonů. Naopak pro práci v oblasti financí, obchodu nebo zdravotnictví může být požadavek na znalost němčiny vyšší.

V posledním desetiletí se německý trh práce potýká s nedostatkem pracovníků, a proto již řada společností při nábořech snižuje své požadavky na znalost němčiny. Na některých pracovištích je možné, nebo dokonce vhodné komunikovat v anglickém jazyce. Obstojná znalost německého jazyka patří stále k hlavním devizám pro úspěch ve výběrových řízeních v Německu a přispívá i k lepšímu pocitu zaměstnance, který nemusí neustále překonávat jazykové bariéry a může se plnohodnotně věnovat profesi.

Respondenti měli za úkol ohodnotit svou úroveň německého jazyka. Předpokladem bylo, že většina respondentů mluví plynule německy nebo se v německém jazyce dorozumí a téměř nikdo neodpoví, že německy neumí nebo zná jen několik výrazů.

Obr. 9: Znalost německého jazyka



Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Na základě získaných dat (viz obrázek č. 9) lze usoudit, že předpoklad byl správný. Z celkového počtu 171 respondentů mluví 10 jako rodilí mluvčí, 63 mluví plynule, 76 se dorozumí, 20 respondentů má s dorozuměním v německém jazyce větší problémy a pouze 2 německy neumí nebo znají jen několik výrazů.

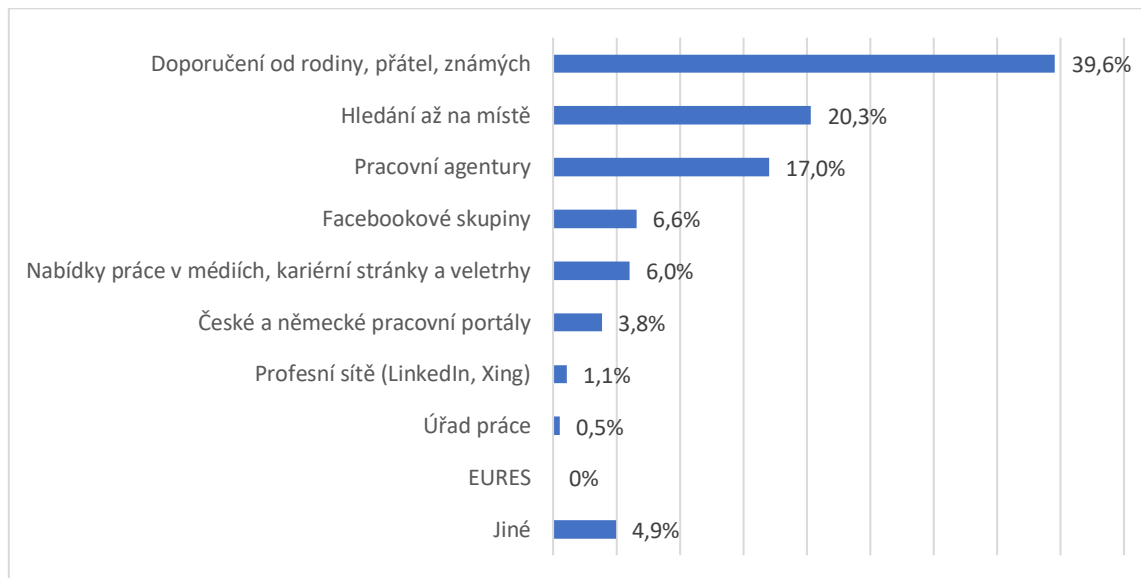
Výsledky šetření značí, že znalost němčiny je stále jedním z předpokladů pro efektivní vykonávání práce v Německu. 2 respondenti, kteří odpověděli, že německy neumí, pracují jako uklízečka a pomocná síla v kuchyni.

Prostřednictvím koho nebo čeho jste našli své zaměstnání v Německu?

Respondentům byla položena otázka, prostřednictvím koho nebo čeho našli své zaměstnání v Německu. Měli možnost uvést více odpovědí. Všech 171 respondentů uvedlo celkem 182 odpovědí. Předpokladem bylo, že více než polovina respondentů se

o práci dozvěděla na základě doporučení, které obdrželi od svých známých, přátel nebo rodiny. Hypotéza byla zvolena i na základě ověřené praxe, kdy někteří zaměstnavatelé nabízejí svým pracovníkům odměny spojené s doporučením nových zaměstnanců.

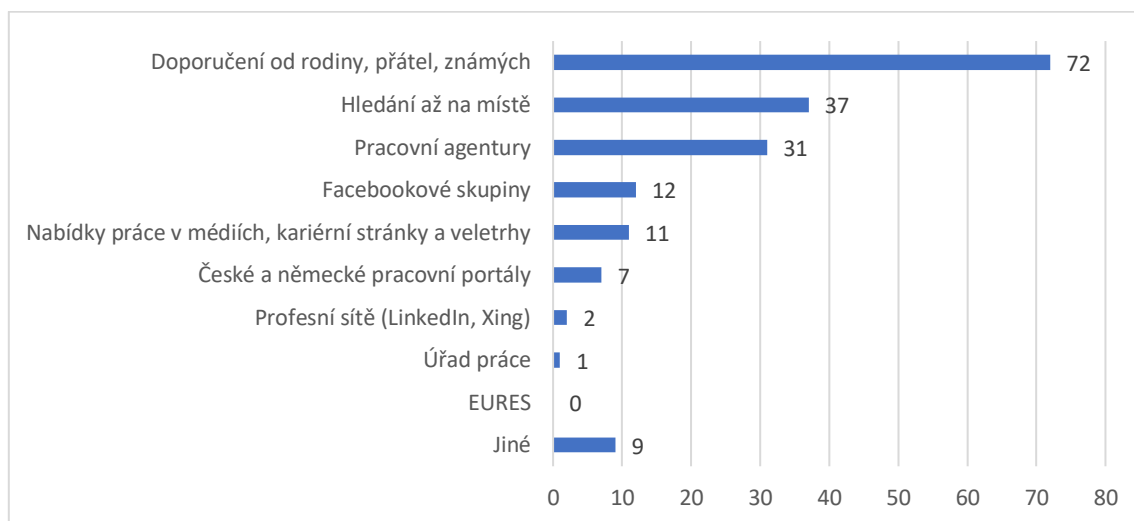
Obr. 10: Způsoby hledání zaměstnání v Německu (relativní četnost)



Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Grafické znázornění procentuálního podílu jednotlivých odpovědí na celku je zachyceno na obrázku č. 10. Nejčastější odpovědí bylo nalezení práce na základě doporučení s přibližně 40procentním podílem. V 20 procentech všech odpovědí bylo respondenty uvedeno, že si našli práci až na místě. 17 procent odpovědí tvořilo nalezení práce prostřednictvím pracovních agentur, 7 procent prostřednictvím skupin na Facebooku a 6 procent prostřednictvím nabídek v médiích, na kariérních stránkách či veletrzích. Malá skupina odpovědí zahrnovala objevení zaměstnání na českých nebo německých pracovních portálech (4 %), na profesních sítích (např. LinkedIn) (1 %) a na úřadu práce (0,5 %). Podíl alternativních odpovědí činil 5 procent.

Obr. 11: Způsoby hledání zaměstnání v Německu (absolutní četnost)



Zdroj: vlastní zpracování, 2023

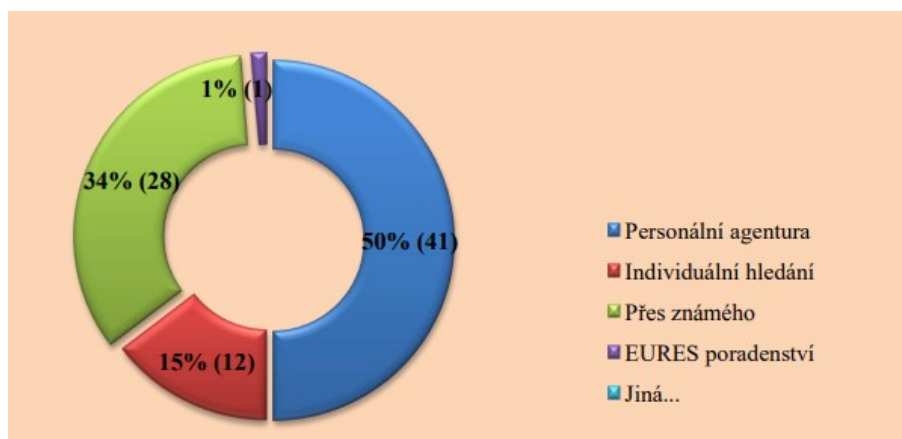
Obrázek č. 11 znázorňuje, kolikrát byla každá jednotlivá odpověď označena respondenty. Nalezení zaměstnání v Německu na základě doporučení od rodiny, přátel či známých uvedlo jako odpověď 72 respondentů. To je méně než polovina ze všech 171 dotazovaných. Vznikl rozpor mezi předpokladem a výsledkem dotazníkového šetření.

Překvapivým zjištěním bylo, že pouze jeden respondent si našel práci v Německu za pomoci úřadu práce, jehož služby zahrnují právě pomoc při hledání zaměstnání. Žádný respondent nevedl hledání prostřednictvím sítě EURES, která pomáhá občanům Evropské unie najít práci v jiných zemích EU a poskytuje informace a poradenství v oblasti pracovní mobility. Jedním z možných důvodů, proč respondenti nevyužívají EURES při hledání pracovních příležitostí, může být nedostatečná informovanost.

Z výzkumu vyplynulo, že 18 procent respondentů našlo práci prostřednictvím pracovních agentur. I přestože tato volba obvykle přináší dodatečné náklady pro zaměstnavatele, stále se ukazuje jako populární mezi uchazeči o práci a představuje třetí nejčastější způsob získání zaměstnání.

Mezi devíti alternativními odpověďmi bylo šestkrát zmíněno oslovení firmou, přičemž dva respondenti poznamenali, že byli osloveni již během studií na univerzitě. Další zmíněnou alternativní odpovědí bylo objevení zaměstnání v rámci výměnného pobytu. Dva dotazovaní uvedli, že jejich předchozí zaměstnání vykonávali v pobočce německé firmy v České republice a po jejím zániku plynule přešli do Spolkové republiky Německo.

Obr. 12: Cesty k získání práce v Německu



Zdroj: Němcová (2019, s. 77)

Náš odhad se liší od výsledků výzkumu Němcové (2019), jež jsou ilustrovány na obrázku č. 12. Autorka zvolila za cílovou skupinu respondentů obyvatele domazlického okresu. Položila jim otázku, jakým způsobem si našli práci v Německu, popřípadě jakou cestou by ji v budoucnu chtěli hledat. Přesně polovina respondentů zvolila možnost využití služeb personálních agentur. Dle slov autorky je hlavní příčinou nejčastějšího uvádění této možnosti jazyková bariéra. Na druhém místě bylo nejčastěji zmiňováno hledání na základě doporučení od známého a na třetím místě individuální hledání (Němcová, 2019).

Využití poradenství a služeb prostřednictvím sítě EURES uvedlo 1 % respondentů (Němcová, 2019). V našem výzkumu žádný z respondentů tuto možnost neuvedl. Na základě výsledků obou výzkumů můžeme konstatovat, že hledání zaměstnání touto formou není pro obyvatele domazlického okresu populární.

Rozdíly mezi výsledky obou výzkumů byly pravděpodobně způsobeny jinými vstupními daty, rozdílným genofondem zkoumaných jedinců a časovým nesouladem. V případě našeho šetření měli respondenti na rozdíl od šetření autorky možnost uvést u otázky více odpovědí.

Pracujete v oboru, který jste vystudovali?

Respondenti byli dotázáni, zda pracují v Německu ve vystudovaném oboru. Z výsledků dotazníkového šetření je patrné, že většina respondentů (69 %) je zaměstnána v Německu na pozici, která nesouvisí s jejich oborem. Důvodů může být celá řada. Češi jsou při výběru práce motivováni zejména vyšší mzdou a dalšími benefity. O všechny obory

nemusí být z německé strany zájem a na některé posty je vyžadována znalost němčiny na vysoké úrovni.

Zhruba třetina respondentů (31 %) pracuje ve svém vystudovaném oboru. Dva respondenti uvedli, že je německá firma oslovila již během studií na vysoké škole s nabídkou práce. Jeden z nich je povoláním konstruktér a druhý je zdravotnický záchranář. Oba mají vystudovaný magisterský stupeň.

Pro posouzení je vhodné uvést, že pouze 6 % dotázaných (viz Obr. 13: Hlavní motivátory pro výběr zaměstnání v ČR) by mimo jiné motivovalo k přechodu ze zaměstnání v Německu do ČR, pokud by zde našli vyhovující pracovní pozici ve vystudovaném oboru.

Zvýšila se od začátku zaměstnání v Německu vaše karierní pozice?

Respondentům byla položena otázka, zda se jejich karierní pozice od začátku zaměstnání zvýšila. Předpoklad byl, že více než polovina odpoví pozitivně, protože se Češi v Německu stále více prosazují v odborných profesích, kde bývá karierní růst rychlejší.

Výsledek výzkumu dopadl jinak oproti předpokladu. 58 procent respondentů uvedlo, že se jejich karierní pozice nezměnila. Přesto 42 procent pozitivních odpovědí značí, že Češi dostávají příležitosti ke kariernímu růstu s vyšším finančním ohodnocením.

Pracujete na vedoucí pozici?

Otázka byla směřována na respondenty s cílem zjistit, kolik z nich pracuje v SRN na vedoucí pozici. Získaná data naznačují, že Češi pracují v SRN na vedoucích pozicích spíše ojediněle. Mezi dotazovanými je dle výstupů šetření 16 procent vedoucích pracovníků. Výsledek a komentáře respondentů svědčí o tom, že Češi mají možnost dostat se v Německu i na vedoucí pozice.

Profese respondentů zaměstnaných v Německu

Respondenti uvedli širokou škálu profesí, které v Německu vykonávají. Uvedené profese byly porovnány s chybějícími profesemi v domažlickém okrese. Lze konstatovat, že respondenti pracují téměř ve všech profesích, které jsou dlouhodobě poptávány domažlickým úřadem práce. Nikdo z respondentů neuvedl, že v Německu vykonává práci pedagoga, která je v domažlickém okrese rovněž poptávána (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022a). Výběrový soubor je však pouze orientační a nemůžeme na jeho základě tvrdit, že se v základním souboru nevyskytuje žádný občan žijící v okrese

Domažlice a pracující v Německu jako pedagog. Zároveň nemůžeme určit, jestli nějaký učitel nepracuje v Německu pouze na jiné pozici.

Které 3 faktory by vás nejvíce motivovaly ke změně zaměstnání z Německa do České republiky?

Respondenti byli požádáni, aby označili právě tři možné motivační činitele pro změnu zaměstnání z Německa do České republiky. Všech 171 respondentů označilo dohromady 513 odpovědí. Povinné označení tří možností vychází z předpokladu, že hlavním motivem pro většinu českých pendlerů je německá mzda. Respondenti, kteří by za jiných okolností uvedli pouze mzdu, museli uvést i další dva pro ně nejvýznamnější faktory. Dva z respondentů uvedli v alternativě, že by se do České republiky nevrátili za žádných okolností, proto do výsledků hodnocení nebyly začleněny jejich zbývající odpovědi. Pro náš výzkum bylo zkoumáno 509 odpovědí.

Otázka cílená na faktory, jež by motivovaly české občany žijící v domažlického regionu ke změně práce z Německa do Čech, byla položena z důvodu zjištění, za jakých podmínek by byli ochotni pracovat v České republice. Předpokládaným dominujícím motivačním faktorem byla mzda ve stejné výši jako v Německu.

Obr. 13: Hlavní motivátory pro výběr zaměstnání v ČR



Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Obrázek č. 13 představuje absolutní zastoupení hlavních motivátorů k přechodu ze zaměstnání z Německa do České republiky. Mzdu ve stejné výši jako v Německu

s nejvyšším (29procentním) podílem na celkovém počtu odpovědí uvedlo jako jeden z hlavních motivátorů 149 respondentů.

Druhou nejčastější odpovědí bylo vyplácení sociálních dávek (například Kindergeld), na něž mají zaměstnanci v SRN nárok, i v České republice. Odpověď tvořila 16 % všech odpovědí a byla označena 80 respondenty. 12 % (63 odpovědí) tvoří osobní a rodinné důvody, 10 % (53 odpovědí) vyhovující pracovní doba, 6 % (33 odpovědí) zajímavá a smysluplná náplň práce, 6 % (28 odpovědí) zaměstnání v místě bydliště nebo s lepší dopravní dostupností, 5 % (26 odpovědí) jistota a stabilita zaměstnání, 4 % (18 odpovědí) možnost profesního růstu, dalšího vzdělávání a osobního rozvoje, 3 % (14 odpovědí) pozice ve vedoucím postavení, 2 % (11 odpovědí) naskytnutí výhodných podmínek pro podnikatelskou činnost v České republice, další 2 % (11 odpovědí) benefity, jako například stravenky a příspěvek na penzijní připojištění, 2 % (10 odpovědí) pracovní pozice ve vystudovaném oboru, 1 % (5 odpovědí) zkrácení doby povinného důchodového pojištění a 1 % (3 odpovědi) pověst a image firmy.

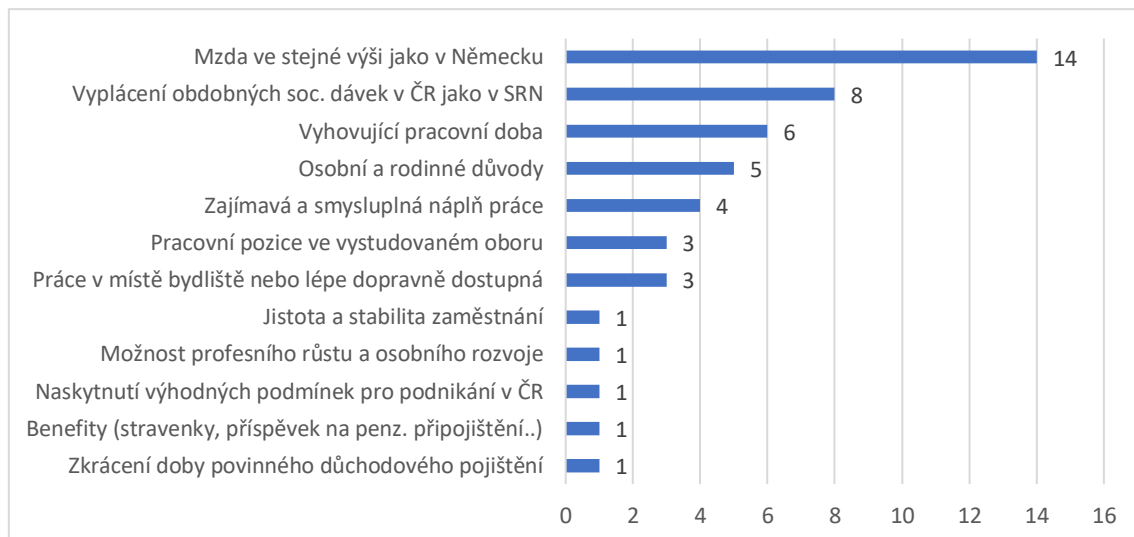
Pět respondentů uvedlo alternativní odpovědi, jež tvoří přibližně jedno procento z celkového počtu odpovědí. Dva z nich dle jejich slov nemají zájem o pracovní návrat do České republiky. Pracovní kolektiv a atmosféra v Německu je podle nich nenahraditelná. Zbývající tři respondenti uvedli každý rozdílný důvod pro práci v České republice. Jednalo se o možnost využívat německé zdravotnictví, empatičtější chování nadřízených k podřízeným a nárok na třináctý a čtrnáctý plat a povinné přispívání od zaměstnavatele na penzijní připojištění.

Nejvíce respondentů (87 %) uvedlo mzdu jako jeden z hlavních motivátorů. Na druhém místě je vyplácení obdobných sociálních dávek v ČR jako v Německu. Odpověď zmínila téměř polovina. V Německu jsou oblíbené přídavky na děti, které tvoří významnou část příjmů rodin s dětmi. Na třetím místě byly zmíněny osobní a rodinné důvody.

Dle údajů poskytovaných Úřadem práce Domažlice chybí v domažlickém okrese dlouhodobě zdravotníci a pečovatelé v sociálních službách (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022a). V rámci výzkumu byly vyhodnoceny odpovědi týkající se motivů vzorku respondentů vykonávajících povolání v těchto odvětvích. Jedná se o 17 respondentů, mezi nimiž jsou lékaři, sanitář, pečovatelky, zdravotní sestry a záchranář. Pro vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření budou použity odpovědi pouze od 16

z nich, neboť jednu pečovatelku z domova důchodců naplňuje práce v Německu natolik, že by se do České republiky nevrátila. Vybraný vzorek obsahuje 48 odpovědí.

Obr. 14: Motivační činitele zdravotníků a pečovatelů pro práci v ČR



Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Z obrázku č. 14, jenž vyjadřuje absolutní četnosti jednotlivých odpovědí, vyplývá, že se někteří pracovníci ve zdravotnických a sociálních zařízeních cítí za práci v České republice nedostatečně finančně ohodnoceni. Z 16 zkoumaných 14 uvedlo mzdu ve stejné výši jako v Německu jako důležitý faktor motivace k návratu do České republiky. Nicméně výsledky malého vzorku nelze jednoznačně zobecnit na celou populaci pracovníků ve zdravotnických a sociálních zařízeních pracujících ve Spolkové republice Německo.

Setkali jste se s národnostní diskriminací na pracovišti (Němců vůči Čechům)?

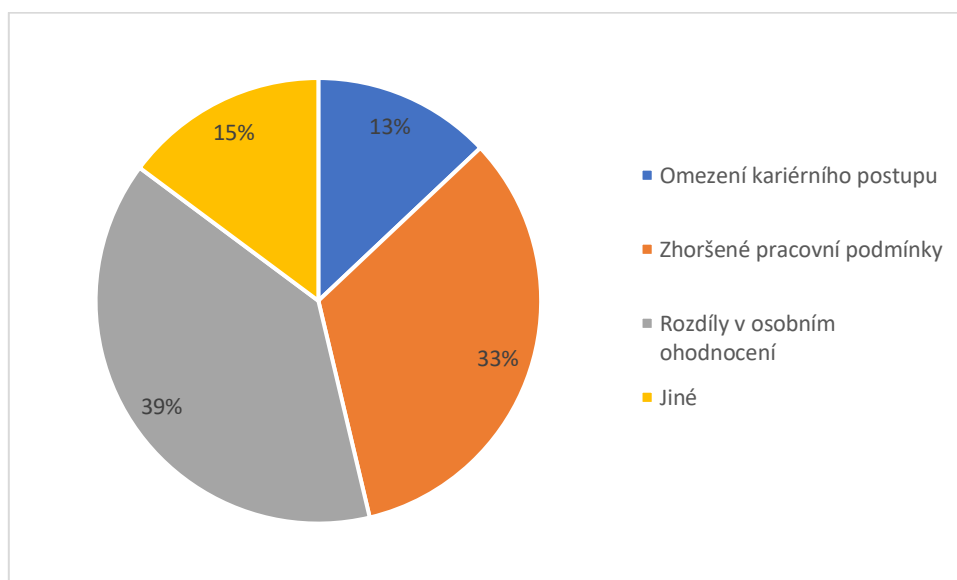
Německá legislativa zakazuje diskriminaci práce všeobecně. Češi pracující v Německu mají nárok na stejnou mzdu jako Němci. I přesto byli respondenti dotázáni, zda se setkali ve svém zaměstnání s nějakou formou národnostní diskriminace. Výběr otázky vycházel z všeobecného mínění, že se někteří němečtí zaměstnavatelé či kolegové chovají k českým zaměstnancům nadřazeně a Češi jsou v Německu stále bráni jako levná pracovní síla. Němečtí zaměstnavatelé nemohou vyplácet českým občanům nižší fixní část mzdy. Problém může nastávat při určování variabilní složky mzdy, kdy mohou být čeští zaměstnanci oproti německým znevýhodněni. Někteří němečtí pracovníci také těžce nesou to, pokud jejich český kolega rychleji kariérně roste nebo mají problém s tím, pokud je Čech jejich nadřízeným.

Byl stanoven předpoklad, že se alespoň polovina respondentů při výkonu jejich zaměstnání v Německu setkala s národnostní diskriminací. Výsledek dotazníkového šetření ukazuje, že se zhruba tři čtvrtiny (74 %) dotazovaných s žádnou národnostní diskriminací neseťkaly. Zbýlých 26 procent, tedy méně, než bylo předpokladem, má opačnou zkušenost.

V jaké oblasti jste se setkali s diskriminací?

Respondenti, kteří v předchozí odpovědi uvedli, že se setkali s nějakou formou národnostní diskriminace na pracovišti, byli požádáni, aby označili jednu nebo více možností charakterizující jejich zkušenost.

Obr. 15: Oblasti národnostní diskriminace na pracovišti



Zdroj: vlastní zpracování, 2023

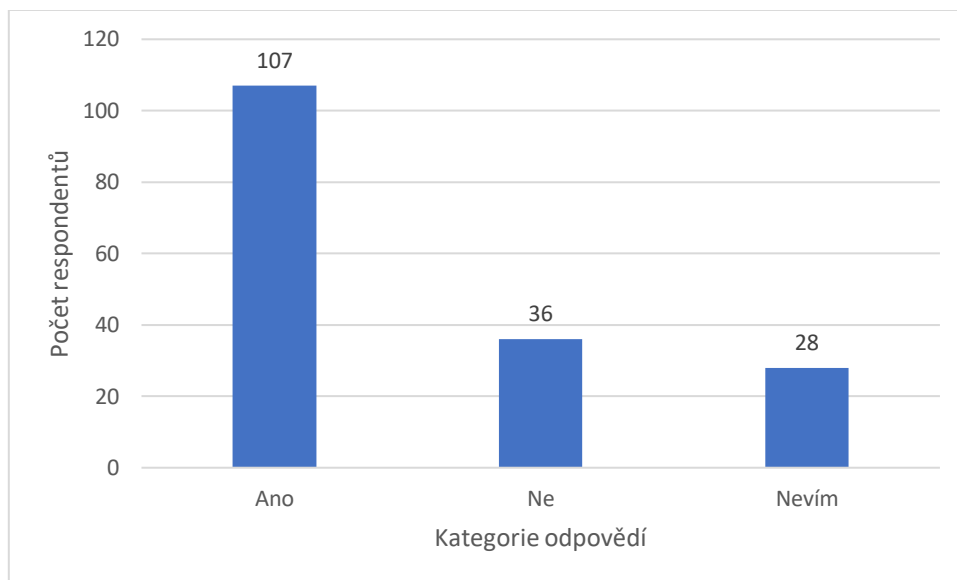
Obrázek č. 15 znázorňuje výsledky šetření. 39 % respondentů uvedlo rozdíly v osobním ohodnocení, 33 % zhoršené pracovní podmínky a 13 % omezení kariérního postupu. 15 % respondentů zaškrtnulo alternativní možnost. Zmiňovali opovržlivé chování německých zákazníků, kteří si nepřáli být obslouženi cizinci, nepříjemné posměšky, urážky, pomluvy a šikanu od německých kolegů.

Získali jste při výkonu práce v Německu zkušenosti a dovednosti, které byste dokázali vhodně uplatnit při zaměstnání nebo při samostatném podnikání v ČR?

Respondentům byla položena otázka, zda získali při výkonu práce v Německu zkušenosti a dovednosti, které by dokázali vhodně uplatnit při zaměstnávání nebo při samostatném podnikání v České republice. Cílem bylo ukázat možné výhody, které by

mohlo mít zaměstnávání občanů z domažlického okresu v Německu, pokud by se v budoucnu rozhodli pracovat v České republice.

Obr. 16: Zkušenosti a dovednosti získané při práci v Německu s přínosem pro zaměstnání nebo podnikání v České republice



Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Více než polovina dotazovaných (63 %) uvedla, že v Německu získala zkušenosti a dovednosti, které by dokázala uplatit v zaměstnání v České republice. 16 % uvedlo, že neví a 21 % respondentů nenabylo žádné nové zkušenosti či dovednosti relevantní pro výkon práce v ČR. Obrázek č. 16 zobrazuje absolutní četnosti odpovědí v jednotlivých kategoriích.

Pokud respondenti odpověděli kladně, byli nasměrováni k upřesnění nabytých dovedností.

Čeho se nabyté zkušenosti a dovednosti týkají?

Odpovědi byly různorodé. Někteří konkretizovali profesní růst, jiní se rekvalifikovali na pozice, které nesouvisí s jejich vystudovaným oborem. Celá řada respondentů si osvojila nové technologie vedoucí k ulehčení práce a zdokonalila se v jazyce. Podnětné byly reakce respondentů na organizaci práce v Německu, kterou by aplikovali při zaměstnání, případně podnikání v České republice. Naučili se též efektivně komunikovat, vyjednávat, chovat se disciplinovaně, kolektivně myslet a plánovat, spolupracovat s nadřízenými nebo vést tým. Jedna z dotázaných zdravotnic uvedla, že získala zkušenosti v lepší péči

o pacienty. Manažer naproti tomu vyzdvihl naučení se asertivnímu chování, které vhodně využívá při jednání s kolegy, zákazníky nebo obchodními partnery.

6.3 Návrh opatření ke snižování odlivu chybějících profesí na Domažlicku

Určitá míra zaměstnávání lidí, kteří žijí v domažlickém okrese a pracují v Německu, je přínosná i pro domažlický region, který by se jinak potýkal s vyšší mírou nezaměstnanosti. Výhodou domažlického okresu a okresu Cham je blízká možnost nadnárodní spolupráce v kultuře, vzdělávání, podnikání, zaměstnanosti, jazykových dovednostech apod. Problém nastává, když v okrese Domažlice dojde k vysoké poptávce po chybějících profesích z důvodu odlivu pracovníků do sousední ekonomicky více prosperující země.

V kapitole č. 4.4.2. jsou vypsána chybějící místa podle dat Úřadu práce Domažlice, na jejichž základě lze souhrnně konstatovat, že na chybějící pracovní pozice jsou neustále hledáni zdravotníci a pedagogičtí pracovníci. Podle aktuální potřeby poptávají firmy a úřady zaměstnance s vysokoškolským nebo středoškolským vzděláním. Urgentní zájem je standardně o řemeslnické profese všeho druhu a o profese ve službách, v zemědělství, lesnictví a o ostatní manuální profese.

Domažlický region se dlouhodobě potýká s nedostatkem lékařů, zdravotních sester a pečovateli. Chybějící počet potřebných odborníků doléhá na zdejší občany, neboť za standardní zdravotnickou péčí musejí dojíždět i za hranice regionu. Mezi veřejností mnohdy panuje názor, že pokud v České republice vysokoškoláci zdarma vystudovali, měli by zde odpracovat několik let, než budou moci vykonávat svoji profesi v zahraničí. Omezující nařízení by jistě našemu zdravotnictví pomohlo zaplnit chybějící pracovní místa, ale pravděpodobně by hrubě porušovalo občanské právo svobody. Navíc mladí zdravotníci v cizině získají cenné zkušenosti a nové jazykové dovednosti.

Obdobná situace je ve školství na Domažlicku, neboť řada učitelů nepracuje ve vystudovaném oboru a odchází, respektive dojíždí, za lépe placenými místy do sousedního Německa.

Zdravotníky a učitele je třeba přilákat na dobré pracovní podmínky a kromě mzdy, která bude pravděpodobně nižší než mzda v ekonomicky vyspělejších zemích, jim nabízet

bonusy ve formě poskytnutí bydlení nebo prostoru k zařízení ordinace či poradny, na čemž by se měly podílet obce a kraje.

Volná místa lékařů a zdravotního personálu je nezbytné na Domažlicku obsazovat zdravotníky z ekonomicky méně vyspělých zemí. V současné době již v Domažlické nemocnici pracují lékaři a zdravotní sestry z Ukrajiny. Vzdělávací systém lékařů na Ukrajině není na takové úrovni jako v České republice, proto je zapotřebí lékařům poskytnout doplnění odbornosti.

Na Domažlicku chybí řemeslníci. Mladí lidé se vyučí, nastoupí do některé z místních firem a po zapracování odchází vykonávat stejnou práci za vyšší mzdu do firmy v Německu. Žáci středních odborných učilišť na Domažlicku mají možnost získat praxi i v zahraničních firmách, a to převážně v chamském regionu, což je dobré pro rozšíření pracovního obzoru a zlepšení komunikace v německém nebo anglickém jazyce. Střední školy a střední odborná učiliště by měly rozvíjet mladé lidi nejen ve studijním oboru, ale i v podnikání a v manažerských schopnostech. Někteří z nich by si snáze založili vlastní živnost.

Podpora malého a středního podnikání je zvláště důležitá v regionech, které jsou vzdálené od velkých měst nebo sousedí s ekonomicky vyspělejší zemí. V příhraničním styku mezi českými a německými firmami lze využít pomoci euroregionů, které vznikly za účelem rozvoje příhraniční spolupráce.

V domažlickém okrese je i řada firem takzvaných montoven hledajících převážně neodborné profese. Při poptávání zaměstnanců se často obracejí na agentury, které jim domlouvají pracovníky z ekonomicky méně vyspělých zemí. Kompetentní instituce s pravomocí rozhodovat by měly legislativními opatřeními dále nenavyšovat počet firem, které zaměstnávají ve velké míře nekvalifikovanou pracovní sílu ze zahraničí, aby se region nestal regionem montoven.

Podobně jako je tomu v případě vysoké školy v Chamu, spolupracuje i Střední odborné učiliště Domažlice s několika domácími, ale i zahraničními firmami. Příkladem je spolupráce se závodem Gerresheimer Horšovský Týn spol. s r. o., jenž se zabývá zpracováním plastových komponentů pro medicínský a farmaceutický průmysl (Gerresheimer, n.d.).

Zmíněná firma vyplácí stipendium studentům SOU (Střední odborné učiliště) Domažlice a SOU Stod. Nicméně spolupráci s ostatními školami v regionu se nebrání. Výše stipendia

závisí na délce studia, je odlišná u tříletých a čtyřletých oborů. Odvíjí se také od studijních výsledků, chování a docházky. Zpravidla je studentům čtyřletého oboru Mechanik seřizovač se zaměřením technologie zpracování plastů v prvním ročníku vyplácena částka 1 000 Kč, ve druhém 2 000 Kč, ve třetím 3 000 Kč a ve čtvrtém 4 000 Kč. Podmínkou pro vyplácení stipendia je u tohoto oboru závazek studenta odpracovat ve firmě jeden rok. Studentům tříletého oboru Strojní mechanik se zaměřením na obsluhu lisů pro vstřikování plastů závod vyplácí v prvním ročníku 2 000 Kč, ve druhém 3 000 Kč a ve třetím 4 000 Kč. Stipendium je u tohoto oboru vypláceno bez povinného závazku studenta (V. Váchalová, osobní komunikace, 18. 4. 2023).

Obdobná opatření pro snížení odlivu kvalifikované pracovní síly do jiných regionů zavádí i Domažlická nemocnice, která nabízí stipendijní program pro podporu studentů zdravotnických oborů vysokých a vyšších odborných škol za účelem rozvoje lidských zdrojů. Studenti uzavírají smlouvu s Domažlickou nemocnicí obsahující závazek setrvání v pracovním poměru (J. B. Boučková, osobní komunikace, 18. 4. 2023).

Přijetím stipendijního programu vznikají zaměstnavatelům dodatečné náklady, ale zároveň tím přispívají ke snížení fluktuace zaměstnanců, nákladů na výběr a nábor nových zaměstnanců a na administrativní úkony spojené s jejich přijímáním. Zároveň mohou ušetřit finanční prostředky na zaškolení a na pracovní a ochranné pomůcky pro nové zaměstnance. Rovněž mohou předejít ztrátám způsobeným úbytkem produktivity z důvodu zaměstnávání nových nedostatečně kvalifikovaných pracovníků.

Uvedená opatření lze aplikovat pro více firem a institucí domažlického regionu. Pro přilákání mladých lidí by bylo vhodné vyplácet studentům měsíčně po dobu jejich studia částku 2 000 Kč a v posledním roce ji rapidně navýšit na 5 000 Kč. Žáci by se pro získání nároku na stipendium museli zavázat odpracováním alespoň tři let u plátce příspěvku. Zaměstnavatel by jim umožňoval praxi, která přináší oboustranné výhody. Získal by možnost „vychovat“ si své budoucí zaměstnance. Studenti by kromě nabytých zkušeností a dovedností získávali přístup k praktickým informacím pro své závěrečné práce. Pokud by student odstoupil od smlouvy, nechtěl nebo nemohl splnit své závazky vůči zaměstnavateli, musel by vyplácené stipendium vrátit. Riziku, že se tím dostane do finanční tísně by se dalo předejít placením pojistného proti určitým událostem, například proti nesplnění závazku z důvodu vážného onemocnění.

Nárok na další možné benefity pro jednotlivé studenty by byl posuzován individuálně na základě studijních výsledků a chování. Mohlo by se jednat např. o poukázky na pracovní oblečení, obuv, ochranné pomůcky, vitamíny apod. Pro utužení pracovního kolektivu a prohlubování přátelských vztahů na pracovišti je dobré zapojovat studenty do teambuildingových aktivit. Mladí lidé uvítají sportovní či cateringové akce, ale i uspořádáním různých odlehčených pracovně relaxačních aktivit.

Zavádění nových technologií do firmy by podpořila forma soutěživosti mezi studenty. Zaměstnavatel spolu se školou vypíše soutěž za účelem vyhodnocení nejlepších návrhů, projektů, produktů nebo výsledků odpracované práce. Ocenění spolu s odměnou přináší pocit uspokojení pro studenty a zaměstnavatel získá nové podněty a návrhy pro efektivní fungování organizace.

Zaměstnavatelé se musí samozřejmě starat také o spokojenost stávajících zaměstnanců. Všechna opatření musí být vhodně volena podle možností jednotlivých organizací. Pro jejich zavedení musí mít dostatečný rozpočet a pečlivě plánovat své výdaje a investice, aby zajistily, že jsou jejich finanční prostředky využívány efektivně s cílem maximalizovat svou návratnost investic a zvýšit svou konkurenceschopnost na trhu. Udržení zaměstnanců má pozitivní dopad nejen na firmy a instituce v Domažlickém okrese, ale i na celou společnost v regionu.

Závěr

V bakalářské práci byly charakterizovány okresy Domažlice a Cham a zároveň byla popsána situace na zdejších trzích práce. Hranice mezi oběma okresy je hospodářsky asymetrická. Česká ekonomika je na nižší úrovni než německá. Podle zjištěných údajů je v okrese Domažlice nižší nezaměstnanost (2,8 %), než je celorepublikový průměr (3,5 %). Situace je dána odlivem domažlických pracovníků za finančně lépe ohodnocenou prací do Německa.

Bakalářská práce přináší vhled do problematiky přeshraniční pracovní mobility a věnuje pozornost jejím dopadům na strukturu zaměstnanosti v okrese Domažlice. Uvedený popis struktury zaměstnanosti vychází z údajů analýzy neobsazenosti volných pracovních míst podle profese, kterou poskytuje na svém webu MPSV. Snížený počet zaměstnanců v mimořádně poptávaných profesích je způsoben jedním z důležitých faktorů, kterým je právě mobilita kvalifikované i nekvalifikované pracovní síly do zahraničí.

V bakalářské práci byla věnována pozornost středním odborným školám v Chamu a Domažlicích a tomu, jak spolupracují s místními či zahraničními firmami a reagují na potřeby trhu. Zajímavým zjištěním byla existence duální formy výuky na vysoké škole v Chamu. Studenti spolupracují s konkrétní firmou, která jim umožňuje praxe a vyplácí stipendium. Zároveň musí ve firmě po absolvování studia odpracovat minimálně tři roky. I chamský region se potýká s odlivem mladých lidí, převážně do Mnichova a jiných velkých měst. Obdobné opatření zavedla i Domažlická nemocnice a firma Gerresheimer Horšovský Týn.

Za pomoci získaných dat z dotazníkového šetření byly analyzovány různé aspekty pracovní mobility obyvatel domažlického okresu do Německa. Bylo zkoumáno, do jaké věkové skupiny respondenti převážně patří, jaké je jejich pohlaví a jak daleko jsou ochotni za prací dojíždět. V dotazníku nechyběla ani otázka zaměřená na motivační faktory, kvůli kterým by byli lidé ochotni pracovat v České republice. Práce v Německu je pro české občany velkou zkušeností. Některé otázky byly cíleny na znalost německého jazyka a na nabyté pracovní dovednosti.

Dotazovaní uvedli širokou škálu profesí, které v Německu vykonávají. Uvedené profese byly porovnány s chybějícími profesemi v domažlickém okrese. Lze konstatovat, že

respondenti pracují téměř ve všech profesích, které jsou dlouhodobě poptávány domažlickým úřadem práce.

Respondenti by byli nejčastěji ochotni pracovat v České republice namísto v Německu, pokud by jim byla vyplácena mzda a dávky (příspěvky pro rodinu s dětmi) v obdobné výši jako v Německu. Dále by byli ve velké míře ochotni pracovat v České republice z osobních a zdravotních důvodů. Přiblížení české mzdy k německé závisí na ekonomické situaci, proto by se firmy a instituce působící na domažlickém okrese měly zaměřit na motivaci pomocí dalších faktorů, které zlepšují pracovní vztahy a podmínky, aby oslovily uchazeče a udržely stávající zaměstnance. Respondenti často uváděli, že kariérně postoupili a že pracují na vedoucí pozici, což je pro Čechy povzbudivé, protože je jejich práce v zahraničí oceňována.

Do dotazníku byla zahrnuta otázka zjišťující, jestli respondenti získali při výkonu práce v Německu zkušenosti a dovednosti, které by dokázali vhodně uplatnit v zaměstnání nebo v podnikání v České republice. Cílem bylo poukázat na možné výhody, které plynou ze zaměstnávání českých občanů v zahraničí. Většinou respondenti odpověděli kladně a uváděli osvojení nových technologií k ulehčení práce, rekvalifikaci v novém oboru nebo zdokonalení v německém jazyce. Naučili se i lepší komunikaci a asertivnímu jednání. Zaměstnanci přicházející z Německa do Čech by u svých nových zaměstnavatelů mohli využít získané zkušenosti a prosadit je. Mohli by například navrhnout efektivnější organizaci práce, na kterou si přivykli při práci v německých společnostech.

Problém obsazování chybějících míst v domažlickém regionu je třeba řešit individuálně, posoudit zachování nebo zrušení pracovního místa a v obou případech zvážit možné důsledky, které rozhodnutí vyvolá. Pro zachování nezastupitelných pracovních míst a snižování odlivu zaměstnanců je vhodné využívat všechny ekonomicky dostupné prostředky ve formě navýšení mzdy a benefitů, umožnění práce z domova, minijobu apod., aby se vynaložené náklady zúročily v odvedené práci zaměstnance, jež bude prospěšná nejen pro zaměstnavatele, ale mnohdy i pro občany regionu. K problematice regionů, ze kterých odcházejí odborníci a chybějící pracovní síly do velkých měst nebo do zahraničí, je nutné přistupovat i komplexně, na celorepublikové úrovni, podporovat venkov a jednosměrně nesměřovat k centralizaci institucí do Prahy a velkých měst.

Seznam použitých zdrojů

- Akční ženy (2022). *Dobrá práce v Německu – výhody práce v sousední zemi*. <https://akcnizeny.com/dobra-prace-v-nemecku-vyhody-prace-v-sousedni-zemi/>
- Bachanová, V., Musil, P., & Vystavělová, L. (2005). *Makroekonomie II: cvičebnice*. Masarykova univerzita.
- Blanchard, O., & Katz, L. F. (1997). What we know and do not know about the natural rate of unemployment. *Journal of Economic Perspectives*, 11(1), 51–72. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.11.1.51>
- Brožová, D. (2012). *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Oeconomica.
- Bundesagentur für Arbeit (2023a). *Erhöhung Kindergeld und Kinderzuschlag ab Januar 2023 – Kein neuer Antrag nötig*. Dostupné 13. 1. 2023 z <https://www.arbeitsagentur.de/news/januar-2023-kindergeld-und-kinderzuschlag-steigen>
- Bundesagentur für Arbeit (2023b). *Gemeldete Arbeitsstellen – Deutschland, West/Ost, Länder, Kreise und Agenturen für Arbeit*. Dostupné 1. 4. 2023 z https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=gemeldete-arbeitsstellen&r_f=by_Cham
- Bundesagentur für Arbeit (2023c). *Deutschland / Jobcenter*. Dostupné 1. 4. 2023 z <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Statistiken-nach-Regionen/SGBII-Traeger-Nav.html>
- Bureš, M. (2022). *Minimální mzda v roce 2023 vzroste na 17 300 Kč, co vše ovlivní? Jaká je v jiných zemích střední Evropy*. Finance.cz. <https://www.finance.cz/544968-minimalni-mzda-v-roce-2023/>
- Centrum Bavaria Bohemia (2022). *Preisverleihung* [Brožura].
- Český statistický úřad (2014). *Vývoj dojíždky jako formy prostorové mobility v ČR*. Dostupné 23. 12. 2022 z https://www.czso.cz/csu/czso/13-1127-04-sldb_2001-1_vyvoj_dojizdky_jako_formy_prostorove_mobility_v_cr
- Český statistický úřad (2022). *Charakteristika okresu Domažlice*. Dostupné 12. 1. 2023 z https://www.czso.cz/documents/11252/17841404/charakteristika_domazlice.pdf/7ef7b3f9-b1fb-41d4-aaa8-5c1cf3ab784f?version=1.17
- Český statistický úřad (n.d.). *Vzdělání*. <https://www.czso.cz/csu/scitani2021/vzdelani>
- Dobrylovský, J. (2019). Model pro určení přirození míry nezaměstnanosti z mezery produktu. *Scientific papers of the University of Pardubice. Series D*, 27(2), 44–54. <https://dk.upce.cz/handle/10195/74251>
- Dokoupil, J., Matušková, A., Preis, J., Rousová, M., & Kaňka, L. (2014). *Euroregion Böhmerwald/Bayerischer Wald-Unterer Inn/Mühlviertel*. Západočeská univerzita v Plzni.
- Domažlická nemocnice (n.d.). *Kvalitní zdravotní péče v rodinné atmosféře*. <https://domazlice.nemocnicepk.cz/o-spolecnosti/>

EURES (2022). *Labour market information: Germany*. Dostupné 1. 4. 2023 z https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-germany_en#bavaria

Gerresheimer (n.d.). *Gerresheimer* Horšovský Týn.
<https://gerresheimer.jobs.cz/gerresheimer-v-cr>

Halásková, R. (2001). *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostravská univerzita, Filozofická fakulta.

Holman, R. (2015). *Základy ekonomie* (3. vyd.). C. H. Beck

Hruška, B. (2018). *Tisíce Čechů dojíždí denně za prací do Bavorska*. Lidovky.
https://www.lidovky.cz/ceska-pozice/tisice-cechu-dojizdi-denne-za-praci-do-bavorska.A180420_133950_pozice-tema_lube

Jeřábek, M., Dokoupil, J., Havlíček, T. (2021). *České pohraničí – Od periferní národní pozice ke stabilnímu prvku evropské integrace*. Karolinum.

Jírová, H. (1999). *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta.

Kaczor, P. (2013). *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Vysoká Škola Ekonomická v Praze.

Kotýnková, M., & Němec, O. (2003). *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Professional publishing.

Kuchař, P. (2007). *Trh práce: sociologická analýza*. Karolinum.

Landkreis Cham (n.d.). *Statistische und geographische Angaben zum Landkreis Cham*.
<https://www.landkreis-cham.de/landkreis-landratsamt/statistik-geographie/>

Mach, M. (2003). *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium*. Melandrium.

Mareš, P. (2002). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. SLON – Sociologické nakladatelství.

Městský úřad Klatovy (n.d.). *Německo – Cham*.
<https://www.klatovy.cz/mukt/fr.asp?tab=mukt&id=4353&burl=&fbclid=IwAR1s5f4hx D8mr1N8XkcRiTNGLXxqMyRlqj2uy7gq5McVspVIT6I8pR8noH0>

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2022a). *Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle profesí*.
<https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace11?rok=2022&ctvrtleti=4&kraj=CZ032&okres=CZ0321&czIscoAgregace=5>

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2022b). *Nezaměstnanost – měsíční*.
<https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023). *Minimální mzda*.
<https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>

Ministerstvo práce a sociálních věcí (n.d.). *Struktura uchazečů a volných míst*.
<https://www.mpsv.cz/web/cz/struktura-uchazecu>

Moneta (n.d.). *Kalkulačka minimální mzdy*.
<https://www.moneta.cz/kalkulacky/kalkulacka-minimalni-mzda>

Mourdoukoutas, P. (1988). Seasonal employment, seasonal unemployment and unemployment compensation: The case of the tourist industry of the Greek islands. *American Journal of Economics and Sociology*, 47(3), 315–329. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1536-7150.1988.tb02044.x>

Němcová, L. (2019). *Mezinárodní migrace pracovní síly* [Diplomová práce, Západočeská univerzita v Plzni]. Digitální knihovna Západočeské univerzity v Plzni. <https://otik.zcu.cz/handle/11025/39033>

Neotax (2023). *Práce v Německu a nárok na peněžitě dávky*. Dostupné 15. 1. 2023 z <https://neotax.eu/cs/blog/prace-v-nemecku-a-narok-na-penezite-davky>

Neščáková, L. (2012). *Pracovní právo pro neprávnický*. Grada Publishing.

Netkatalog (n.d.). *Personální agentury, agentury práce – Domažlice*. <https://www.netkatalog.cz/katalog/personalistika-prace/personalni-agentury-agentury-prace/domazlice/>

Opendatasoft (2023). *Kreise – Germany*. https://data.opendatasoft.com/explore/dataset/georef-germany-kreis%40public/export/?disjunctive.lan_code&disjunctive.lan_name&disjunctive.krs_code&disjunctive.krs_name&disjunctive.krs_name_short&fbclid=IwAR1IzXcZWfaaÜtbAccdeW1VR1JFkBW6jvBc9vjougnEQhESEu_FFCSrf4k

Palán, Z. (2002). *Výkladový slovník lidské zdroje: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Academia.

Palát, M. (2013). *Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: teorie a praxe v Evropské unii*. Key Publishing.

Pališková, M. (2014). *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. CH Beck.

Pek, J. (2014). *Po maturitě studovat v Chamu? Už je to možné*. Deník.cz. <https://www.denik.cz/plzensky-kraj/po-maturite-studovat-v-chamu-uz-je-to-mozne-20140218-ddnv.html>

Petráňová, M. (2014). *Každý pátý pracující v Praze bydlí v jiném kraji*. Statistika a my. <https://www.statistikaamy.cz/2014/09/11/kazdy-paty-pracujici-v-praze-bydli-v-jinem-kraji/>

Podnikatel.cz (2023). *Zákon o zaměstnanosti*. Dostupné 2. 4. 2023 z <https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/>

Práce Domažlice (n.d.). *Agentury práce v okrese Domažlice*. <https://www.pracedomazlice.cz/agentury>

Starke Jobs (n.d.a). *Důchod z Německa jako hlavní motivace zaměstnanců*. <https://prace.starke-jobs.com/duchod-z-nemecka-jako-hlavni-motivace-zamestnancu/>

Starke Jobs (n.d.b). *Zdravotní pojištění v Německu se týká i českých pendlerů*. <https://prace.starke-jobs.com/zdravotni-pojisteni-v-nemecku/>

Švarcová, J., & Hýblová, E. (2019). *Ekonomie – stručný přehled: teorie a praxe aktuálně a v souvislostech*. CEED.

Top Agentur (n.d.). *Krankengeld*. <http://www.top-agentur.com/krankengeld.html>

Toušek, V., Kunc, J., & Vystoupil, J. (2008). *Ekonomická a sociální geografie*. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk.

Tvrdoň, M. (2007). *Institucionální rámec fungování české ekonomiky po vstupu do EU (aplikace na trh práce)* [Disertační práce, Masarykova univerzita]. Informační systém Masarykovy univerzity. <https://is.muni.cz/th/ircsj/>

Úřad práce ČR (2022). *Německo životní a pracovní podmínky*. Dostupné 12. 1. 2023 z <https://www.uradprace.cz/nemecko-1>

Úřad práce ČR (2023). *EURES – kdo jsme*. Dostupné 2. 3. 2023 z <https://www.uradprace.cz/web/cz/eures-kdo-jsme>

Úřad práce ČR (n.d.). *Poradenský den*. <https://www.uradprace.cz/documents/37855/961461/Poradensk%C3%A9+dny+Doma%C5%BElice+14.12.22+%281%29.pdf/0a9970b4-52b0-7f1b-4910-9baf49527a77>

Václavíková, A., Kolibová, H., & Kubicová, A. (2009). *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Optys.

Winkler, J., & Wildmanová, M. (1999). *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Computer Press.

Zelenka, F. (2022). *Digitalizace mění český venkov, městský životní styl se šíří za hranice center, říká sociolog*. E15. <https://www.e15.cz/rozhovory/digitalizace-meni-cesky-venkov-mestsky-zivotni-styl-se-siri-za-hranice-center-rika-sociolog-1393348>

Seznam tabulek

Tab. 1: Obyvatelstvo ve věku 15 a více let podle nejvyššího dosaženého vzdělání v roce 2021 v ČR.....	35
-------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Seznam obrázků

Obr. 1: Pohlaví respondentů	33
Obr. 2: Věková struktura respondentů	34
Obr. 3: Úroveň vzdělání respondentů.....	36
Obr. 4: Trvalé bydliště respondentů.....	37
Obr. 5: Místo pracoviště v Německu.....	38
Obr. 6: Délka trasy z místa bydliště do zaměstnání	38
Obr. 7: Způsoby a frekvence dojíždění	40
Obr. 8: Počet odpracovaných let v Německu	41
Obr. 9: Znalost německého jazyka.....	42
Obr. 10: Způsoby hledání zaměstnání v Německu (relativní četnost)	43
Obr. 11: Způsoby hledání zaměstnání v Německu (absolutní četnost).....	44
Obr. 12: Cesty k získání práce v Německu.....	45
Obr. 13: Hlavní motivátory pro výběr zaměstnání v ČR.....	47
Obr. 14: Motivační činitele zdravotníků a pečovatelů pro práci v ČR.....	49
Obr. 15: Oblasti národnostní diskriminace na pracovišti	50
Obr. 16: Zkušenosti a dovednosti získané při práci v Německu s přínosem pro zaměstnání nebo podnikání v České republice	51

Seznam map

Mapa 1: Vymezení zemského okresu Cham a okresu Domažlice	17
----------------------------------------------------------------	----

Seznam použitých zkratk

ČR = Česká republika

ČSÚ = Český statistický úřad

EU = Evropská unie

EURES = EUROpean Employment Services = Evropské služby zaměstnanosti

MPSV = Ministerstvo práce a sociálních věcí

SO ORP = správní obvod obce s rozšířenou působností

SO POÚ = správní obvod obce s pověřeným obecním úřadem

SOU = střední odborné učiliště

SRN = Spolková republika Německo

Seznam příloh

Příloha A: Dotazník

Příloha A: Dotazník

Vážení respondenti, jmenuji se Lucie Hofmeisterová a jsem studentkou 3. ročníku Fakulty ekonomické Západočeské univerzity v Plzni. Dovoluji si vás požádat o vyplnění dotazníku, který využiji pro účely bakalářské práce. Ubezpečuji vás, že vaše odpovědi jsou anonymní a důvěrné a budou použity pouze k vyhodnocení získaných údajů, data nebudou použita k jiným účelům. Dotazník je určen pro české občany žijící v okrese Domažlice a pracující v Německu nebo pro občany, kteří se přestěhovali z domažlického okresu do Německa a zde také pracují. Na otázky prosím odpovídejte výběrem z uvedených možností. U otázek, kde si vyberete jinou možnost, než se nabízí, vás prosím o vyplnění odpovědi. Děkuji vám za pomoc s realizováním výzkumu.

Lucie Hofmeisterová

Pohlaví

Muž

Žena

Jiné:

Napište prosím rok vašeho narození.

Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Základní vzdělání

Střední vzdělání s výučním listem

Střední vzdělání s maturitní zkouškou

Vyšší odborné vzdělání – titul DiS.

Vysokoškolské vzdělání – bakalářský stupeň

Vysokoškolské vzdělání – magisterský stupeň

Vysokoškolské vzdělání – doktorský stupeň

Bez vzdělání

Jaké je místo vašeho bydliště?

Okres Domažlice

Jiné:

V jakém místě (obci) v Německu pracujete?

Jak daleko dojíždíte za prací do Německa? Napište prosím přibližnou vzdálenost v km z místa vašeho bydliště do zaměstnání.

Zaškrtněte prosím tvrzení, které charakterizuje vaše dojíždění za prací do Německa.

Za prací dojíždím denně (v pracovní dny nebo podle služeb).

Nedojíždím každý den, neboť pracuji v Německu jen několik dní v týdnu nebo v měsíci.

Do Německa dojíždím zpravidla začátkem týdne a koncem pracovního týdne se vracím do České republiky.

Z Německa se vracím po delší době, než je jeden týden.

V Německu pracuji a trvale zde žiji.

Část pracovního týdne pracuji z domova (home office).

Jiné:

Kolik let jste zaměstnaní v Německu?

Méně než jeden rok

1-5 let

6-10 let

11 let a více

Ohodnoťte vaši znalost němčiny známkou od 1 do 5.

1 - mluvím jako rodilý Němec

2 - mluvím plynule

3 - dorozumím se

4 - s dorozuměním mám větší problémy

5 - německy neumím nebo znám jen několik výrazů

Prostřednictvím koho nebo čeho jste našli své zaměstnání v Německu?

České portály (např. jobs.cz, prace.cz) a německé pracovní portály (např. stepstone.de)

Úřad práce

EURES

Přes doporučení

Pracovní agentury

Nabídky práce v novinách, kariérní stránky firem, kariérní veletrh

Facebookové skupiny

Profesní síť (LinkedIn, Xing)

Hledání až na místě

Jiné:

Pracujete v oboru, který jste vystudovali?

Ano

Ne

Zvýšila se od začátku vašeho zaměstnání v Německu vaše kariérní pozice?

Ano

Ne

Pracujete na vedoucí pozici?

Ano

Ne

Specifikujte prosím konkrétně profesi, kterou vykonáváte v Německu (např. lékař, uklízeč, truhlář, seřizovač strojů apod.)

Které 3 faktory by vás nejvíce motivovaly ke změně zaměstnání z Německa do České republiky? Zaškrtněte prosím PŘÁVĚ 3 možnosti.

Mzda ve stejné výši jako v Německu

Osobní a rodinné důvody

Vyplácení sociálních dávek v České republice, na které mají zaměstnanci v Německu nárok (např. Kindergeld)

Pracovní pozice ve vystudovaném oboru

Pozice ve vedoucím postavení

Zaměstnání v místě bydliště, případně s lepší dopravní dostupností

Benefity (stravenky, Flexi Pass, příspěvek na penzijní připojištění apod.)

Zajímavá a smysluplná náplň práce

Vyhovující pracovní doba

Možnost dalšího vzdělávání, profesního růstu a osobního rozvoje

Zkrácení doby povinného důchodového pojištění

Jistota a stabilita zaměstnání

Pověst a image firmy

Naskytnutí výhodných podmínek pro podnikatelskou činnost v České republice

Jiné:

Setkali jste se s národnostní diskriminací na pracovišti (Němců vůči Čechům)?

Ano

Ne

Vyberte nebo napište prosím oblast, ve které jste se setkali s diskriminací.

Omezení kariérního postupu

Zhoršené pracovní podmínky

Rozdíly v osobním ohodnocení

Jiné:

Získali jste při výkonu práce v Německu zkušenosti a dovednosti, které byste dokázali vhodně uplatnit při zaměstnání nebo při samostatném podnikání v České republice (např. používání nových technologií a postupů, asertivita chování, větší disciplinovanost apod.)?

Ano

Ne

Nevím

Uved'te prosím stručně, čeho se nabyté zkušenosti a dovednosti týkají.

Abstrakt

Hofmeisterová, L. (2023). *Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu* [Bakalářská práce, Západočeská univerzita v Plzni].

Klíčová slova: trh práce, pracovní mobilita, práce v Německu, nezaměstnanost

Kvalifikační práce se zaměřuje na aktuální problémy trhu práce v okrese Domažlice. V první části je vysvětlena základní terminologie, která s problematikou souvisí a poskytuje podrobnější pohled na téma. Práce představuje zkoumané regiony, okres Domažlice a okres Cham, v souvislosti se situací na místních trzích práce. Věnuje se přeshraniční mobilitě pracovních sil z domažlického regionu do sousedního Německa a jejím dopadům na trh práce v okrese Domažlice, zejména odlivu pracovních sil z okresu a zvýšené poptávce po některých profesích. Zahrnuje výčet mimořádně poptávaných profesí v okrese Domažlice. Předkládá různé aspekty pracovní mobility občanů z Domažlicka do Spolkové republiky Německo, především hlavní motivy občanů pro práci v České republice a potenciální přínosy práce v Německu pro zaměstnání v jejich domovské zemi. Aspekty jsou zkoumány pomocí dotazníkového šetření. Kvalifikační práce přináší návrhy opatření cílící na snížení odlivu pracovní síly z regionu.

Abstract

Hofmeisterová, L. (2023). *Current labor market problems in the selected region* [Bachelor Thesis, University of West Bohemia].

Key words: labor market, labor migration, work in Germany, unemployment

This qualification thesis focuses on current labor market issues in the district of Domažlice. The first part explains the basic terminology related to the issue and provides a more detailed view of the topic. The thesis presents the investigated regions, the districts of Domažlice and Cham, in connection with the current state of local labor markets. It addresses cross-border mobility of workers from the Domažlice region to neighboring Germany and its impact on the labor market in the Domažlice district, particularly the outflow of labor from the district and increased demand for certain professions. It includes a list of exceptionally demanded professions in the Domažlice district. The thesis presents various aspects of labor mobility of citizens from the Domažlice region to the Federal Republic of Germany, especially the main motives of citizens for working in the Czech Republic and the potential benefits of working in Germany for employment in their home country. The aspects are examined using a questionnaire survey. The qualification thesis provides proposals for measures aimed at reducing the outflow of labor from the region.