

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH**  
**ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA**

**Zájem občanů ČR o pracovní migraci do zemí Evropské unie**

Diplomová práce

Jméno autora: Kateřina Benešová

Jméno vedoucího práce: Ing. Ivan Loukota

23.4. 2007

## **The Czech's interest in work migration to the countries of the European Union**

The Czech Republic became a member state of the European union in 1. May 2004 and joined in the European Employment Services (EURES). All Czech people have the right to live, work and study in all member states of the European Union.

In my theoretical part of work I described the system EURES, which educational and working chances have students abroad. I also described living and working conditions in 5 states (the states, where people wanted to go). The states: Great Britain, Germany, Austria, Ireland and France. In practical part of my work I found out, in which countries of the EU and branch people want to work, which languages they can speak and awareness of the EURES among the students.

There were determined 3 aims of the work: How Employment office supply work abroad, if people prefer countries which apply transitional period to countries which don't apply transitional period and which languages students can talk to. In my opinion, the Aims of work were realized.

There were also determined 3 hypotheses, which were validated:

1. People prefer working in English speaking countries to German speaking countries.
2. People prefer working in countries, which don't apply transitional period.
3. Students of Faculty of Social and Health Studies and students of Pedagogical Faculty would like to work in the Czech Republic after their graduation.

Although the students belong to the most migration work group, more than 56% don't intend to work abroad. I think students would like to work abroad if they had a better awareness to EURES.

I supposed, the results of my work can be use for Employment office and in the lessons at Faculty of Health and Social Studies.

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Zájem občanů ČR o pracovní migraci do zemí Evropské unie vypracovala samostatně a použila jen pramenů, které cituji a uvádím v příložené bibliografii.

Souhlasím s použitím práce k vědeckým účelům.

V Českých Budějovicích 23.4. 2007

### **Poděkování**

Na tomto místě bych chtěla poděkovat Ing. Ivanu Loukotovi za vedení mé práce, za jeho čas, ochotu a cenné připomínky. Dále také Ing. Liboru Šimánkovi za poskytnutí interview, potřebných materiálů a informací ke vypracování mé práce.

## Obsah

Úvod.....	7
<b>1. Současný stav.....</b>	<b>8</b>
1.1. Právní rámec volného pohybu osob a historie vstupu států do Evropské unie.....	8
1.1.1. <i>Volný pohyb osob a pracovníků</i> .....	8
1.1.2. <i>Přechodné období</i> .....	9
1.1.3. <i>Vstup jednotlivých států do Evropské unie</i> .....	10
1.2. Migrující pracovníci, jejich práva a ochrana.....	10
1.2.1. <i>Postavení rodinných příslušníků migrujícího občana</i> .....	10
1.2.2. <i>Zdravotní a sociální pojištění</i> .....	11
1.2.3. <i>Sociální zabezpečení</i> .....	11
1.2.4. <i>Uznávání kvalifikací</i> .....	12
1.2.5. <i>Europass</i> .....	13
1.2.6. <i>Zákaz diskriminace v zaměstnání – rovné podmínky zaměstnanců EU</i> .....	14
1.3. Migrace a postoj občanů ČR k migraci za prací do zahraničí.....	14
1.3.1. <i>Poptávková a nabídková migrace</i> .....	15
1.3.1.1. <i>Pobytová a dojížděková migrace</i> .....	15
1.3.2. <i>Migrace občanů ČR za prací do zemí EU</i> .....	15
1.3.3. <i>Profil migrujícího pracovníka</i> .....	17
1.4. Síť EURES.....	18
1.4.1. <i>Právní a programové dokumenty EURES</i> .....	18
1.4.2. <i>Cíle a cílové skupiny EURES</i> .....	18
1.4.3. <i>Obsah českého portálu EURES</i> .....	19
1.4.4. <i>EURES poradci</i> .....	20
1.4.5. <i>Poradenství na úřadech práce</i> .....	22
1.4.6. <i>Poskytování informací studentům, absolventům škol a vzdělávacím institucím</i> .....	23
1.4.7. <i>Statistika návštěvnosti národního portálu EURES</i> .....	25
1.4.8. <i>Pracovní agentury</i> .....	25
1.5. Studenti a jejich možnosti v zahraničí.....	26
1.5.1. <i>Studium v zahraničí: Programy E-Socrates, Socrates II</i> .....	27
1.5.2. <i>Stáže</i> .....	27
1.5.3. <i>Práce v zahraničí</i> .....	28
1.6. Přechodná opatření jednotlivých států vůči České republice.....	30
1.7. Životní a pracovní podmínky ve Francii.....	31
1.7.1. <i>Pracovní povolení</i> .....	32
1.7.2. <i>Povolení k pobytu</i> .....	33
1.7.3. <i>Sociální zabezpečení</i> .....	33
1.7.4. <i>Minimální mzda</i> .....	33
1.7.5. <i>Informace související s podnikáním</i> .....	34
1.8. Životní a pracovní podmínky v Irsku.....	34
1.8.1. <i>Pracovní povolení</i> .....	34
1.8.2. <i>Povolení k pobytu</i> .....	35
1.8.3. <i>Sociální zabezpečení</i> .....	35
1.8.4. <i>Převod podpory v nezaměstnanosti</i> .....	35

1.8.5. Know before you go .....	36
1.8.6. Nabídkové profese.....	36
1.8.7. Minimální mzda .....	37
<b>1.9. Životní a pracovní podmínky v Německu .....</b>	<b>37</b>
1.9.1. Přechodné období .....	37
1.9.2. Pracovní povolení a povolení k pobytu.....	37
1.9.3. Bilaterální dohody .....	38
1.9.4. Povolení k pobytu.....	38
1.9.5. Sociální zabezpečení .....	39
1.9.6. Nedostatkové profese a omezení v oborech v rámci přechodného období...	39
1.9.7. Průměrná měsíční mzda.....	40
<b>1.10. Životní a pracovní podmínky v Rakousku.....</b>	<b>40</b>
1.10.1. Přechodné období .....	40
1.10.2. Bilaterální dohody .....	41
1.10.3. Pracovní povolení a povolení k pobytu.....	41
1.10.4. Sociální zabezpečení .....	41
1.10.5. Nedostatkové profese a omezení v oborech v rámci přechodného období.	42
1.10.6. Průměrná měsíční mzda.....	42
<b>1.11. Životní a pracovní podmínky ve Velké Británii .....</b>	<b>42</b>
1.11.1. Pracovní povolení a povolení k pobytu.....	42
1.11.2. Sociální zabezpečení .....	43
1.11.3. Nabídkové profese.....	43
1.11.4. Minimální mzda .....	44
<b>2. Cíle práce a hypotézy .....</b>	<b>45</b>
2.1. Cíle práce .....	45
2.2. Hypotézy .....	45
<b>3. Metodika .....</b>	<b>46</b>
3.1. Použitá metoda.....	46
3.2. Charakteristika cílového souboru .....	46
<b>4. Výsledky .....</b>	<b>48</b>
4.1. Výsledky k dotazníku 1 .....	48
4.2. Výsledky k dotazníku 2 .....	58
4.3. Porovnání výsledků Zdravotně sociální fakulty a Pedagogické fakulty ( k vybraným otázkám) .....	70
4.3. Interview s EURES poradcem .....	75
<b>5. Diskuse .....</b>	<b>77</b>
5.1. Diskuse k dotazníku 1 .....	77
5.2. Diskuse k dotazníku 2.....	80
5.3. Diskuse k interview .....	84
<b>6. Závěr .....</b>	<b>86</b>
<b>7. Seznam použitých zdrojů:.....</b>	<b>87</b>
<b>8. Klíčová slova.....</b>	<b>92</b>
<b>9. Přílohy .....</b>	<b>93</b>

## Úvod

Pro české občany byl rok 2004 velmi významný. 1. května vstoupila Česká republika do Evropské unie a zároveň se zapojila do sítě Evropských služeb zaměstnanosti.

Všichni čeští občané mají právo žít, studovat a vzdělávat se ve všech členských zemích Evropské unie. Občané ČR mohou také od tohoto data využívat volného pohybu pracovních sil v rámci zemí Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Některé státy své pracovní trhy pro české občany plně otevřely a některé vůči České republice zavedly přechodná opatření.

Téma diplomové práce bylo zvoleno na základě potřeby Úřadu práce v Českých Budějovicích k získání nezávislého pohledu na jím poskytované služby zájemcům o práci v zahraničí.

Do budoucna budou do Evropské unie přicházet nové státy a Evropská unie se tedy bude stále rozšiřovat. Současný stav teoretické části mé práce byl posouzen k 31.12. 2006. Proto v mé práci nejsou začleněny 2 nové členské státy (Rumunsko a Bulharsko), které vstoupily do Evropské unie 1.1. 2007.

## **1. Současný stav**

### **1.1. Právní rámec volného pohybu osob a historie vstupu států do Evropské unie**

Pravidla volného pohybu osob v členských zemích Evropské unie (dále jen EU) jsou dána Nařízením Evropské Rady 1612/1968, které stanoví vstup do pracovněprávního vztahu v jakékoliv členské zemi EU, možnost hledání zaměstnání v jakékoliv členské zemi a obracení se na poradní orgány, které pomáhají občanům členského státu při hledání zaměstnání, rovnoprávnost s občany členské země, pokud jde o výši platu, podmínky pro rozvázání pracovního poměru a podmínky pro obnovení pracovního vztahu, který byl neplatně a v rozporu se zákonem rozvázán, stejné sociální a daňové výhody, které jsou uděleny občanům členské země. (50)

#### ***1.1.1. Volný pohyb osob a pracovníků***

Volný pohyb osob je jednou ze čtyř základních svobod vnitřního trhu. (54) Znamená zejména odstraňování jakýchkoliv právních nebo praktických překážek, které by někoho mohly odrazovat od přesunu do jiného členského státu, ať už za prací, podnikáním, studiem či turistikou.

Volný pohyb osob platí podle shodných pravidel stejně v celé Evropské unii a částečně také v zemích Evropského hospodářského prostoru (dále jen EHP) - Norsko, Island a Lichtenštejnsko) a ve Švýcarsku.(55)

Základem volného pohybu osob je volný pohyb pracovníků.(54) Volný pohyb pracovníků zahrnuje tato práva:

- právo ucházet se bez diskriminace o nabízená místa v jiném členském státě
- právo toto zaměstnání v členském státě vykonávat
- právo tam za tímto účelem pobývat a zůstat i po ukončení pracovní kariéry

Každý český občan má od vstupu České republiky (dále jen ČR) do EU všechna tato práva – kromě dočasných omezení spojených s tzv. přechodným obdobím. (36)



### ***1.1.2. Přechodné období***

Vstup České republiky do EU přinesl okamžitou aplikaci pravidel volného pohybu osob, s výjimkou aplikace volného pohybu pracovníků v případech, že stávající členský stát se rozhodne pro aplikaci přechodných období pro volný pohyb pracovníků **(54)**.

Přechodná období uplatněná v Přístupové smlouvě se týkají pouze občanů EU a jejich rodinných příslušníků na trh práce v členských státech EU a kromě některých kategorií služeb se nevztahují na podnikání a studium. Nijak se netýkají jiných složek volného pohybu osob v rámci EU (např. vzájemného uznávání kvalifikace) a nevztahují se ani na přístup do sociálního systému.

Na základě přechodného období nelze zabraňovat migraci občanů ostatních členských států EU, pouze je možné regulovat jejich vstup na domácí trh práce.

Členské státy EU – 15 (viz další kapitola) podle úpravy přechodného období mají možnost po dobu až sedmi let omezovat přístup českých pracovníků na své trhy práce. Přechodná období jsou prostředkem ochrany domácích trhů práce nejen původních, ale i nových členských států EU **(44)**.

Přechodné období omezuje volný pohyb pracovníků z osmi nových členských států (netýká se Malty a Kypru) na sedm let a je rozděleno do 3 fází:

- první fáze: 1. květen 2004 – 30. duben 2006
- druhá fáze: 1. květen 2006 – 30. duben 2009
- třetí fáze: 1. květen 2009 – 30. duben 2011 **(8)**.

I když se členský stát rozhodne aplikovat přechodné období, vždy platí, že občané EU (z původních nebo nových členských států) mají při obsazování volného pracovního místa přednost před občany z třetích zemí. (tj. zemí, které nejsou členy EU)

Pokud členský stát přechodné období neaplikuje, postavení členů na trhu práce v daném členském státě se plně shoduje s postavením občanů příslušného státu.

Nejpozději k 1. květnu 2011 bude v rámci celé EU zaveden volný pohyb pracovníků, a občané ČR tak budou moci pracovat ve všech členských státech bez jakýchkoli omezení **(44)**.

### ***1.1.3. Vstup jednotlivých států do Evropské unie***

V letech 1957 až 1986 vstoupilo do tehdejšího Evropského hospodářského společenství 12 zemí. V roce 1993 vznikla na základě Maastrichské smlouvy Evropská unie, do které v roce 1995 vstoupily 3 země. V roce 2004 došlo k největšímu rozšíření v dosavadní historii evropské integrace, při kterém do EU vstoupilo 10 států. Současná EU má 25 členských zemí.

Pořadí vstupu zemí do EU:

- 1957 zakládající země: Belgie, Francie, Itálie, Lucembursko, Nizozemsko, Německo
- 1973 Velká Británie, Dánsko, Irsko
- 1981 Řecko
- 1986 Španělsko, Portugalsko
- 1995 Rakousko, Finsko, Švédsko – vzniká „Evropská patnáctka“ (EU – 15)
- 2004 Česká republika, Estonsko, Kypr, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko, Slovinsko – vzniká EU – 25 ( **27**).

## **1.2. Migrující pracovníci, jejich práva a ochrana**

Aby bylo možné využít právo pracovat, žít a studovat v jiných členských zemích EU, byla přijata řada záruk předcházející diskriminaci migrujících pracovníků oproti domácím pracovníkům. S migrujícími občany EU a s jejich rodinnými příslušníky se podle předpisů EU má zacházet jako s občany hostitelské země se zvláštním zřetelem na zaměstnání a pracovní podmínky, daňové a sociální úlevy, odborová práva a sociální jistoty (**43**). K usnadnění pracovní migrace občanů slouží také vzájemné uznávání odborných kvalifikací (**24**).

### ***1.2.1. Postavení rodinných příslušníků migrujícího občana***

Za rodinného příslušníka se považuje manžel či manželka, registrovaný partner/partnerka, a dále pak děti výše uvedených osob do věku 21 let a všichni jejich potomci a předkové, pokud jsou na nich ekonomicky závislí.

Rodinní příslušníci, kteří začali s migrujícím pracovníkem legálně bydlet na území členského státu po 1. květnu 2004, ale v době uplatňování přechodného období, mají plný přístup na trh práce od okamžiku, kdy v dotyčném členském státě bydlí po dobu nejméně 18ti měsíců **(36)**.

### ***1.2.2. Zdravotní a sociální pojištění***

Se vznikem pracovního poměru se pojí většinou také odvody do systémů zdravotního a sociálního pojištění. Protože se tyto systémy v každé zemi liší, existuje v EU právní úprava, která vytváří mechanismy bránící tomu, aby migrující pracovník ztratil nárok na dostatečnou zdravotní péči a sociální zabezpečení. Pracovník podléhá ve většině případů právním předpisům o zdravotním a sociálním pojištění pouze jednoho členského státu. Znamená to tedy, že platí odvody do systému pouze v jednom státu a podle právních předpisů tohoto státu má také nárok čerpat dávky a zdravotní péči **(40)**. Podle obecného pravidla podléhá pracovník právním předpisům státu, ve kterém je zaměstnán.

Jednotlivé instituce sociálního a zdravotního pojištění členských států mezi sebou komunikují prostřednictvím tzv. E – formulářů. Všechny tyto formuláře jsou zpracovány v zrcadlové podobě podle dohodnutého vzoru ve všech jazycích členských států EU.

Pro potřeby úřadů práce je důležité, aby si pracovník nechal potvrdit formulář E301, který potvrzuje odpracovanou dobu v zahraničí a slouží k jejímu započtení pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti **(36)**.

### ***1.2.3. Sociální zabezpečení***

Občané EU mají také právo na sociální zabezpečení **(18)**.

Předpisy Společenství neusilují o harmonizaci národních systémů sociálního zabezpečení, ale spíše je koordinují. Základním cílem je zajistit, aby občané byli součástí jednotného režimu sociální ochrany a že neztratí žádné ze svých práv (zejména v souvislosti s důchodem) bez ohledu na to, v kterém členském státě pracují.

V zásadě jsou občané pojištěni v zemi, kde pracují a mají nárok (za určitých okolností i jejich rodina) na stejné dávky v rámci sociálního zabezpečení jako občané hostitelské země **(40)**. Tato práva zahrnují dávky v nemoci a mateřství, v invaliditě, ve stáří, dávky pozůstalým, pohřebné, dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání, v nezaměstnanosti a rodinné dávky **(2)**.

Při posuzování toho, zdá má občan v zemi, kde pracuje, nárok na dávky v rámci sociálního zabezpečení, se berou v úvahu všechna období pojištění nebo zaměstnání v jiné zemi EU **(40)**.

#### ***1.2.4. Uznávání kvalifikací***

Zájemci o pracovní příležitosti ze dvou rozdílných zemí EU nemohou být vystaveni rozdílným požadavkům a v rámci výběrového řízení jim musí být zaručeny stejné podmínky.

Občané kteréhokoliv členského státu EU se mohou ucházet o práci v konkurzním řízení jakékoliv firmy na území jakéhokoliv členského státu.

Problém, který může nastat při hledání pracovních příležitostí v jiné členské zemi EU, je uznání diplomů a kvalifikace příslušného žadatele **(18)**.

Oblast vzájemného uznávání kvalifikací pro účely výkonu povolání je upravena systémem Evropského společenství pro vzájemné uznávání odborných kvalifikací. Týká se většinou povolání, u kterých jsou právním předpisem upraveny podmínky přístupu k těmto povoláním a odborným činnostem – tzv. regulovaná povolání **(36)**. Účelem je, aby byla zajištěna potřebná kvalita výkonu povolání, a aby byla činnost vykonávána tak, aby neohrozila zdraví a bezpečnost toho, kdo ji vykonává, ani místních občanů.

Evropská úprava vzájemného uznávání kvalifikací je tvořena oborovými směrnici a obecným systémem uznávání odborných kvalifikací.

Oborové směrnice sjednocují požadavky na výkon následujících povolání: lékař, zubní lékař, lékárník, všeobecná zdravotní sestra, porodní asistentka, veterinář a architekt.

Základním principem obecného systému uznávání kvalifikace je názor, že pokud je někdo kvalifikován k výkonu povolání v jednom členském státě, je kvalifikován vykonávat toto povolání i v ostatních členských zemích **(23)**.

Chce-li občan ČR v některé zemi EU vykonávat regulované povolání, musí požádat zodpovědnou instituci v cílové zemi o uznání odborné kvalifikace **(36)**.

### ***1.2.5. Europass***

Europass je strukturované portfolio dokumentů, které usnadňují transparentnost kvalifikací a kompetencí a zlepšují tak studijní a profesní mobilitu na evropském trhu práce. Tyto dokumenty, které existovaly dosud odděleně, Europass spojuje do jediného rámce, snadno srozumitelného v celé Evropě **(46)**. Europass tvoří soubor 5ti dokumentů: životopis, jazykový pas (popisuje jazykové znalosti), mobilitu (zaznamenává doklad o absolvování evropské studijní stáže),dodatek k osvědčení a dodatek k diplomu **(7)**.

Ačkoliv to název napovídá, Europass není cestovní doklad v klasickém slova smyslu, ale soubor dokumentů, jejichž cílem je pomoci lidem překonávat obtíže spojené s mobilitou – může usnadnit občanům, kteří se z různých příčin stěhují (za prací, studiem apod.), třeba i v rámci jedné země, rychleji se zabydlet a usadit se v novém prostředí, najít si práci odpovídající jejich kvalifikaci a zkušenostem nebo se přihlásit ke studiu podle svých možností a potřeb **(46)**.

Europass je určen studentům, uchazečům o zaměstnání, zaměstnavatelům a sociálním partnerům na národní a sociální úrovni.

Pořízení Europassu je bezplatné. Užívání jednotlivých dokumentů Europassu nebo celého portfolia Europassu je dobrovolné. Pro nikoho to není povinnost, občanům se pouze nabízí možnost využití této příležitosti. Každý se může také rozhodnout, které dokumenty Europassu si chce pořídit, nemusí mít všechny z celého portfolia Europassu **(7)**.

### **1.2.6. Zákaz diskriminace v zaměstnání – rovné podmínky zaměstnanců EU**

Zásada občanské rovnosti je základním principem občanské společnosti. Nedílnou součástí naplňování této zásady je vytváření podmínek reálné rovnosti mezi muži a ženami. V evropském kontextu je tento požadavek považován za natolik významný, že jeho naplnění patří mezi základní cíle EU.

V oblasti rovných příležitostí mužů a žen jsou směrnice Rady ES/EU právními předpisy nejvyšší právní síly. Směrnice této oblasti mají za cíl dosáhnout rovnosti příslušníků obou pohlaví, resp. rovného zacházení v jimi stanovených oblastech společenského života – v přístupu k zaměstnání, v odborném vzdělávání, v pracovních podmínkách apod (**42**).

Pokud zaměstnavatel v EU zaměstnává muže a ženu, kteří pro něj vykonávají stejnou práci, musí jim zaplatit stejnou mzdu. Rozdíly ve mzdě mohou nastat jedině z důvodů objektivních faktorů spojených s úrovní kvalifikace nebo proto, že jeden ze zaměstnanců má delší praxi. Stejnou práci se např. rozumí to, pokud muž a žena vykonávají stejnou profesi.

Stejný zákaz diskriminace platí také v případě rozhodování o přijetí do zaměstnaneckého poměru. Výběr zaměstnance nesmí být zásadně ovlivněn faktem, zda se jedná o muže nebo ženu. Pokud má zaměstnavatel dojem, že určitá práce může být vykonávána pouze mužem nebo ženou, musí tuto skutečnost dokázat (**18**).

### **1.3. Migrace a postoj občanů ČR k migraci za prací do zahraničí**

Migrace obyvatel je mezi státy historicky dlouhodobý, ekonomicky, sociálně, demograficky a jinými vlivy podmíněný fenomén, který má diferencované společenské důsledky – může znamenat rozvoj, ale i stagnaci a útlum. Impulsy k zahraniční migraci mohou být osobní, přírodně klimatické, společensko – sociální, politické a ekonomické.

Základním předpokladem ekonomicky podmíněné migrace je vyšší hospodářská úroveň přijímacího (migračně cílového) státu oproti hospodářskému standardu ve státě mateřském (domově migranta) (**52**).

### ***1.3.1. Poptávková a nabídková migrace***

Migrace nabídková (výběrová) znamená odchod odborníků (specialistů) z mateřského státu do cílového státu (s vyšším životním standardem na základě nabídky specializovaných pracovních činností). Převážně má charakter „kariérní“ relativně dlouhodobé nebo celoživotní migrace (může jít i o kratší stáží) (50). Nabídková migrace je obvyklá u převážné části vysokokvalifikovaných pracovních sil (osob s minimálně terciární úrovní vzdělání) (52). Příjmové zabezpečení těchto migrantů je jen jednou ze složek motivů této migrační modalit. Podstatné jsou rovněž rozvoj osobnosti, práce na vrcholových projektech apod.

Migrace poptávková znamená odchod migrantů běžné kvalifikace a profesního zaměření na základě získání úrovně informací o situaci na pracovním trhu, podmínkách získání zaměstnání v cílové zemi a o úrovni příjmů z výdělečné činnosti (50).

#### ***1.3.1.1. Pobytová a dojížděková migrace***

Poptávková migrace se dělí na dva specifické migrační proudy.

První tento proud tvoří migranti tj. osoby, které se rozhodnou pro přemístění svého bydliště a pracoviště do ciziny (tzv. pobytová migrace). Toto přemístění může být dlouhodobé (obvykle 2 -3 roky), krátkodobé nebo celoživotní. Může se výrazně odlišovat hierarchií migračních motivů a měnit charakter z migrace návratné (např. motivované získáním zkušeností a přechodným zabezpečením rodiny do doby zvýšení standardu) na celoživotní.

Další specifický migrační tok tzv. pendlerství se objevuje mezi zeměmi střední a východní Evropy a hraničními státy EU – v první řadě s Rakouskem a Německem.

Toky pendlerů se vyznačují tím, že výdělečné osoby nemění své bydliště, ale pouze do vyspělých blízkých států dojíždějí za prací denně nebo maximálně každý týden (v druhém případě si tam pořídí pomocné levné ubytování) (50).

### ***1.3.2. Migrace občanů ČR za prací do zemí EU***

Práce v jiné členské zemi EU umožňuje jedinci naučit se nový jazyk, poznat novou kulturu a rozvíjet nové dovednosti (1).

Nové členské země shodně podporují migraci pracovníků v celé EU, avšak postoje v jednotlivých zemích se liší.

Ze zemí střední a východní Evropy jsou pouze Slováci přesvědčeni o tom, že mezinárodní mobilita je pro jednotlivce dobrá (více než 60%). Češi, Maďaři a Poláci jsou skeptičtější (zhruba 45% v ČR a Maďarsku, méně než 40% v Polsku). Vůle ke stěhování za prací do zahraničí nezávisí pouze na samotném postoji k migraci, ale také na ekonomických a sociálních podmínkách (nezaměstnanosti a životních podmínkách). Více než 50% Poláků a více než 35% Slováků je ochotno se stěhovat za prací do jiné členské země EU. V případě ČR a Maďarska jde o méně než 30% **(51)**.

V ČR se mobilita pracovníků začala projevovat začátkem 90. let, kdy zejména v jihozápadním pohraničí docházelo k denní dojíždě za prací (pendlerství) do Německa a Rakouska. Tento jev vygradoval v roce 1993, kdy byl podle kvalifikovaných odhadů, počet pendlerů 30 000. Postupně se tento počet začínal snižovat tím, jak do ČR začaly přicházet zahraniční firmy **(50)**.

Podle průzkumu provedeného Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí v letech 2000-2003 uvažovalo 15,4% dotázaných v produktivním věku o stěhování se za prací. Údaje o skutečné migraci nejsou dostupné, ale obecně se předpokládá, že jsou významně nižší.

Podle posledního sčítání lidu pracovalo v roce 2001 přibližně 25 000 Čechů v jiné členské zemi EU **(53)**. Odhady nízké mobility českých občanů byly potvrzeny: během roku 2005 bylo zaměstnáno v jiné členské zemi EU pouze 31 234 Čechů **(49)**.

Čeští občané mají negativní postoj k práci v zahraničí, protože se obávají ztráty rodiny, přátel a společenských vazeb, také nemají dostatečnou jazykovou vybavenost a jsou úzce spjatí s národní kulturou **(53)**.

Eurobarometer provedl v roce 2005 průzkum, zda občané členských zemí EU uvažují o tom, zda by se během následujících 5ti let přestěhovali do zahraničí. Do průzkumu byly zahrnuty všechny členské země EU. ČR se v tomto průzkumu umístila na posledním místě, více jak 80% (1011 respondentů) občanů ČR neuvažuje, že by se do zahraničí během následujících 5ti let přestěhovalo **(51)**.



ČR byla spolu s Maďarskem a Slovinskem vyhodnocena jako země, jejíž pracovníci nejméně migrují (37).

### 1.3.3. Profil migrujícího pracovníka

Převažující počet lidí, kteří mají zájem přestěhovat se do zahraničí a pracovat tam, tvoří hlavně mladí lidé (viz tabulka 1), svobodní, se středoškolským vzděláním nebo studující vysokou školu (26). Toto potvrzuje i výzkum, který provedl Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (dále jen VÚPSV) v letech 2000, 2003 a 2005. Počet respondentů (potenciálních migrantů) v jednotlivých letech byl: 4777 (rok 2000), 1101 (rok 2003) a 1 078 (za rok 2005).

**Tabulka 1: Věk potenciálních migrantů**

Věk	Šetření v roce 2000	Šetření v roce 2003	Šetření v roce 2005
Do 24	46%	48%	45,2%
25 - 29	12,4%	17,4%	19,3%
30 - 39	23,2%	20,9%	18,1%
40 - 49	13,8%	9,2%	10,9%
50 a více	4,6%	4,6%	6,5%

Zdroj: Migrační potenciál po vstupu ČR do EU

Výsledky jednotlivých šetření prokazují, že s přibývajícím věkem úmysl migrovat prudce klesá.

Znak pohlaví není pro zahraniční migraci signifikantní. Podle výzkumu VÚPSV v roce 2003 a 2005 byl poměr z hlediska pohlaví téměř vyrovnaný nebo s nepatrným rozdílem kolísá (53). Přesto zvyšující počet migrantů tvoří ženy (26).

Mezi migrační země, které čeští občané preferují patří Německo, Rakousko, Velká Británie, Irsko a Francie. V současné době se do popředí zájmu dostávají země Velká Británie a Irsko. Důvodem zájmu českých migrantů je především vstřícný postoj obou států k pracovníkům z nových členských zemí a také postavení angličtiny jako „latiny“ současné doby (53).

#### **1.4. Síť EURES**

System EURES (European Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti) byl založen v roce 1993 nařízením Evropské komise 2434/ 92 ze dne 27. července 1992, za účelem sledování mobility a podpory práva volného pohybu pracovních sil. Činnost sítě EURES je koordinována Evropskou komisí. (Příloha 1 logo EURES).

Součástí sítě EURES je všech 25 členských států EU, EHP (Island, Lichtenštejnsko a Norsko) a Švýcarsko **(5)**. Služby EURES jsou bezplatné **(37)**.

##### ***1.4.1. Právní a programové dokumenty EURES***

Právní základ EURES tvoří primární a sekundární legislativa EU. K primární patří smlouva o EU a také její články pojednávající o volném pohybu osob a konkrétně také pracovních sil. Sekundární legislativu tvoří Nařízení Rady (EHS) 1612/68 (samotné zavedení práva volného pohybu pracovníků, definování pojmů a mechanismů) a Rozhodnutí Komise (z roku 2003) o EURES. Programové dokumenty EURES jsou dokumenty vydané a vytvořené koordinačním úřadem EURES při Generálním ředitelství zaměstnanosti a sociálních záležitostí Evropské komise. Během reformy EURES, která byla zahájena v roce 2002, byly vytvořeny dva základní programové dokumenty: Charta EURES (přijata 4. dubna 2003) a tříletá Směrnice EURES (přijata 13. června 2003) **(36)**.

Charta EURES popisuje aktivity sítě EURES, její operativní cíle, standardy kvality systému a povinnosti členů a partnerů EURES.

Směrnice umožňuje členům EURES definovat lépe vlastní tříleté plány aktivit (aktuálně do 31. března 2007), v nichž specifikují hlavní mezinárodní, přeshraniční a sektorální aktivity, které chtějí v odpovídajícím časovém úseku uskutečnit **(13)**.

##### ***1.4.2. Cíle a cílové skupiny EURES***

Účelem sítě EURES je poskytovat poradenství a informace pracovníkům, zaměstnavatelům a obecně všem občanům, kteří by chtěli využít výhod zásady volného pohybu pracovních sil **(13)**. EURES si klade za cíl:

- poskytovat informace a poradenství zájemcům, kteří by chtěli pracovat v jiné zemi EU/EHP nebo Švýcarsku,
- napomáhat zaměstnavatelům, kteří mají zájem zaměstnat pracovníky z jiných evropských zemí, při šíření jejich nabídek pracovních míst, případně i s náborem pracovníků z těchto zemí,
- získávat a distribuovat volná místa vhodná pro zaměstnávání občanů jednoho členského státu EU v jiném členském státu Unie,
- poskytovat informace a poradenství o situaci na evropském trhu práce, informace o přechodných obdobích pro volný pohyb pracovních sil, o administrativě spojené s odjezdem/příjezdem do cílové země EU/EHP apod. **(36).**

Cílové skupiny EURES:

- Uchazeči o práci v zahraničí registrovaní jako nezaměstnaní na úřadech práce
- Zájemci o práci v zahraničí neregistrovaní na úřadech práce
- Studenti středních a vysokých škol
- Zaměstnavatelé
- Pracovníci úřadu práce **(36).**

#### ***1.4.3. Obsah českého portálu EURES***

Obsahem českého portálu EURES je tvořit doplněk k evropskému portálu EURES a nabízet informace, které odpovídají požadavkům českých zájemců a zaměstnavatelů. Obsahuje:

- vysvětlení poslání, cílů a způsobu fungování sítě EURES,
- informace o obsahu evropského portálu EURES a odkazy na jeho databáze,
- informace o jednotlivých státech EU/EHP se zaměřením na pracovní povolení a administrativní záležitosti spojené s prací a životem v těchto státech,
- inzerci nabídek volných míst, zvláště vybraných z místních databází zahraničními poradci EURES a cíleně zasílaných českým poradcům,

- vzory životopisů v různých jazycích se zaměřením na zvyklosti v jednotlivých státech – alternativa k evropskému vzoru životopisu,
- informace o pracovních pohovorech probíhajících v ČR prostřednictvím EURES ČR,
- přehled nejpoužívanějších evropských vyhledávačů volných míst zaměřených na sezónní práce,
- informace o službách pro zaměstnavatele, které EURES nabízí,
- užitečné dokumenty ke stažení a kontakty na poradce a kontaktní osoby EURES (5).

#### **1.4.4. EURES poradci**

Informační a poradenská činnost EURES je zajišťována sítí EURES poradců ( zhruba 600 EURES poradců v EU/EHP), kteří jsou v přímém kontaktu s klienty (5).

Od 1. května 2004 funguje v ČR systém EURES na všech 77 úřadech práce. Na tzv. pověřených úřadech práce (zpravidla v krajských městech) bylo ustanoveno 15 EURES poradců, kteří jsou pro svou poradenskou a informační činnost připravováni specializovanými školeními zajišťovanými Evropskou komisí a Správou služeb zaměstnanosti ČR (19) . Očekává se, že ve své funkci EURES poradce bude:

- jako odborník na otázky mobility poskytovat nebo koordinovat poskytování informací, kariérové poradenství a asistenci při umisťování jak zaměstnavatelům, tak zájemcům o práci,
- přispívat k integraci služeb EURES v rámci jejich organizace a poskytovat školení a podporu ostatním zaměstnancům,
- přispívat k součinnosti v rámci sítě EURES.

Členové a partneři EURES zajišťují, aby byli EURES poradci a další pracovníci, kteří jsou zapojeni v poskytování služeb EURES náležitě vzděláni a vyškoleni. Aby získali oprávnění jako EURES poradci, musí všichni budoucí EURES poradci absolvovat počáteční školení v souladu se směrnicemi sestavenými Koordinační kanceláří EURES (13).

Kvalita poskytovaných služeb závisí na kvalitně vyškolených poradcích, jejich zastupitelnosti, případně jejich zastupitelnosti. Příslušná školení jsou pro EURES poradce důležitá nejen ke zvýšení jejich kvalifikace, ale také pro navázání vzájemných osobních kontaktů.

EURES poradci využívají pro svoji činnost nepřeberného množství materiálů. Nejenže využívají informačních databází pro EURES (Evropský portál EURES, národní portály), ale čerpají také informace od Evropské komise, různých ministerstev, daňových úřadů apod. Velmi důležitým zdrojem informací jsou také ostatní EURES poradci, kteří mohou na daný dotaz odpovědět přímo, nebo odkázat na jiné dostupné informační zdroje. Svoje získané znalosti pak uplatňují v zodpovídání otázek svých klientů.

Pro klienty je velmi důležité, aby se mohli na příslušného EURES poradce kdykoliv obrátit. EURES poradci jsou proto k zastížení nejen ve svých kancelářích pro osobní konzultace, ale i na telefonu a emailu.

EURES poradci jsou v ČR velmi pracovně vytíženi. Někteří mají k dispozici asistenty, kteří se ovšem EURESem zabývají jen z 25%, a to ještě nad svoji 100% jinou činnost na úřadě práce. Na všech okresních úřadech práce pracují tzv. kontaktní osoby pro EURES, kteří jsou seznámeni s fungováním EURESu, jsou schopni poskytnout klientovi základní informace a v případě konkrétního hlubšího zájmu odkáží klienta na příslušného EURES poradce na krajském úřadě práce **(36)**.

Nejrůznější regionální veletrhy a výstavy pracovních příležitostí jsou pro EURES poradce místem, kde mohou síť EURES prezentovat nejširší veřejnosti. Regionální organizátoři veletrhů a výstav se již se systémem EURES seznámili a oblíbili se aktivní účast EURES poradců během nich. EURES poradci jsou na tyto akce pravidelně zváni.

Služba EURES byla prezentována ve veletržních katalozích, v časopisech, médiích a v regionálních novinách.

Účast EURES poradců na veletrzích a výstavách přispěla výrazně ke zvýšení povědomí a informovanosti cílových skupin klientů i široké veřejnosti o paletě bezplatných služeb, které systém EURES nabízí **(57)**.

#### **1.4 5. Poradenství na úřadech práce**

Nejviditelnější část práce EURES poradce je informování a poradenství pro zájemce o práci v zahraničí a pomoc zaměstnavatelům z regionu při náboru nových pracovníků ze zahraničí.

Většinu klientů tvoří nezaměstnaní registrovaní na úřadech práce, kteří se o EURES dozvěděli na informační schůzce při první registraci nebo od svých poradců pro zprostředkování nebo poradenství. Tito klienti se dělí do 2 kategorií:

- ti, kteří se přišli zeptat na své možnosti v zahraničí, protože tady v ČR nemohou nalézt práci, žádají tedy poskytnutí všeobecných informací a podmínek s eventuálním vyhledáním vhodného pracovního místa
- ti, kteří se vrátili např. z pobytu v zahraničí a mají problém a administrativním vyřízením všech náležitostí nebo mají konkrétní dotaz (57).

Pokud má občan ČR zájem pracovat v zahraničí a je patřičně jazykově vybaven, měl by nejprve navštívit internetové stránky národního portálu EURES, kde je velké množství kvalitních informací. Tam získá veškeré informace o tom, co má udělat předtím, než se rozhodne odejít za prací do zahraničí, např. jaké instituce má kontaktovat. Najde zde také informace a rady, co by měl udělat po příjezdu do konkrétní země EU/EHP (37).

V období květen/2004-březen/2005 kontaktovalo EURES poradce 22 730 klientů (11). V období duben/2005-březen/2006 to bylo přes 20 500 klientů (57).

Nejvíce klientů požadovalo všeobecné informace o možnosti práce v zahraničí : v jakých státech mohou pracovat, za jakých podmínek, jaké jsou jejich šance v nalezení místa v jejich profesi, jaká je požadovaná jazyková vybavenost a co jim síť EURES může v této oblasti nabídnout.

Velkou část obecných informací tvořila oblast zdravotního a sociálního zabezpečení.

Druhou největší kategorii tvořily žádosti o volná pracovní místa nebo přihlášky a informace o konkrétních pracovních nábořech.

Z oblasti pracovně-právního poradenství klienty nejvíce zajímaly: délka zkušební doby, minimální mzda, výpovědní lhůta apod. Pro zájemce byly důležité také

informace o přechodných obdobích a podmínkách přístupu občanů nových států EU na trh práce zemí, které po 1.5.2004 plně neotevřely své pracovní trhy **(11)**.

Někdy klienti vyžadují informace a věci, které jim ovšem EURES poradce poskytnout nemůže. Většinou se to týká zajištění ubytování, koupě letenky, kontaktování zaměstnavatele a dohodnutí veškerých náležitostí, pracovní smlouvy apod. To ovšem systém EURES neposkytuje.

EURES poradce pomáhá klientům, kteří se rozhodnou odcestovat za prací do zahraničí a aktivně se snaží na celou situaci připravit.

Zájemci ale nemohou znát všechny informace, a proto se mohou obrátit na EURES poradce, který jim pomůže některé věci objasnit, vysvětlit, nasměrovat apod. **(37)**.

Významným předpokladem pro práci v jiném členském státě je znalost jazyka. Je třeba pro komunikaci se zaměstnavatelem, kolegy, ale i pro jednání na úřadech. Je proto vhodné se v dostatečném předstihu v jazykových znalostech zdokonalovat (navštěvovat jazykové kurzy apod.) **(34)**.

Byla také provedena anketa, která zjišťovala, odkud se lidé o systému EURES dozvěděli. Během poměrně krátkého období na otázku odpovědělo více než 1000 klientů. Nejvíce klientů (389) se o EURES dozvědělo z internetu, dále pak z úřadu práce (277 klientů), dále pak ze sdělovacích prostředků, školy a od svých známých **(57)**.

#### ***1.4.6. Poskytování informací studentům, absolventům škol a vzdělávacím institucím***

Studenti a absolventi škol jsou jedna z velmi důležitých cílových skupin sítě EURES. Mezi studenty je největší potenciál migrujících pracovníků, kteří mají odborné vzdělání, jazykové dovednosti a také největší motivaci odjet na pracovní pobyt do zahraničí. Často také mají zájem o sezónní práce v zahraničí v době letních prázdnin. **(11)**.

Jedním z cílů rozsáhlé informační strategie EURES pro rok 2005/2006 bylo rozšířit informace o službách sítě EURES mezi studenty, absolventy škol a vzdělávací sektor vůbec. Hlavním nástrojem této strategie byla účast EURES poradců na nejrůznějších veletrzích pracovních příležitostí po celé ČR a také v zahraničí.

Evropský veletrh pomaturitního vzdělávání Gaudeamus je místem, kde studenti a absolventi škol mohou získat širokou škálu informací o možnostech dalšího vzdělávání jak v ČR, tak i v dalších evropských zemích. EURES poradci ČR se i v roce 2005 aktivně podíleli na jejich informovanosti **(57)**.

EURES poradcům se podařilo navázat dobrou spoluprací s odděleními Informačních a poradenských služeb (dále jen IPS), která poskytují poradenství žákům, studentům a absolventům o možnostech dalšího vzdělávání. Pracovníci IPS byli podrobně seznámeni s činností EURES a poskytují tak klientům základní informace o této službě **(11)**.

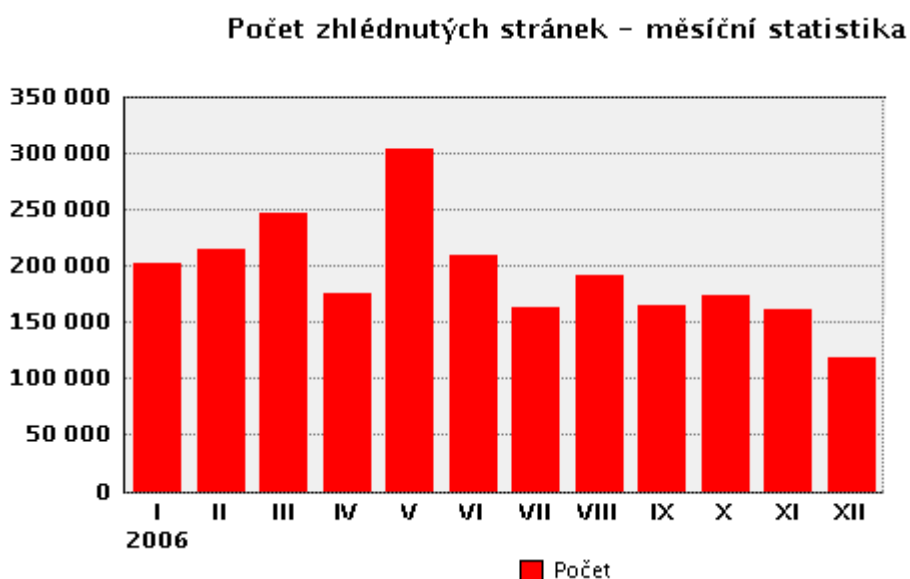


#### 1.4.7. Statistika návštěvnosti národního portálu EURES

Statistiku návštěvnosti národního portálu EURES za rok 2006 ukazuje graf 1.

Největší návštěvnost internetových stránek EURES byla zaznamenána v měsíci květnu ( celkem 303 825 zhlédnutých stránek). Naopak v září až prosinci je návštěvnost stránek poměrně nízká ( v prosinci bylo zhlédnuto celkem 118 349 stránek). V průběhu ledna až března návštěvnost stránek opět stoupá (59).

Graf 1



Zdroj: Úřad práce České Budějovice

#### 1.4.8. Pracovní agentury

Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území ČR nebo z území ČR do zahraničí a ze zahraničí na území ČR (41).

Práci může zprostředkovávat pouze ta agentura práce, která má k této činnosti licenci Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV). Tu může získat po splnění podmínek, které ukládá zákon (např. trestní bezúhonnost, praxe apod.). MPSV vydává licenci na 3 roky a poté může požádat daná organizace o prodloužení. Agentura práce si nesmí za zprostředkování práce účtovat žádnou částku. Pouze je možné, dohodnout se jen na úhradě nákladů, které s prací souvisí (např. koupě letenky apod.)

MPSV za činnost agentur nenese žádnou zodpovědnost. Pokud se člověk setká s podezřelým chováním ze strany agentury, může se obrátit na nejbližší úřad práce a podat podnět ke kontrole **(3)**.

Na rozdíl od systému EURES, agentury práce nabízejí svým klientům zpravidla služby navíc, jako je např. vyřízení letenky, zprostředkování levnějšího ubytování apod. Většinou jsou to záležitosti, které by si aktivní člověk dostatečně jazykově vybavený dokázal zařídit sám a stačilo by mu v případě nejasností ohledně životních a pracovních podmínek v konkrétní zemi kontaktovat EURES poradce **(37)**.

Agentura je pravděpodobně seriózní, pokud dokáže odpovědět kladně na tyto otázky:

- má pro zprostředkování práce do zahraničí licenci MPSV?
- nabízí všechny své služby uchazeči zdarma?
- má kontrakty s konkrétními zaměstnavateli a nabízí jejich konkrétní nabídky? **(36)**.

Lidé, kteří mají zájem pracovat v zahraničí, by měli minimalizovat rizika a obracet se při hledání zaměstnání v zahraničí na služby EURES a povolené zprostředkovatelný práce **(3)**.

### **1.5. Studenti a jejich možnosti v zahraničí**

Stejně tak jako má právo každý občan EU svobodně cestovat, mají studenti právo studovat, vzdělávat se a připravovat se na budoucí povolání ve všech členských zemích EU. V rámci práva na vzdělávání v jiné zemi EU jsou si občané (studenti) rovni. **(24)** Jedinou podmínkou je, aby byli studenti na zvolenou školu přijati. Příslušná škola také nemůže po studentovi z jiné členské země požadovat splnění zvláštních podmínek, které domácí studenti splňovat nemusí (např. placení školného). Výjimkou je právo školy vyžadovat absolvování jazykového testu **(48)**.

V porovnání studia cizího jazyka v ČR se studiem v zahraničí je studium v jiné zemi intenzivnější a komunikativnost studenta je za krátkou dobu na vyšší úrovni **(24)**.

### ***1.5.1. Studium v zahraničí: Programy E-Socrates, Socrates II***

Programy EU sledují cíl otevřít příležitosti všem, doma i v zahraničí, pomocí partnerství, výměnných studijních programů a odstranění byrokratických překážek, které brání uznání získané kvalifikace v jiných zemích **(12)**.

Původní program Socrates byl schválen EU do konce roku 1999 a od roku 2000 pokračuje s dílčími změnami pod pracovním označením Socrates II. Program klade důraz na posílení evropské dimenze ve vzdělání formou projektové spolupráce škol a dalších vzdělávacích institucí, mobilit studentů a učitelů, zkvalitňování jazykového vzdělávání ve všech typech škol a formách vzdělávání. Program je založen na skutečnosti, vybrané projekty jsou financovány buď částečně nebo v plné výši z rozpočtu programu **(10)**.

Programu Socrates se v současné době účastní celkem 31 zemí ( 25 členských zemích EU, země EHP, Bulharsko, Rumunsko a Turecko).

Program Socrates se člení do několika podprogramů. Jedním z nich je podprogram Erasmus, který je financován z rozpočtu EU a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Byl vytvořen se záměrem podpořit vzájemné vztahy a spolupráci vysokých škol v rámci evropského prostoru, umožnit studentům vysokých škol absolvovat studijní pobyty na zahraničních vysokých školách, zkvalitnit jazykovou výuku, informovat o vzdělávacích systémech v různých zemích a vnést do vzdělávání evropský rozměr **(24)**.

Od svého vzniku v roce 1987 využilo možnosti studia prostřednictvím programu Erasmus více než 1,3 milionu studentů. Nejvyhledávanější obory studia jsou obchodní management, sociální vědy, humanitní vědy a jazyky. V poslední době je však stále větší zájem o strojírenství, medicínu, přírodní vědy, informatiku apod **(29)**.

### ***1.5.2. Stáže***

Program Leonardo da Vinci podporuje rozvoj odborného vzdělávání. V rámci projektů mobilit je možno absolvovat stáž v zemích, které jsou do tohoto programu zapojeny. Stáží se rozumí odborná praxe v zahraničním pracovním prostředí. Hlavním

cílem je zlepšení odborné a jazykové dovednosti mladých lidí a zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce.

Žádost o projekt stáží nemůže podat jednatel, ale pouze instituce (např. škola).

Do programu Leonardo da Vinci jsou zapojeny země EU/EHP, Bulharsko, Rumunsko a Turecko **(10)**.

Tato možnost se týká mladých lidí v počátečním odborném vzdělávání (studenti středních, vyšších a vysokých škol), mladí pracovníci, čerství absolventi a mladí nezaměstnaní lidé **(24)**.

### ***1.5.3. Práce v zahraničí***

Mimo klasické práce na hlavní pracovní poměr existuje několik dalších typů:

- Au-pair – Práce Au-pair znamená dočasný pobyt v hostitelské rodině za účelem zlepšení jazykových znalostí a poznání nové kultury. Tato možnost zahrnuje pomoc v domácnosti a péči o děti. Au-pair se může stát dívka i chlapec ve věku 18 – 27 let, v hostitelské rodině mají ubytování a stravu zdarma a dostávají kapesné. Další podmínky se liší podle jednotlivých zemí **(10)**.
- Práce v cestovním ruchu – V této kategorii jsou zahrnuty především práce v hotelech a penzionech, tj. pomocné práce v kuchyni, úklidové služby, pokojská, číšník apod. Minimální věk je 18 let.
- Práce na farmách ( sběr ovoce) – Je jednou z nejčastějších krátkodobých prací v zahraničí. Práce je většinou úkolová a výdělek závisí především na šikovnosti pracovníka.
- Dobrovolnictví – Je svobodně zvolená činnost, která je vykonávána bez nároků na finanční odměnu (dostává se kapesné, je hrazeno ubytování, strava, vzdělávací program), ve prospěch druhých. Dobrovolníkem se může stát fyzická osoba ve věku 18 až 25 let. U této činnosti není nutná kvalifikace **(25)**.
- Workcamps – Mezinárodní tábory dobrovolné práce trvají zpravidla 2 – 3 týdny, během nichž se až 20ti členná skupina lidí z celého světa podílí na výpomoci u veřejně

prospěšných projektů. Tato skupina společně žije, pracuje apod. (10). Je to jedna z netradičních forem poznávání cizích zemí a odlišných kultur (24).

Velkou výhodou je také dobrá znalost jazyka. U některých profesí jsou potřebné pouze základní znalosti (např. práce na farmách), naopak v jiných odvětvích je znalost jazyka mnohem větší. Někteří zaměstnavatelé umožňují navštěvovat jazykové kurzy (25).

## 1.6. Přechodná opatření jednotlivých států vůči České republice

### Přechodná opatření - stav k 1.8. 2006 (44)

EU/EHS/Švýcarsko	Přechodná období	Aplikace
<b>Belgie</b>	ANO	Částečné uvolnění pracovního trhu pro nedostatkové profese od 30.4. 2006.
<b>Dánsko</b>	ANO	Zjednodušení systému vydávání pracovních povolení od 1.7.2006.
<b>Estonsko</b>	NE	Od počátku (1.5. 2004) neuplatňuje.
<b>Finsko</b>	NE	Zrušení přechodného období s účinností od 1.5.2006.
<b>Francie</b>	ANO	Částečné uvolnění pracovního trhu pro nedostatkové profese od 1.5. 2006.
<b>Irsko</b>	NE	Od počátku (1.5. 2004) neuplatňuje (systém povinné registrace).
<b>Island</b>	NE	Zrušení přechodného období s účinností od 1.5.2006.
<b>Itálie</b>	NE	Zrušení přechodného období s účinností od 27.7.2006.
<b>Kypr</b>	NE	Od počátku (1.5. 2004) neuplatňuje.
<b>Lichtenštejnsko</b>	ANO	Na české občany se nevztahuje smlouva o volném pohybu osob mezi EU/EHP a Švýcarskem. Vůči českým občanům Lichtenštejnsko uplatňuje přechodné období týkající se pohybu osob a přístupu na trh práce.
<b>Lucembursko</b>	ANO	Prodloužení přechodného období na další období 1.5.2006-30.4.2009 (předpokládána revize v květnu 2007). Zjednodušení systému vydávání pracovních povolení pro určité profese.
<b>Litva</b>	NE	Od počátku (1.5. 2004) neuplatňuje.
<b>Lotyšsko</b>	NE	Od počátku (1.5. 2004) neuplatňuje.
<b>Maďarsko</b>	NE	Od počátku (1.5. 2004) neuplatňuje.
<b>Malta</b>	NE	Od počátku (1.5. 2004) neuplatňuje.
<b>Německo</b>	ANO	Prodloužení přechodného období na další období 1.5.2006-30.4.2009.
<b>Nizozemsko</b>	ANO	Částečné uvolnění trhu pro nedostatkové profese od 1.6. 2006

<b>Norsko</b>	ANO	Prodloužení na další období 1.5.2004-30.4.2009.
<b>Polsko</b>	NE	Od počátku (1.5. 2004) neuplatňuje.
<b>Portugalsko</b>	NE	Zrušení přechodného období s účinností od 1.5.2006.
<b>Rakousko</b>	ANO	Prodloužení přechodného období na další období 1.5.2006-30.4.2009.
<b>Řecko</b>	NE	Zrušení přechodného období s účinností od 1.5.2006.
<b>Slovensko</b>	NE	Od počátku (1.5. 2004) neuplatňuje.
<b>Slovinsko</b>	NE	Od počátku (1.5. 2004) neuplatňuje.
<b>Španělsko</b>	NE	Zrušení přechodného období s účinností od 1.5.2006.
<b>Švédsko</b>	NE	Od počátku (1.5. 2004) neuplatňuje.
<b>Švýcarsko</b>	ANO	Přechodná období pro zaměstnané osoby a poskytovatele služeb v určitých odvětvích (účinná nejdéle do 30. dubna 2011).
<b>Velká Británie</b>	NE	Od počátku (1.5. 2004) neuplatňuje (systém povinné registrace).

Zdroj: MPSV

### 1.7. Životní a pracovní podmínky ve Francii

Obyvatelstvo: 60,7 milionů

Úřední jazyk: francouzština (32)

Míra nezaměstnanosti: 9,5% (30)

Právo k pobytu ve Francii má od 1. května každý občan ČR, který ve Francii pracuje nebo nepracuje, ale má dostatek prostředků, aby se uživil, aniž by pobíral dávky sociální pomoci. Rodinní příslušníci (manžel, manželka a nezaopatřené děti) mají stejné právo žít a pracovat ve Francii, pokud jsou občany některého členského státu EU. Francie zavedla od 1. května přechodné období pro občany ČR, kteří přicházejí do Francie pracovat. Toto se nevztahuje na studenty a vědecké pracovníky.

### **1.7.1. Pracovní povolení**

Každý zájemce o zaměstnání ve Francii má právo zde legálně pracovat a tudíž povinnost platit daně a pojištění. Získává tím nárok na sociální dávky a vyplácení důchodů.

Občané ČR potřebují pro práci v zahraničí pracovní povolení, bez kterého nesmí pracovní činnost zahájit. O pracovní povolení žádá zaměstnavatel ve Francii (nikoliv zaměstnanec) u místního úřadu ANPE. K žádosti o vydání pracovního povolení musí zaměstnavatel předložit pracovní smlouvu, popis pracovní činnosti, životopis uchazeče o práci, zdůvodnění, proč chce cizince zaměstnat, kopii pasu uchazeče a všechny doklady o firmě. Předtím je zaměstnavatel povinen zveřejnit nabídku volného místa na minimální dobu 5 týdnů prostřednictvím francouzského úřadu práce ANPE. Ten na základě situace na trhu práce posoudí, zda je nezbytné zaměstnávat cizince. V kladném případě vydá pracovní povolení. Po absolvování lékařské prohlídky může občan ČR začít pracovat **(32)**.

Od 1.května 2006 je zjednodušen postup při vydávání pracovního povolení pro následující obory podnikání:

- stavebnictví a veřejné práce
- hotelnictví, pohostinství a potravinářství
- zemědělství
- strojírenství
- opracování kovů
- obchod a prodej

Zaměstnavatel, který si bude přát přijmout českého občana, nebude povinen upřednostnit kandidáty z vnitrostátního pracovního trhu a nebude muset své jednání ospravedlňovat před místními úřady práce **(35)**.

Mezi nedostatkové obory patří:

- zdravotnictví
- gastronomie
- strojírenství a elektrotechnika
- stavebnictví **(35)**.



### ***1.7.2. Povolení k pobytu***

Občan ČR může na francouzském území pobývat legálně bez povolení maximálně 3 měsíce. Pro pobyt delší než 3 měsíce si musí vyřídit povolení k pobytu. O povolení k pobytu si zažádá osobně na prefektuře, radnici nebo úřadu policie v místě pobytu. K žádosti o povolení k pobytu je potřeba doložit cestovní pas, pasové fotografie a doklad o ubytování ve Francii. Pokud žadatel přichází do Francie pracovat, předkládá také pracovní povolení a pracovní smlouvu.

### ***1.7.3. Sociální zabezpečení***

Občané ČR si pro účely podání žádosti o francouzské sociální dávky mohou na úřadu práce v ČR vyžádat formulář E301, kterým žadatel dokladuje dobu placení sociálního pojištění v ČR. Vyplněný a potvrzený formulář žadatel předkládá na příslušných úřadech práce ve Francii **(32)**.

Každý pracující je rovněž povinen přispívat ze svého platu na sociální pojištění, které zahrnuje příspěvky na důchod a zdravotnictví. To platí jak pro zaměstnance, tak i o pro samostatně výdělečné osoby. Tyto odvody strhává zaměstnavatel z hrubé mzdy, průměrná výše je 23%. Z povinného sociálního pojištění se hradí pouze část nákladů zdravotní péče, proplácení léků apod. Je proto vhodné si dokoupit doplňkové komerční připojištění.

Po ukončení pracovního poměru ve Francii je vhodné si nechat před odjezdem do ČR vystavit formulář E 301, který plní pro potřeby úřadu práce funkci potvrzení o zaměstnání. Rovněž potvrzuje také doby sociálního pojištění, které budou brány v úvahu při přiznání podpory v nezaměstnanosti v ČR.

Francie nebude po dobu platnosti přechodného období provádět transfer dávek v nezaměstnanosti **(20)**.

### ***1.7.4. Minimální mzda***

Minimální hodinová hrubá mzda je při smlouvě na plný pracovní úvazek ( 35 hodin týdně) 8,27 EUR **(32)**. Minimální měsíční hrubá mzda je 1,254 EUR **(23)**. Výše

minimální mzdy je každý rok vyhlášována s platností od 1.července a závisí na ekonomické situaci.

#### ***1.7.5. Informace související s podnikáním***

Česká fyzická nebo právnická osoba může ve Francii podnikat formou práva na usazení (zřízení podniku) nebo formou dočasného, příležitostného poskytování služeb živnostníky (OSVČ). V obou případech platí povinnost se řídit francouzským právním řádem. Ten uplatňuje přísná kritéria v oblasti poskytování služeb občany EU ve Francii a s tím spojeného i vysílání pracovníků. Ti mohou být z hlediska francouzských právních norem posuzováni i jako pracovníci v závislé činnosti, kteří musí mít pracovní povolení a odvádět sociální pojištění a daně do francouzského systému **(15)**.

### **1.8. Životní a pracovní podmínky v Irsku**

Irsko je ostrovní zemí, která má přibližně 4 miliony obyvatel. Existují zde 2 oficiální jazyky, irština a angličtina. Nejvíce používaná je angličtina a její znalost je zároveň nutná pro získání práce **(28)**. Míra nezaměstnanosti dosahuje 4,2% **(30)**.

Pro uchazeče o zaměstnání představuje Irsko z celé Evropy oblíbenou destinaci **(45)**.

#### ***1.8.1. Pracovní povolení***

Irsko je jednou ze zemí, která od 1. května 2004 nepožaduje po občanech nových zemí EU získání pracovního povolení pro uplatnění se na irském pracovním trhu. Pro získání práce v Irsku tedy není potřeba pracovního povolení a při pobytu kratším než 3 měsíce se čeští občané nemusí nikde registrovat **(28)**.

Lidé, kteří hledají v Irsku práci, musí zažádat o irské číslo PPS (Personal Public Service). Toto číslo lze získat na místním oddělení ministerstva sociálních a rodinných věcí **(22)**.

### ***1.8.2. Povolení k pobytu***

Při pobytu delším než 3 měsíce je možné si zažádat o povolení k pobytu. Povolení k pobytu je možné prodloužit a je platné na 5 let **(28)**.

### ***1.8.3. Sociální zabezpečení***

Při hledání pracovního místa v Irsku nemá občan nových členských zemí EU nárok na sociální dávky z irského sociálního systému, ale jsou mu po dobu 3 měsíců vypláceny ze země, kde je občanem. Obecně se doporučuje, aby občané hledající práci v Irsku disponovali při příjezdu odpovídajícími finančními prostředky pro zajištění svých životních nákladů v období před získáním zaměstnání **(52)**.

Pokud občané nových členských zemí získají zaměstnání, budou čerpat z programů sociálního zabezpečení založených na pojištění, pokud odpracovali určitou dobu v zaměstnání na plný úvazek a platili příspěvky na sociální pojištění. Přístup k jednotlivým dávkám je podmíněn splněním podmínek podle irských předpisů.

Všechny příspěvky v Irsku se zaznamenávají na irské číslo PPS, které se používá pro účely čerpání sociálních dávek, příspěvků, zdravotní péče a služeb z oblasti vzdělávání.

Po ukončení pracovního poměru v Irsku je vhodné si před odjezdem do ČR nechat vystavit formulář E 301, který pro potřeby úřadu práce plní funkci potvrzení o zaměstnání. Zároveň také potvrzuje doby sociálního pojištění, které budou brány v úvahu při přiznání podpory v nezaměstnanosti v ČR **(28)**.

### ***1.8.4. Převod podpory v nezaměstnanosti***

Pokud je nezaměstnaný, který je registrovaný u českého úřadu práce a pobírá dávky v nezaměstnanosti alespoň po dobu 4 týdnů, získává právo požádat o transfer podpory v nezaměstnanosti do Irska, zatímco v této zemi hledá zaměstnání. Dávky jsou vypláceny nejvýše po dobu 3 měsíců **(28)**.

### ***1.8.5. Know before you go***

V roce 2006 irský úřad pro odbornou přípravu a zaměstnanost zahájil speciální kampaň - Know before you go (Váš průvodce novým začátkem), která se zaměřuje na propagaci mobility pracovníků a usnadnění jejich začlenění po příjezdu do dané země. Tato činnost byla zahájena v reakci na neuvěřitelně vysoký nárůst počtu občanů EU, kteří se do Irska přestěhovali od roku 2000, zejména pak po rozšíření EU v roce 2004.

Během posledních 5ti let se přísun občanů ze zemí původní EU15 stabilizoval na poměrném počtu 25% ze všech příchozích zahraničních pracovníků. V současné době se na růstu počtu přistěhovalců v největší míře podílejí země, které do EU přistoupily v roce 2004. Jejich podíl činí 43% z 37 800 všech imigrantů v roce 2006 **(45)**. Od roku 2004 pracuje v Irsku téměř 10 000 Čechů **(52)**. Očekává se, že se tento podíl do značné míry nezmění.

Koncepce kampaně „Váš průvodce novým začátkem“ odráží rostoucí důležitost migrujících pracovníků pro Irsko a vyzdvihuje pozitivní efekt, který má migrace pracovní síly na irskou ekonomiku. Kampaň se zaměřuje na poskytování poradenství a praktických informací o pracovních příležitostech a nejrůznějších aspektech života v Irsku, přičemž cílovou skupinou jsou potenciální uchazeči o práci v této zemi **(45)**.

### ***1.8.6. Nabídkové profese***

Klíčovými sektory, ve kterých Irsko vyniká jsou především technicky a technologicky orientované sektory informačních a výpočetních technologií a chemický a farmaceutický průmysl. Irsko má silnou pozici v oboru počítačovém hardwaru i v sektoru softwaru, kde je globálně nedostatek lidí.

Irsko klade důraz na podporu vysokého vzdělávání, ale snaží se o přilákání kvalifikované pracovní síly ze zahraničí (a to nejen pracovníky v ekonomicky produktivním věku, ale také studenty, které si může vyučit).

Proto i nadále počítá s přílivem imigrantů coby zdrojem pracovní síly zejména pro sektor služeb. Zájem má zvláště o pracovníky z nových členských zemí EU. V odhadu se počítá s potřebou nových pracovníků až do roku 2010. Jejich počet se odhaduje na 234 000 lidí **(52)**.

Nedostatkové profese:

- informatika a výpočetní technika
- zdravotnictví
- služby
- gastronomie a cestovní ruch **(35)**.

#### ***1.8.7. Minimální mzda***

Minimální měsíční hrubá mzda je 1,326 EUR **(23)**. Zkušený dospělý zaměstnanec má nárok na minimální mzdu ve výši 8,30 EUR za hodinu. Za dospělého zkušeného zaměstnance se považuje ten, kdo byl zaměstnán po celkovou dobu 2 let od data svého prvního zaměstnání po dovršení 18ti let. Na pracovníky jiných kategorií se vztahují nižší sazby **(58)**.

### **1.9. Životní a pracovní podmínky v Německu**

Počet obyvatel: 83.029.536

Úřední jazyk: němčina

Míra nezaměstnanosti: 9,3% **(30)**

#### ***1.9.1. Přejídné období***

Německo patří mezi země, které neotevřelo svůj pracovní trh pro občany přistupujících zemí po rozšíření EU v roce 2004 **(16)**. Přejídné období bylo k 1.5. 2004 vyjednáno na dobu minimálně 2 let, s možností prodloužení o další 3 roky, případně pak o další 2 roky (formát 2+3+2). K 1.5. 2006 trvalo Německo na dalším prodloužení , to znamená, že omezení budou ještě platit minimálně do dubna 2009, maximálně však do konce dubna 2011 **(33)**.

#### ***1.9.2. Pracovní povolení a povolení k pobytu***

Pro státní příslušníky z nových zemí EU, kteří jsou v okamžiku vstupu 1. května 2004 anebo potom nejméně 12 měsíců zaměstnání u zaměstnavatele v Německu, počítá

přístupová smlouva s tím, že získají neomezené právo přístupu na trh práce. Platí to rovněž pro rodinné příslušníky těchto zaměstnanců, kteří u nich v okamžiku vstupu bydlí nebo po pozdějším přicestování pobývali v Německu nejméně 12 měsíců. Toto ale neplatí pro zaměstnance, kteří jsou pouze vysláni dočasně do Německa v rámci volného pohybu služeb, pro Au Pair nebo praktikanty.

Přístupová smlouva pro pracovníky z nových zemí počítá s tím, že jim při novém povolování zaměstnání v Německu musí být dána přednost před povoleními pro pracovní síly ze třetích zemí. Získání zaměstnání je nadále možné pouze se souhlasem příslušného pracovního úřadu.

Pro občany ČR zůstávají omezení v přístupu na německý pracovní trh zachována a nadále platí národní a bilaterální úpravy přijetí na pracovní trh **(16)**.

### ***1.9.3. Bilaterální dohody***

ČR má s Německem uzavřené bilaterální dohody o vzájemném zaměstnávání . Dvoustranné smlouvy se týkají vzájemné výměny stážistů, kterým bude umožněno zlepšení jazykových a profesních znalostí a to bez ohledu na aktuální situaci na trhu práce. Bilaterální dohoda s Německem je v platnosti od roku 1991 a roční kvóta byla stanovena na 1400 stážistů. Existuje také další možnost – dohoda o sezónním zaměstnání na dobu max. 4 měsíců v roce v oblasti zemědělství, hotelnictví a gastronomie **(38)**.

### ***1.9.4. Povolení k pobytu***

Od 1. května 2004 odpadá pro občany ČR a občany ostatních přístupových zemí k EU vízová povinnost. Čeští občané mohou do Německa cestovat s cestovním pasem nebo občanským průkazem.

Pro všechny pobyty delší než 3 měsíce, potřebují čeští občané povolení k pobytu EG, které je udělováno příslušným cizineckým úřadem. O toto povolení je nutno zažádat během 3 měsíců. Pokud překročí předpokládaný pobyt 1 měsíc, je nutné ohlásit pobyt okamžitě po příjezdu příslušnému cizineckému úřadu.

Českým státním příslušníkům bude Potvrzení o právu na pobyt uděleno, pokud budou mít v Německu bydliště. Českým zaměstnancům může být toto potvrzení vydáno teprve až po předložení Pracovního povolení EU nebo Pracovního oprávnění EU **(16)**.

#### ***1.9.5. Sociální zabezpečení***

Občané ČR si pro účely podání žádosti o německé sociální dávky mohou na úřadu práce v ČR vyžádat formulář E301, kterým žadatel dokladuje dobu placení sociálního pojištění v ČR. Vyplněný formulář se předkládá na místním Úřadě práce v Německu. Po ukončení pracovního poměru je vhodné si před odjezdem do ČR tento formulář nechat vystavit, který vyplní funkci potvrzení o zaměstnání a zároveň potvrzuje doby sociálního pojištění, které budou brány v úvahu při přiznání podpory nezaměstnanosti v ČR **(33)**.

Člověk je jako zaměstnanec automaticky ze zákona sociálně pojištěn. Do sociálního pojištění patří např. pojištění v době nezaměstnanosti, nemoci, důchodu a úrazu.

Nárok na dávky v nezaměstnanosti vzniká teprve tehdy, pokud byl člověk minimálně 12 měsíců v pojistně pracovním poměru **(16)**.

#### ***1.9.6. Nedostatkové profese a omezení v oborech v rámci přechodného období***

Čeští občané mohou pracovat až 4 měsíce v roce jako sezónní zaměstnanci. Zprostředkování je omezeno na pracovní činnosti: gastronomie a cestovní ruch, zemědělské práce, lesnictví a stánkový prodej ( u stánkového prodeje je maximální doba na 9 měsíců). Žádost o přijetí sezónního zaměstnance podává zaměstnavatel na místní německý úřad práce.

Mezi další nedostatkové obory patří: zdravotnictví, informatika a výpočetní technika**(35)**.

V rámci přechodného období platí při poskytování služeb omezení v následujících oborech: stavebnictví, čištění budov, zařízení a dopravních prostředků a služby v oblasti dekorace interiérů **(33)**.

### ***1.9.7. Průměrná měsíční mzda***

V Německu není minimální mzda stanovena. Její výše je pro různá odvětví stanovena kolektivními smlouvami. Průměrná hrubá hodinová mzda je 23,39 EUR hrubá měsíční mzda je 2,818 EUR **(23)**.

Výše příjmů občanů v Německu je závislá na náročnosti jejich profese. Nejlépe placená jsou zaměstnání, která jsou náročná po psychické stránce a naopak. Nejužší špičku ve výši průměrných mezd v německých městech tvoří velká města ( Mnichov, Berlín, Brémy a Frankfurt nad Mohanem).

Nejvyšší průměrné příjmy jsou v oborech: management, zdravotnictví a finančnictví. Dále jsou to obory: informatika, strojírenství, bankovníctví a pojišťovnictví.

Nejnižší mzdy jsou v pomocných, neodborných a manuálně jednoduchých činnostech. Tyto práce vykonávají především občané z jiných zemí a studenti **(17)**.

## **1.10. Životní a pracovní podmínky v Rakousku**

Počet obyvatel: 8 192 880

Úřední jazyk: němčina

Míra nezaměstnanosti: 5,1% **(56)**

### ***1.10.1. Přechodné období***

Rakousko je také jednou ze zemí, která stále aplikuje přechodné období. Důvody, které vedly k rozhodnutí zavést přechodné období, byly dány zejména obavami před přílivem levné pracovní síly z přístupujících zemí. Opomenout nelze ani politické tlaky **(47)**. K 1. květnu 2006 trvalo Rakousko na dalším prodloužení přechodného období, to znamená, že omezení budou platit ještě minimálně do dubna 2009, maximálně však do konce dubna 2011 **(33)**.



### ***1.10.2. Bilaterální dohody***

I přes tuto situaci lze však spatřovat určité pozitivní změny v přístupu na rakouský trh práce pro české občany (47). 1.ledna 2006 byla zahájena praktická realizace 2 bilaterálních dohod o zaměstnávání českých občanů v Rakousku a to: dohoda o výměně zaměstnanců za účelem jejich odborných a jazykových znalostí a dohoda o zaměstnávání občanů v příhraničních oblastech (dohoda o zaměstnávání pendlerů) (38).

### ***1.10.3. Pracovní povolení a povolení k pobytu***

K zaměstnání pracovní síly z nového státu EU je i nadále zapotřebí povolení k zaměstnání. Povolení lze udělit pro sezónní, klíčové a jiné pracovní síly.

Aby bylo možné získat pracovní povolení, je třeba nejdříve nalézt a kontaktovat potenciálního rakouského zaměstnavatele. Povolení k zaměstnání může být zaměstnavateli uděleno jen tehdy, budou-li v Rakousku splněny platné mzdové a pracovní podmínky a místo nemůže být obsazeno tuzemským nezaměstnaným, nebo v Rakousku žijícím cizincem. Noví občané EU, které nelze zaměstnat ani jako klíčové a sezónní pracovní síly, mohou být zaměstnání jen po dohodě zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů AMS (Servis pracovního trhu).

Zaměstnanec z nového státu EU nepotřebuje k zaměstnání žádné vstupní vízum ani povolení k pobytu (21).

### ***1.10.4. Sociální zabezpečení***

Rakouský systém sociálního zabezpečení se dělí na systém sociálního pojištění a systém sociální pomoci. Sociální pojištění je povinné a pojištěné osoby mají právní nárok na některé dávky, byla-li splněna podmínka vzniku nároku. O dávky sociální pomoci se žádá na správním úřadu podle místa pobytu.

#### ***1.10.5. Nedostatkové profese a omezení v oborech v rámci přechodného období***

Větší šanci na získání pracovního povolení mají osoby kvalifikované pro výkon určité profese. Pro nekvalifikovanou pracovní sílu a pomocné práce je pracovní povolení udělováno výjimečně. Výjimku v tomto směru tvoří sezónní pracovníci v zemědělství, lesnictví a gastronomii, kterým může být pracovní povolení uděleno, i když nesplňují kvalifikační předpoklady a budou pomocné práce vykonávat **(47)**.

Nedostatkové profese:

- diplomované zdravotní sestry
- služby (elektrikář, tesař, truhlář, svářeč, instalatér a mechanik)

V rámci přechodného období platí při poskytování služeb omezení v následujících oborech: stavebnictví, zahradnické služby, údržba budov, inventáře a dopravních prostředků, sociální péče, služby ochrany osob a majetku, výroba konstrukcí a obrábění a zpracování přírodních kamenů.) **(35)**.

#### ***1.10.6. Průměrná měsíční mzda***

Rakousko také patří mezi země, kde není stanovena minimální mzda. Průměrná měsíční hrubá mzda je 2079EUR **(23)**.

### **1.11. Životní a pracovní podmínky ve Velké Británii**

Počet obyvatel: 60 270 000

Úřední jazyk: angličtina

Míra nezaměstnanosti: 4,7%

Velká Británie se stala od 1.května jednou ze 3 zemí EU, která ihned po vstupu EU umožnila práci příslušníkům všech nových členských států bez jakýchkoliv omezení **(14)**.

#### ***1.11.1. Pracovní povolení a povolení k pobytu***

Každý zájemce o zaměstnání má právo pracovat legálně. Britská vláda zrušila pro občany 10-ti nových členských zemí EU pracovní povolení, ale zavedla registr

(Worker Registration Scheme), kde se musí povinně hlásit **(39)**. Jakmile si občan najde v Británii práci je nutné vyplnit registrační formulář a zaplatit jednorázový poplatek 70 liber. Poté bude občanovi vystaveno registrační osvědčení, které mu umožní žít a pracovat v Británii po dobu výkonu dané práce.

Právo žít ve Velké Británii má po 1. květnu každý občan ČR, který v Británii pracuje nebo nepracuje, ale má dostatek prostředků, aby se užíval, aniž by pobíral dávky sociální pomoci **(14)**.

### ***1.11.2. Sociální zabezpečení***

Všichni občané, kteří pracují nebo si hledají práci potřebují Národní pojišťovací číslo (National Insurance Number). Toto číslo je určeno ke sledování platby příspěvků sociálního pojištění. Nárok na jednotlivé dávky mají pouze lidé s trvalým pobytem v Británii **(39)**.

Po ukončení pracovního poměru je vhodné si nechat před odjezdem do ČR vystavit formulář E 301, který pro potřeby úřadu práce plní funkci potvrzení o zaměstnání. Rovněž potvrzuje doby sociálního pojištění, které budou brány v úvahu při přiznání podpory v nezaměstnanosti v ČR. Pokud nezaměstnaný, který je registrovaný u českého úřadu práce a pobírá podporu v nezaměstnanosti po dobu 4 týdnů, získává právo požádat o transfer této podpory do Velké Británie, zatímco zde hledá zaměstnání. Dávky jsou vypláceny nejvýše po dobu 3 měsíců **(14)**.

### ***1.11.3. Nabídkové profese***

Britská vláda předpokládala, že roční příliv pracujících z nových členských zemí se bude pohybovat okolo 15 000 lidí. Mezi květnem 2004 a červnem 2006 však bylo schváleno 427 095 žádostí o práci. Více než polovina z nich jsou z Polska. Další pracovníci pocházejí ze 7mi nových členských zemí EU, mezi kterými je i ČR. **(6)** V roce 2005 pracovalo ve Velké Británii 17 600 Čechů **(49)**.

Britská vláda připouští, že pracovníci z nových členských zemí EU pomáhají zaplnit britský trh v nedostatkových profesích jako jsou: **(6)**

- administrativní služby
- obchod a management
- pečovatelsví
- zdravotnictví
- gastronomie a cestovní ruch
- sezónní práce v zemědělství
- služby **(35)**.

#### ***1.11.4. Minimální mzda***

Národní minimální mzda má od 1. října 2004 tři sazby. Od 1. října 2006 výše sazeb činí: Sazba pro mladistvé 3,30 liber/hodinu, vývojová sazba 4,45 liber/hodinu (pracovníci ve věku 18 – 21 let) a hlavní sazba 5,35 liber/hodinu (pracovníci nad 22 let) **(39)**.

## **2. Cíle práce a hypotézy**

### **2.1. Cíle práce**

Celkem jsem si stanovila 3 cíle práce, které měly zjistit:

1. Jakým způsobem zprostředkovává Úřad práce v Českých Budějovicích práci v zahraničí.
2. Jaký je zájem o práci v zemích, které umožňují volný pohyb pracovních sil a které ho neumožňují.
3. Zjistit a porovnat jazykové znalosti studentů Zdravotně sociální fakulty a Pedagogické fakulty.

### **2.2. Hypotézy**

Celkem byly stanoveny 3 hypotézy:

Hypotéza 1: O práci v zahraničí je větší zájem v anglicky mluvících zemích než v německy mluvících zemích.

Hypotéza 2: Větší zájem o práci v zahraničí je v zemích, kde je umožněn volný pohyb pracovních sil.

Hypotéza 3: Většina studentů Zdravotně sociální fakulty a Pedagogické fakulty by po skončení studia dala přednost práci v České republice.

### **3. Metodika**

#### **3.1. Použitá metoda**

Pro zpracování práce byl použit kvantitativní výzkum. Sběr dat byl realizován metodou dotazování, technikou dotazníků (viz. příloha 2 a viz. příloha 3). Dotazník 1 byl vyplněn zájemci o práci v zahraničí, kteří na Úřadu práce v Českých Budějovicích navštěvují oddělení EURES. Předtím jsem kontaktovala EURES poradce a seznámila ho s cíli své práce a dotazníkem.

Dotazník 1 byl anonymní a obsahoval 9 otázek a 3 podotázky. Otázky byly uzavřené, polootevřené a otevřené. Zpočátku byly otázky identifikační a následující zjišťovací, zaměřené na systém EURES, volbu cílové země a oboru. Další otázky se týkaly jazykových znalostí.

Dotazník 2 byl vyplněn studenty Zdravotně sociální fakulty (dále jen ZSF) a Pedagogické fakulty (dále jen PF). Dotazník 2 byl rovněž anonymní a obsahoval 14 otázek a 3 podotázky. Otázky byly uzavřené, polootevřené a otevřené. Zpočátku byly otázky identifikační a následující zjišťovací, zaměřené na jazykové znalosti, zkušenosti s prací v zahraničí, povědomí o systému EURES a volbě cílové země, v případě, že by student měl zájem po skončení studia pracovat v zahraničí.

Pro splnění cíle 1 bylo provedeno interview s EURES poradcem (viz. příloha 4) Interview obsahovalo 7 otázek, které zjišťovaly jaká skupina klientů poradce nejvíce navštěvuje, jak probíhá poradenství s klienty, jejich nejčastější dotazy, v případě, že poradce není k zastížení ve své kanceláři, zda se mohou klienti obrátit na někoho jiného a jakým způsobem se informace o službách EURES rozšiřují.

#### **3.2. Charakteristika cílového souboru**

Výzkumný soubor pro dotazníkové šetření tvořili zájemci o práci v zahraničí, kteří navštěvují na Úřadu práce v Českých Budějovicích oddělení EURES a studenti ZSF a PF. Dotazníky na Úřadu práce jsem osobně rozdala EURES poradci a asistentce

EURES poradce, kteří je rozdávali svým klientům. Celkem jsem rozdala 100 dotazníků, z nichž se mi vrátilo 75 vyplněných.

Dotazníkové šetření probíhalo od 31.10.2006 do 28.2. 2007.

Dotazníky pro studenty jsem rozdala osobně. Celkem jsem rozdala 100 dotazníků- 50 dotazníků pro studenty ZSF a 50 dotazníků pro studenty PF. Dotazníky po vyplnění jsem osobně sebrala zpět. Návratnost dotazníků byla 100%. Ze Zdravotně sociální fakulty jsou v mém vzorku v souvislosti s větší početní převahou studentek nad studenty ve větším počtu zastoupeny ženy než muži.

Dotazníkové šetření probíhalo od 1.12.2006 do 1.2.2007.

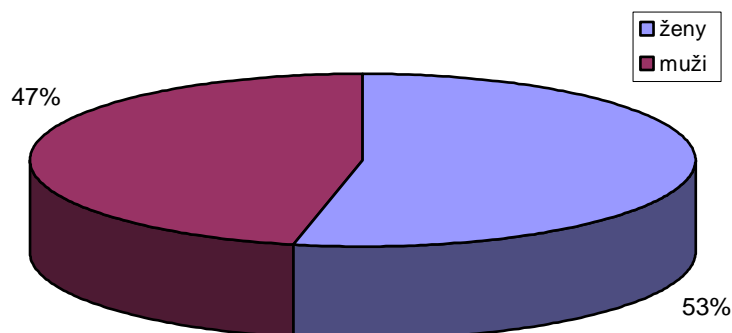
Místem sběru dat byla Česká republika.

## 4. Výsledky

### 4.1. Výsledky k dotazníku 1

#### Graf 2: Pohlaví respondentů (v %)

(k otázce 1)

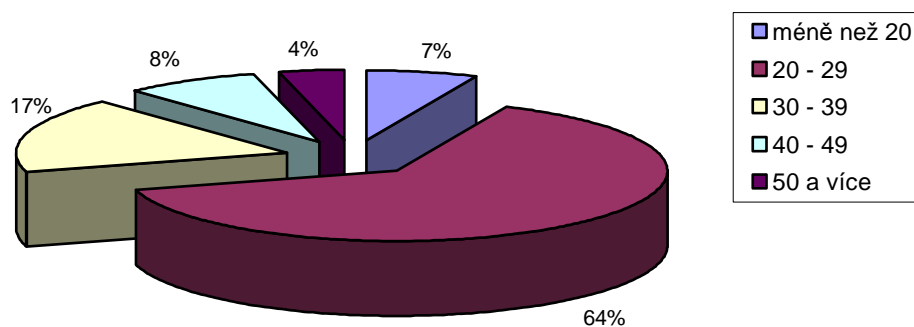


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (75) respondentů, muži tvořili 47% (35) respondentů a ženy 53% (40) respondentů.

#### Graf 3: Věk respondentů (v %)

(k otázce 2)



Zdroj: vlastní výzkum

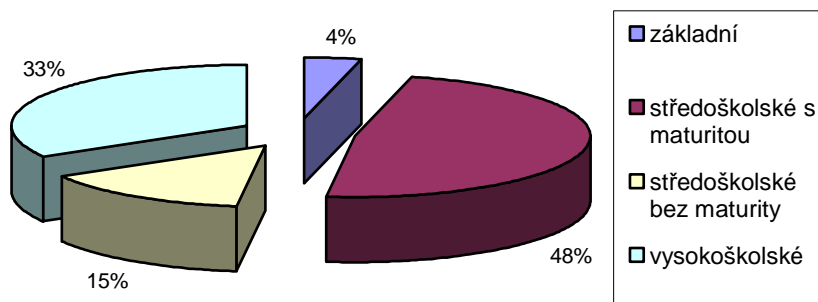
Z celkového počtu 100% (75) osob, dotazník vyplnilo 7% (5) respondentů mladších 20ti let. 64% (48) respondentů ve věku 20-29 let. 17% (13) respondentů ve



věku 30 – 39 let. Ve věku 40 – 49 let 8% (6) respondentů a 4% (3) respondentů ve věku 50 let a více.

**Graf 4: Dosažené vzdělání respondentů (v %)**

(k otázce 3)

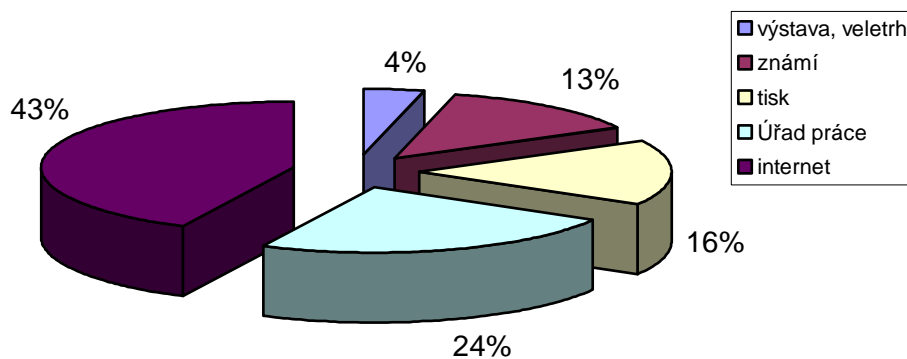


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (75) osob, 4% (3) respondentů má základní vzdělání, 48% (36) respondentů má středoškolské vzdělání s maturitou, 15% (11) respondentů má středoškolské vzdělání bez maturity a 33% (25) respondentů má vysokoškolské vzdělání.

**Graf 5: Odkud se respondenti o možnosti využít systém EURES dozvěděli (v %)**

(k otázce 4)

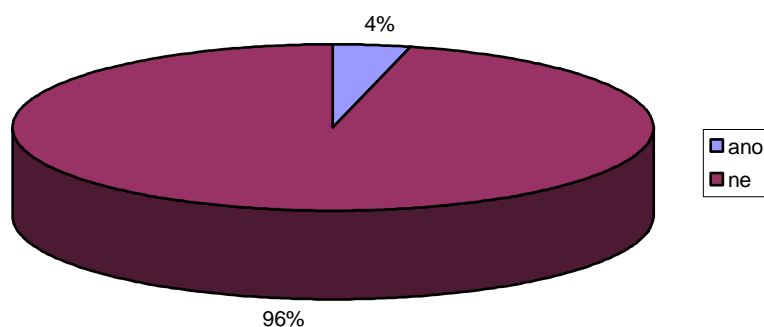


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (75) respondentů se 4% (3) respondentů o systému EURES dozvědělo z výstav a veletrhů, 13% (10) od svých známých, 16% (12) z tisku, 24% (18) z Úřadu práce a 43% (32) z internetu.

**Graf 6: Zda se respondenti při zprostředkování práce v zahraničí spoléhají na EURES poradce (v %)**

(k otázce 5)

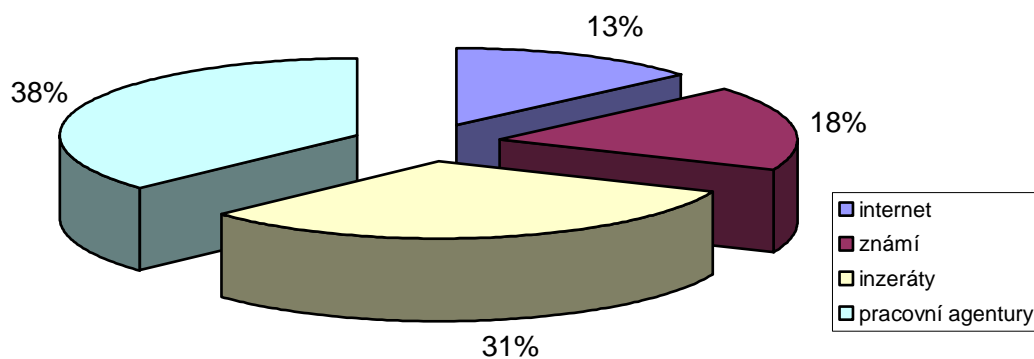


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (75) respondentů se 4% (3) respondentů při zprostředkování práce v zahraničí na EURES poradce spoléhá. 96% (72) respondentů si práci hledá i samo.

**Graf 7: Jakým způsobem si respondenti ještě práci v zahraničí hledají? (v %)**

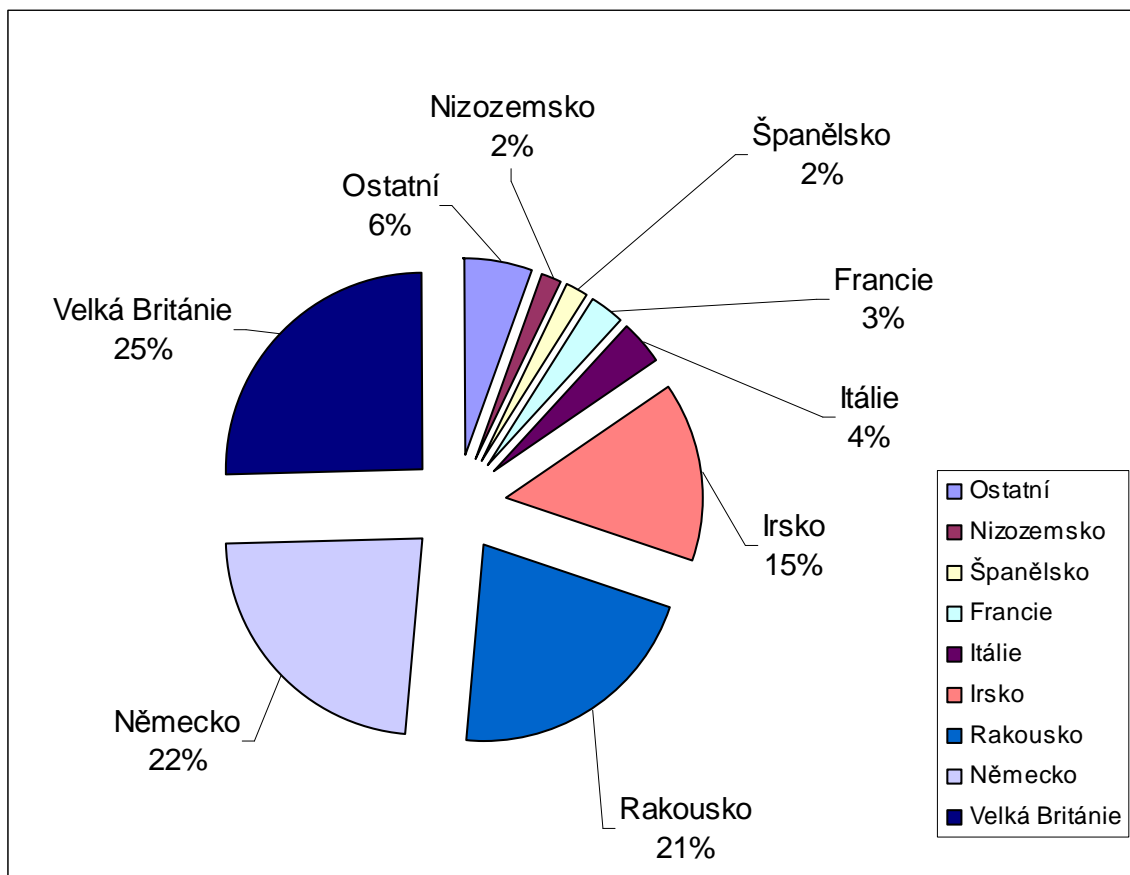
(k podotázce 5)



Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (72) respondentů si 13% (12) respondentů hledá práci v zahraničí přes internet, 18% (16) respondentů přes své známé, 31% (28) respondentů z inzerátů a 38% (33) přes pracovní agentury.

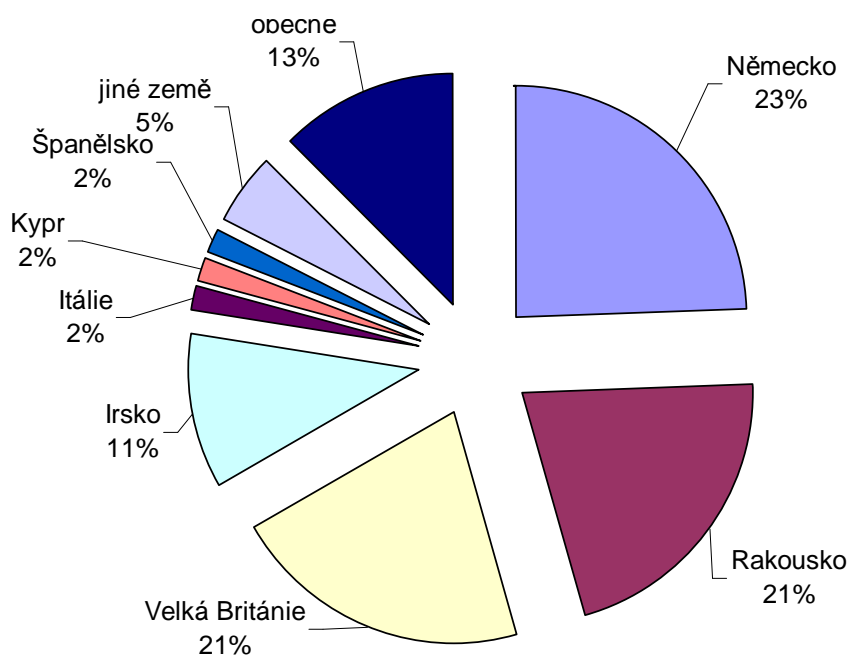
**Graf 8: V jaké zemi/zemích mají respondenti zájem pracovat. (v %)**  
(k otázce 6) (otázka s možností výběru více odpovědí)



Zdroj: vlastní výzkum

Graf 8 ukazuje, v jakých zemích EU/EHP je největší zájem pracovat. Z celkového počtu odpovědí 100% (109), je z 25ti % (28) zastoupena Velká Británie, z 22% (25) Německo, z 21% (23) Rakousko, z 15ti% (16ti) Rakousko, ze 4% (4) Itálie, ze 3% (3) Francie, ze 2% (2) Španělsko, ze 2% (2) Nizozemsko a ze 6-ti% (6) to jsou ostatní země ( Švýcarsko, Slovinsko, Řecko, Norsko, Švédsko a Portugalsko).

**Graf 9: Zájem o jednotlivé země EU/EHP – Jihočeský kraj v roce 2005**

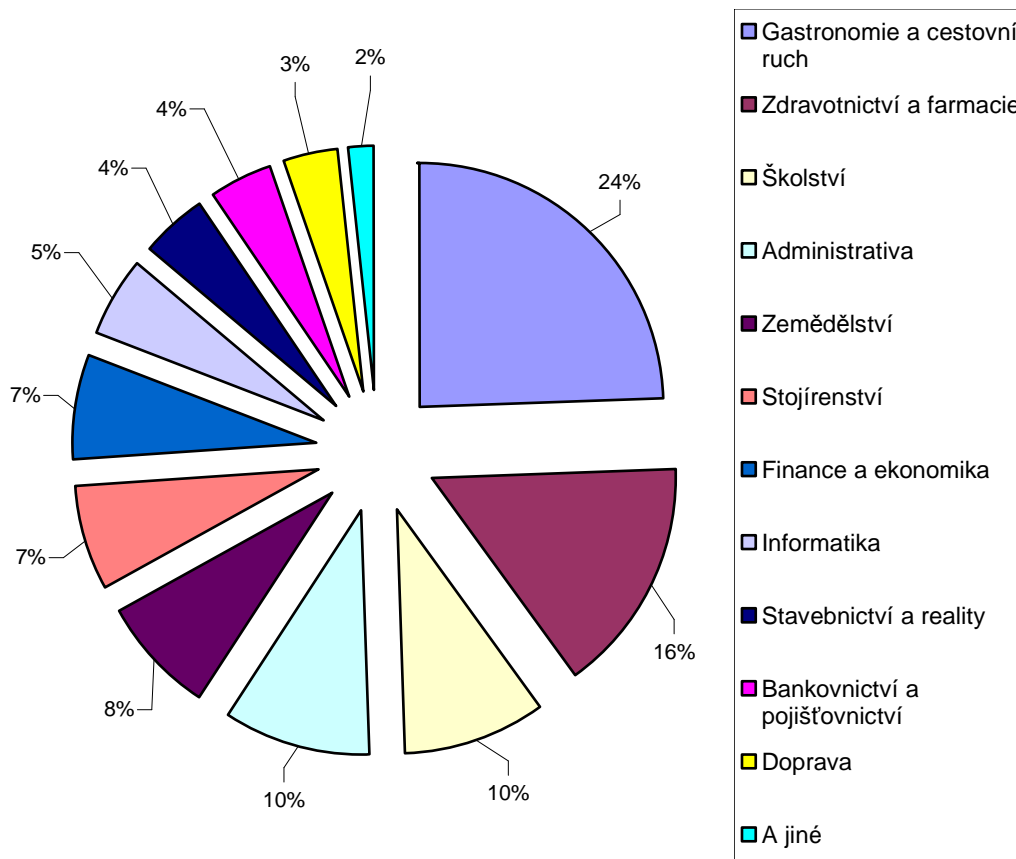


Zdroj: Úřad práce České Budějovice

Graf 9 znázorňuje, v jakých zemích EU/EHP mají lidé v Jihočeském kraji za rok 2005 největší zájem pracovat. Z celkového počtu 100% ( 2231) odpovědí, je z 23% (545) zastoupeno Německo, z 21% (471) Rakousko, z 21% (470) Velká Británie, ze 2% (38) Kypr, ze 2% (38) Itálie, ze 2% (37) Španělsko a 5% (109) tvoří jiné země. 13% (279) tvoří obecné informace o systému EURES.

### Graf 10: V jakém oboru/oborech máte zájem pracovat? (v %)

(k otázce 7) (otázka s možností výběru více odpovědí)

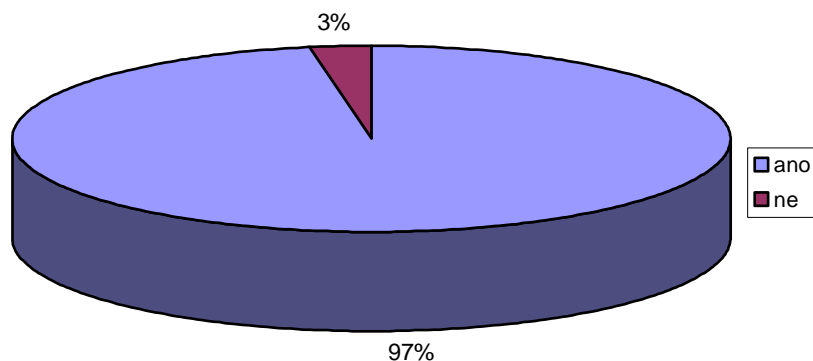


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 10 ukazuje v jakých oborech je největší zájem pracovat. Z celkového počtu odpovědí 100% (115), jsou to obory: Gastronomie a cestovní ruch 24% (28), Zdravotnictví 16% (18), Školství 10% (11), Administrativa 10% (11), Zemědělství 8% (9), Strojírenství 7% (8), Finance a ekonomika 7% (8), Informatika 5% (6), Stavebnictví a reality 4% (5), Bankovnictví a pojišťovnictví 4% (5), Doprava 3% (4) a jiné obory (Kultura a Marketing) 2% (2).

**Graf 11: Ovládáte aktivně nějaký cizí jazyk? (v%)**

(k otázce 8)

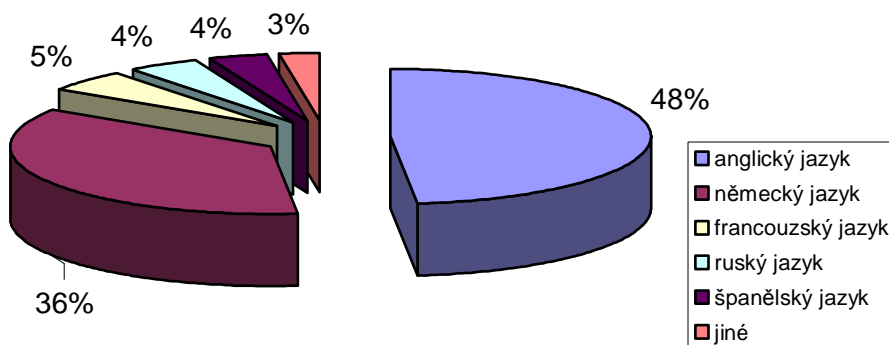


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (75ti) respondentů, 97% (73) aktivně ovládá nějaký cizí jazyk. 3% (2) respondentů žádný cizí jazyk aktivně neovládá.

**Graf 12: Jaký(ké) cizí jazyk(y) aktivně ovládáte? (v %)**

(k podotázce 8) (otázka s možností výběru více odpovědí)

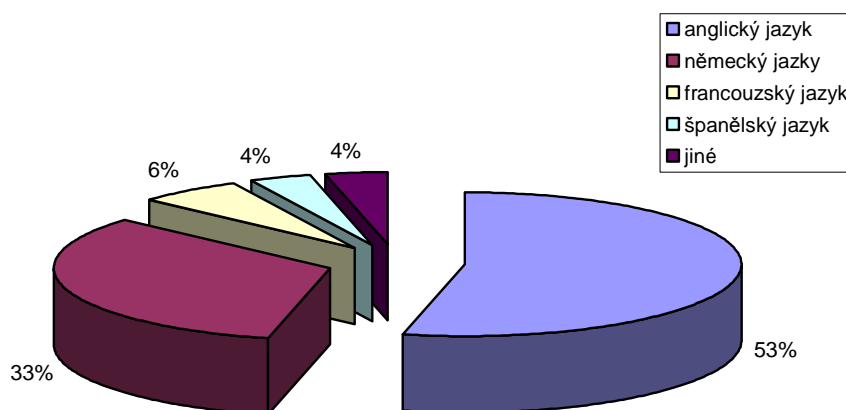


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (114ti) odpovědí, je ze 48% (55) aktivně ovládán anglický jazyk, z 36% (41) německý jazyk, z 5% (6) francouzský jazyk, ze 4% (5)

ruský jazyk, ze 4% (4) španělský jazyk a ze 3% (3) jsou to jiné cizí jazyky ( švédský jazyk a italský jazyk).

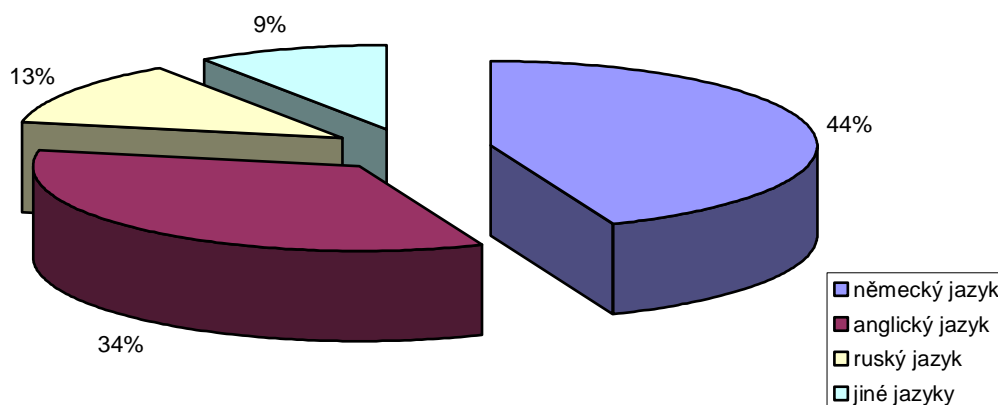
**Graf 13: Aktivní ovládnání cizích jazyků podle věkových kategorií (v %)**  
(Věková kategorie méně než 20 až 20 – 29 let)



Zdroj: vlastní výzkum

Graf 13 ukazuje, jaké cizí jazyky jsou ve věkové kategorii méně než 20 až 20-29 let aktivně ovládnány. Z celkového počtu 100% (82) odpovědí, je to z 53% (44) anglický jazyk, ze 33% (27) německý jazyk, ze 6% (5) francouzský jazyk, ze 4% (3) španělský jazyk a ze 4% (3) jsou to jiné cizí jazyky ( ruský jazyk, italský jazyk a švédský jazyk).

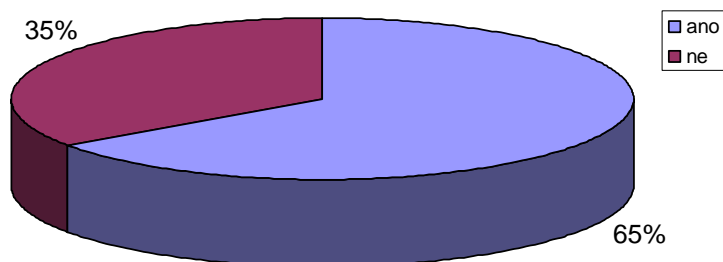
**Graf 14: Aktivní ovládání cizích jazyků podle věkových kategorií (v %)**  
**(Věková kategorie 30 let a více)**



Zdroj: vlastní výzkum

Graf 14 ukazuje, jaké cizí jazyky, jsou ve věkové kategorii 30 let a více aktivně ovládány. Z celkového počtu 100% (32) odpovědí je to ze 44% (14) z německý jazyk, ze 34% (11) anglický jazyk, ze 13% (4) ruský jazyk a z 9ti % (3) jsou to ostatní jazyky (francouzský jazyk, španělský jazyk a italský jazyk).

**Graf 15: Zdokonalujete se před odjezdem do zahraničí v jazykových znalostech?**  
**(v %) (k otázce 9)**



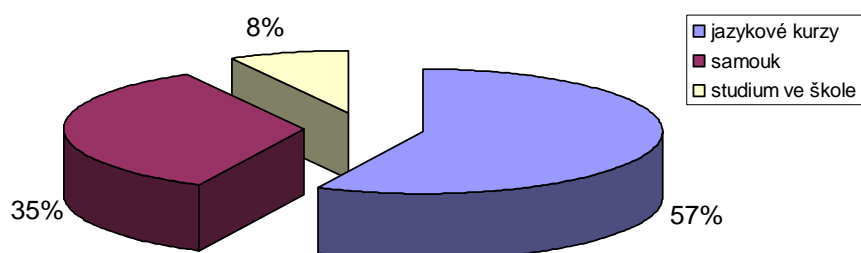
Zdroj: vlastní výzkum



Z celkového počtu 100% (75) respondentů, se 65% (49) respondentů v jazykových znalostech před odjezdem do zahraničí zdokonaluje. 35% (26) respondentů se před odjezdem do zahraničí v jazykových znalostech nezdokonaluje.

**Graf 16: Způsob zdokonalování v jazykových znalostech (v %)**

(k podotázce 9)



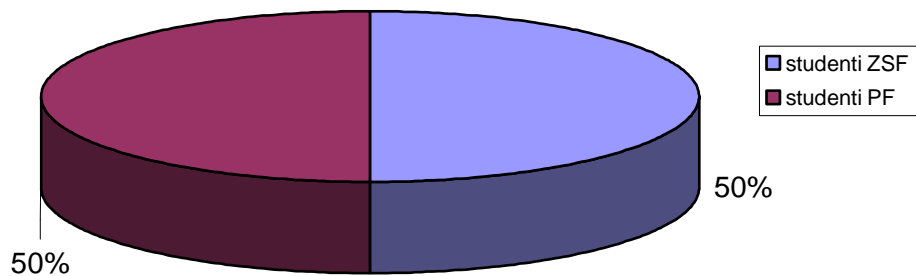
Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (49) respondentů, se 57% (28) respondentů v jazykových znalostech zdokonaluje návštěvou jazykových kurzů, 35% (17) respondentů se v jazykových znalostech zdokonaluje sama a 8% (4) respondentů se v jazykových znalostech zdokonaluje v rámci školy.

## 4.2. Výsledky k dotazníku 2

### Graf 17: Rozdělení studentů (v %)

(k otázce 1)

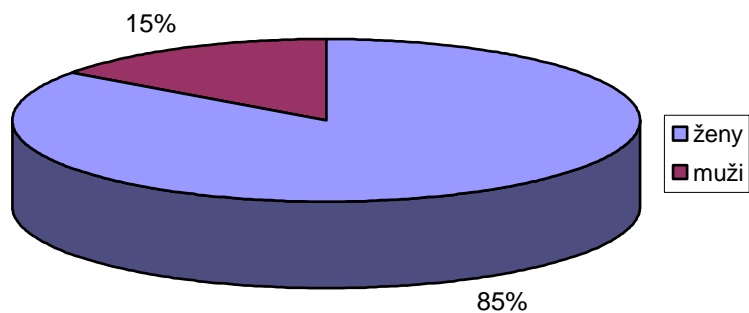


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (100) studentů, tvořilo 50% (50) studentů ZSF a 50% (50) studentů PF.

### Graf 18: Pohlaví respondentů (v %)

(k otázce 2)

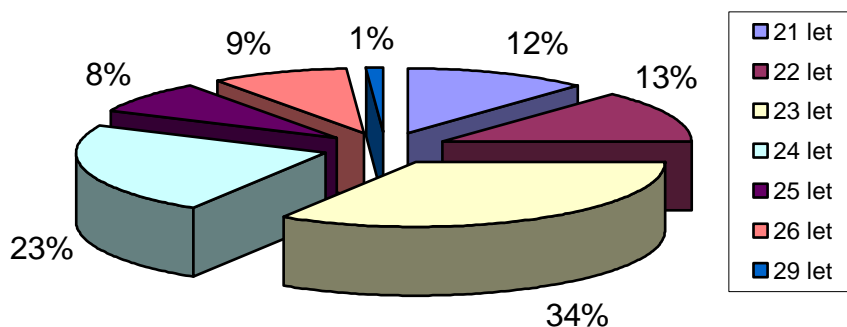


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (100) respondentů dotazník vyplňovalo 85% (85) studentek a 15% (15) studentů ZSF a PF.

**Graf 19: Věk respondentů (v %)**

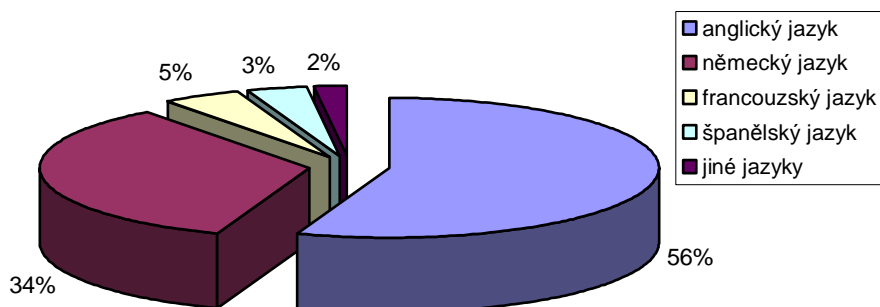
(k otázce 3)



23% (23) studentů ve věku 24 let, 8% (8) studentů ve věku 25 let, 9% (9) studentů ve věku 26 let a 1% (1) studentů ve věku 29 let.

**Graf 20: Jaký(é) cizí jazyk(y) aktivně ovládáte? (v %)**

(k otázce 4) (otázka s možností výběru více odpovědí)

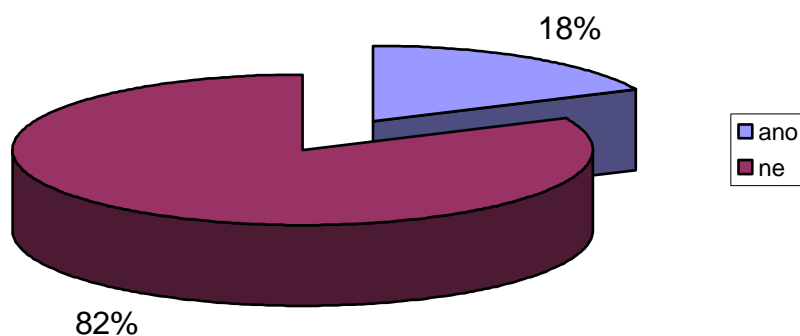


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (144) odpovědí, byl z 56% (80) aktivně ovládán anglický jazyk, z 34% (49) německý jazyk, ze 5ti% (7) francouzský jazyk, ze 3% (5) španělský jazyk a 2% (3) tvořily jiné jazyky (italský jazyk a ruský jazyk).

**Graf 21: Složená státní (případně mezinárodní zkouška) z cizího jazyka (v %)**

(k otázce 5)

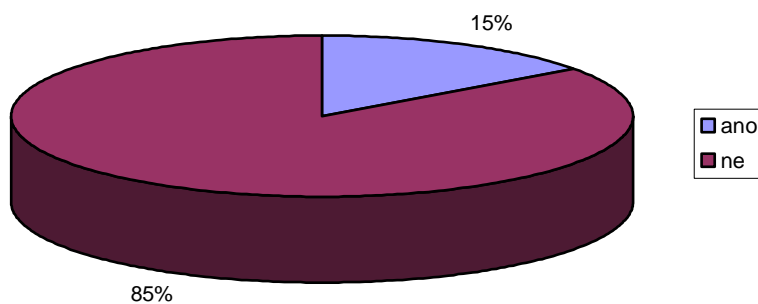


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (100) studentů ZSF a PF má složenou státní zkoušku (případně mezinárodně uznávanou zkoušku) z cizího jazyka (jazyků) 18% (18) studentů. 82% (82) studentů státní zkoušku (případně mezinárodně uznávanou zkoušku) z cizího jazyka (jazyků) složenou nemá.

**Graf 22: Spokojenost s jazykovými znalostmi (v %)**

(k otázce 6)

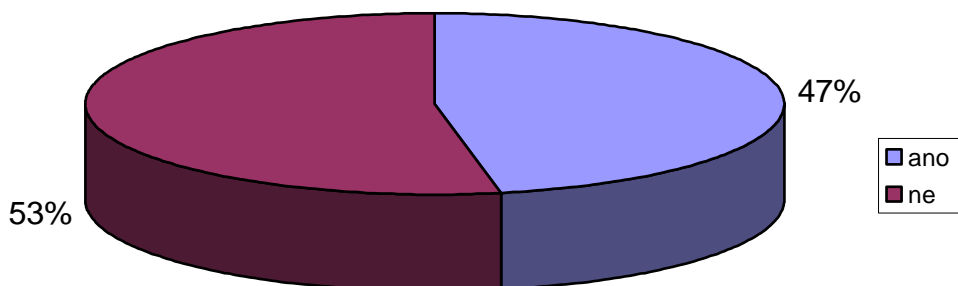


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (100) studentů ZSF a PF je 15% (15) studentů se svými jazykovými znalostmi spokojeno. 85% (85) studentů je se svými jazykovými znalostmi nespokojeno.

**Graf 23: Zdokonalování v jazykových znalostech (v %)**

(k podotázce 6)

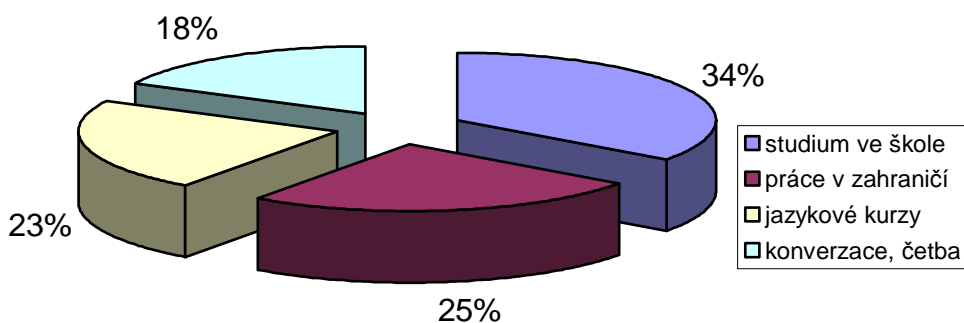


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (85) studentů ZSF a PF se 53% (45) studentů v jazykových znalostech nezdokonaluje. 47% (40) studentů se v jazykových znalostech zdokonaluje.

**Graf 24: Jak se studenti ZSF a PF v jazykových znalostech zdokonalují (v %)**

(k podotázce 6)

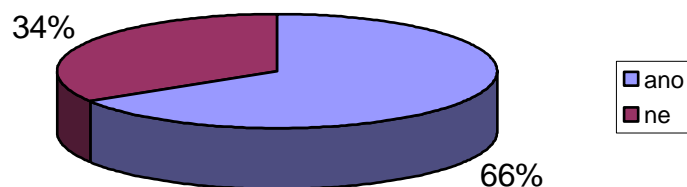


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (40) studentů ZSF a PF se 34% (14) studentů v jazykových znalostech zdokonaluje studiem ve škole, 25% (10) zkušenostmi s prací v zahraničí, 23% (9) v jazykových kurzech a 18% (7) konverzací a četbou cizojazyčné literatury.

**Graf 25: Stáž v zahraničí (v %)**

(k otázce 7)

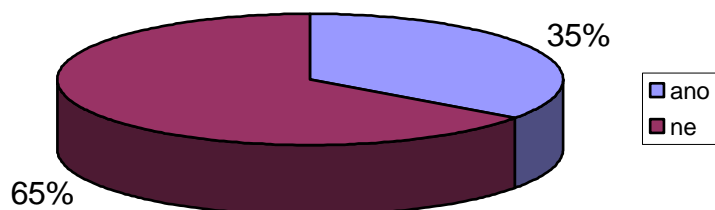


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (100) studentů ZSF a PF by 66% (66) studentů mělo zájem o stáž v zahraničí. 34% (34) studentů by o stáž v zahraničí zájem nemělo.

**Graf 26: Zkušenosti s prací v zahraničí (v %)**

(k otázce 8)

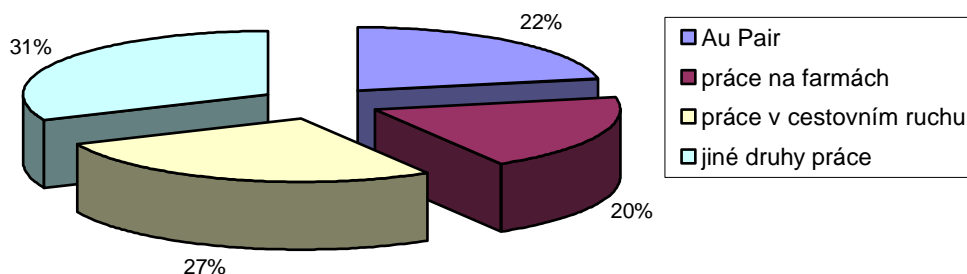


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (100) studentů ZSF a PF má 35% (35) studentů zkušenosti s prací v zahraničí. 65% (65) studentů zkušenosti s prací v zahraničí nemá.

**Graf 27: Druhy práce, které studenti ZSF a PF v zahraničí vykonávali. (v %)**

(k podotázce 8) (otázka s možností výběru více odpovědí)

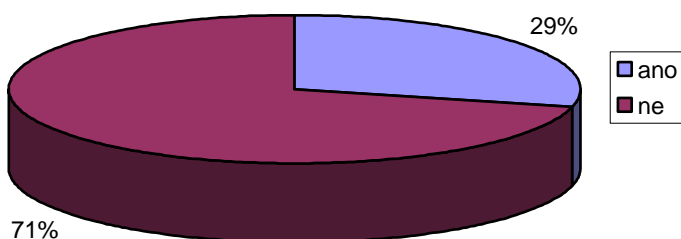


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu odpovědí 100% (41), byla z 22% (9) vykonávána práce Au Pair, z 20% (8) práce na farmách, z 27% (11) práce v cestovním ruchu a 31% (13) tvořili jiné druhy práce (dobrovolnictví, asistenční a sociální služby a výuka cizích jazyků).

**Graf 28: Povědomí studentů ZSF a PF o Evropských službách zaměstnanosti (v %)**

(k otázce 9)

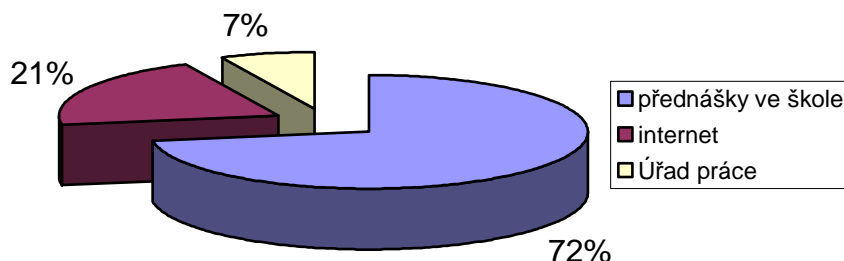


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (100) studentů ZSF a PF, 29% (29) studentů pojem Evropské služby zaměstnanosti zná, 71% (71) studentů tento pojem nezná.

**Graf 29: Odkud se studenti ZSF a PF o Evropských službách zaměstnanosti dozvěděli. (v %)**

(k podotázce 9)

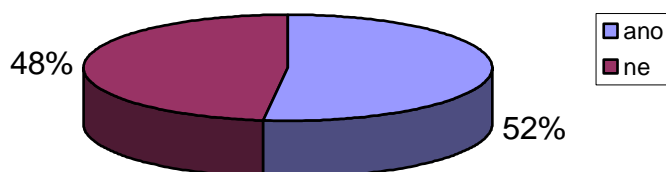


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (29) studentů ZSF a PF, 72% (21) studentů zná pojem Evropské služby zaměstnanosti z přednášek ze školy, 21% (6) studentů z internetu a 7% (2) studentů z Úřadu práce.

**Graf 30: Povědomí studentů ZSF a PF o náplni EURES poradce na Úřadě práce (v %)**

(k otázce 10)



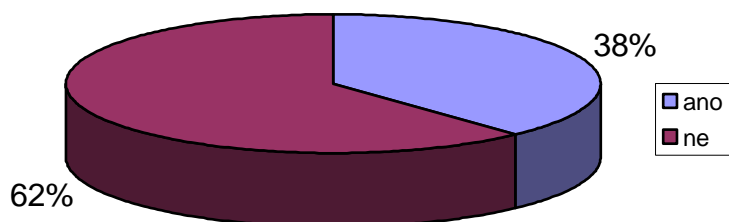
Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (100) studentů ZSF a PF, 52% (52) studentů zná náplň EURES poradce na Úřadě práce. 48% (48) studentů náplň EURES poradce nezná.



**Graf 31: Návštěva portálu MPSV s nabídkami prací v zahraničí (v %)**

(k otázce 11)

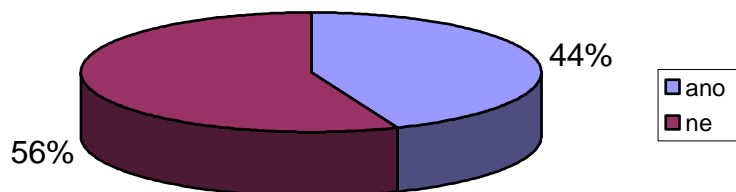


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (100) studentů ZSF a PF, 38% (38) studentů portál MPSV, kde jsou nabídky práce v zahraničí navštívilo. 62% (62) studentů portál MPSV se stránkami prací v zahraničí nenavštívilo.

**Graf 32: Zájem studentů ZSF a PF o práci v zemích EU (v %)**

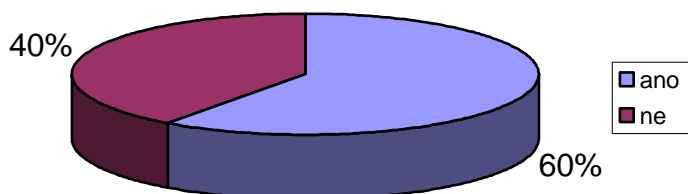
(k otázce 12)



Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (100) studentů ZSF a PF, by 44% (44) studentů dalo po ukončení studia přednost práci v některé členské zemi EU. 56% (56) studentů by nedalo po ukončení studia přednost práci v některé členské zemi EU.

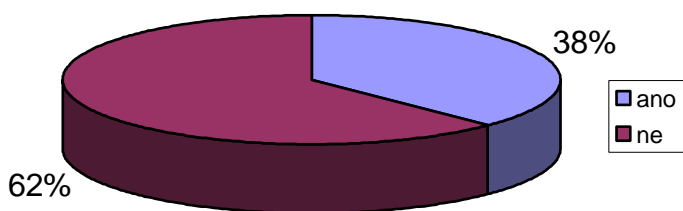
**Graf 33: Zájem studentů ZSF a PF o práci v zemích EU ( z těch, kteří mají zkušenosti s prací v zahraničí) (v %)**



Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu studentů ZSF a PF 100% (35), kteří mají zkušenosti s prací v zahraničí, by 60% (21) studentů dalo po ukončení studia přednost práci v zemích EU. 40% (14) studentů by po ukončení studia přednost práci v EU nedalo.

**Graf 34: Zájem studentů ZSF a PF o práci v zemích EU (z těch, kteří nemají zkušenosti s prací v zahraničí) (v %)**

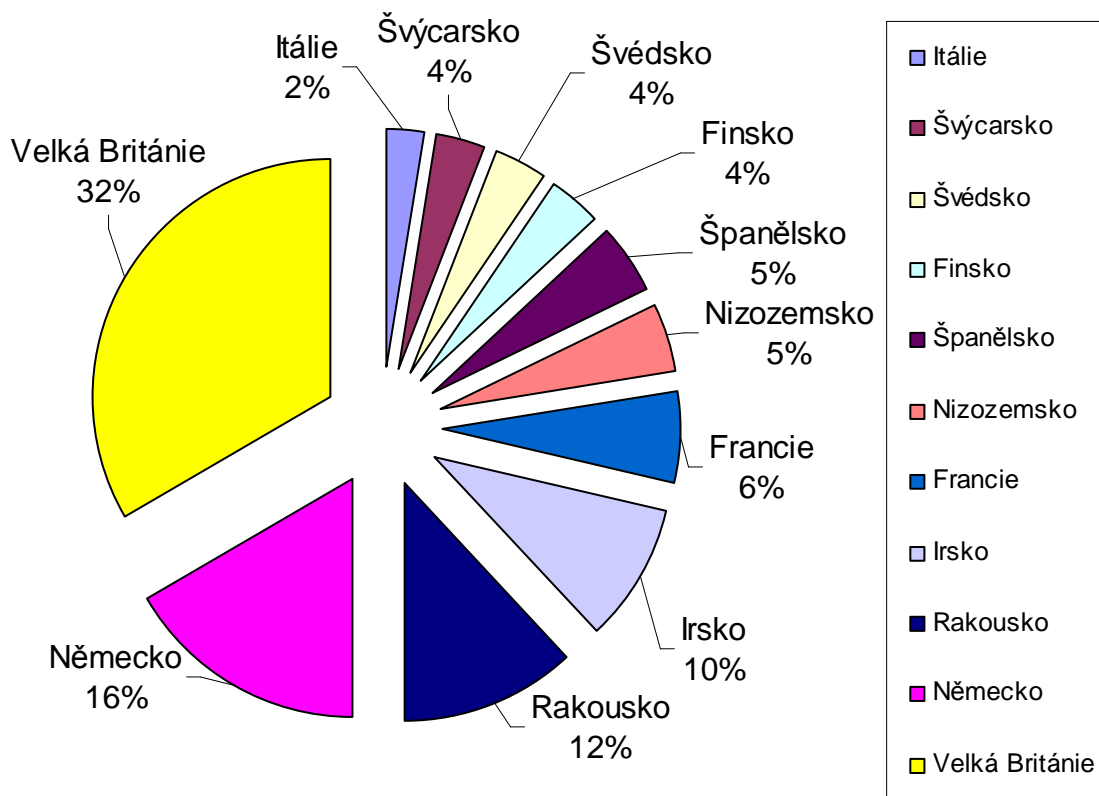


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu studentů ZSF a PF 100% (65), kteří nemají zkušenosti s prací v zahraničí, by 38% (24) studentů dalo po ukončení studia přednost práci v zemích EU. 62% (40) studentů by přednost práci v zemích EU po ukončení studia nedalo.

**Graf 35: Zájem o jednotlivé země EU/EHP (v %)**

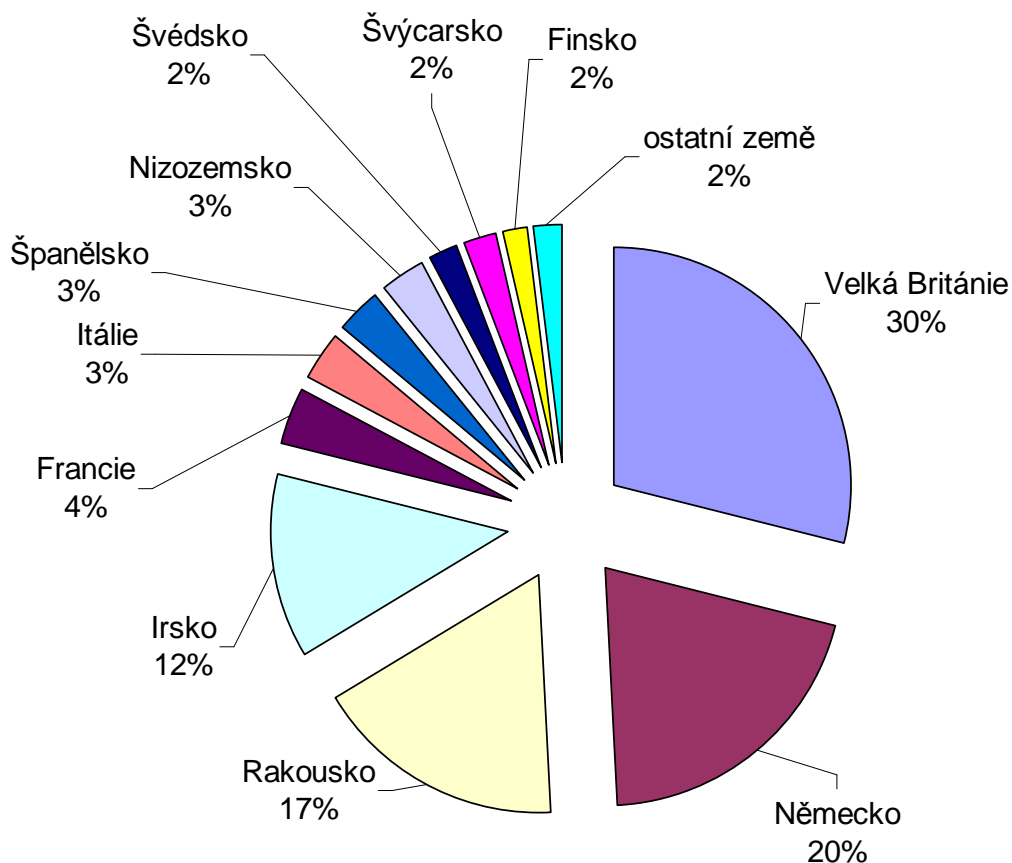
( k otázce 13)



Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (84) odpovědí je z 32% (28) zastoupena Velká Británie, ze 16ti% (14) Německo, z 12ti % (10) Rakousko, z 10ti% (8) Irsko. Dále jsou to ze 6ti% Francie, z 5ti% (4) Nizozemsko, z 5ti% (4) Španělsko, ze 4% (3) Finsko, ze 4% (3) % Švédsko, ze 4% (3) Švýcarsko a 3% (2) tvoří Itálie.

**Graf 36: Zájem o jednotlivé země EU/EHP (zájemci o práci v zahraničí a studenti ZSF a PF) (v %)**



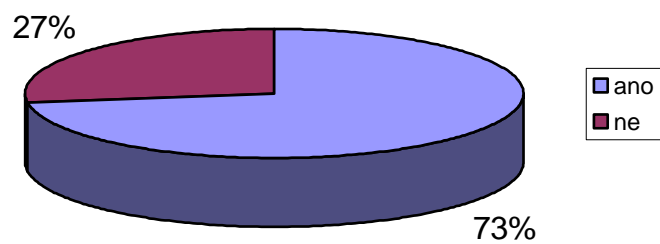
Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (193) odpovědí, je z 30ti % (56) zastoupena Velká Británie, z 20ti % (39) Německo, ze 17ti% (33) Rakousko, z 12ti% (24) Irsko, ze 4% (8) Francie, ze 3% (6) Itálie, ze 3% (6) Španělsko, ze 3% (6) Nizozemsko, ze 2% (4) Švédsko, ze 2% (4) Švýcarsko, ze 2% (3) Finsko a 2% (4) tvoří ostatní země (Portugalsko, Norsko, Řecko a Slovinsko).

**Graf 37: Zájem studentů ZSF a PF pracovat v zahraničí ve vystudovaném oboru**

(v %)

(k otázce 14)



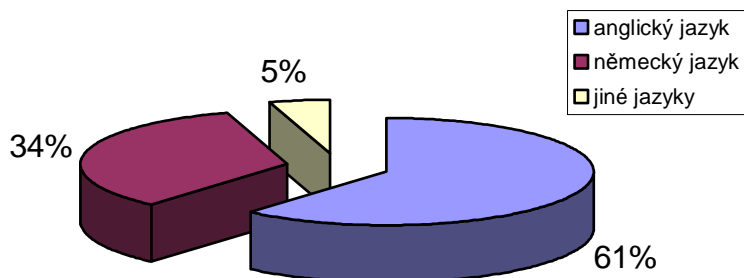
Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% ( 44) studentů ZSF a PF by mělo 73% (32) studentů zájem pracovat v zahraničí ve vystudovaném oboru. 27% (12) studentů by ve vystudovaném oboru v zahraničí pracovat nechtělo.

### 4.3. Porovnání výsledků Zdravotně sociální fakulty a Pedagogické fakulty ( k vybraným otázkám)

**Graf 38: Jaký(é) cizí jazyk(y) aktivně ovládají studenti ZSF (v %)**

( k otázce 4) (otázka s možností výběru více odpovědí)

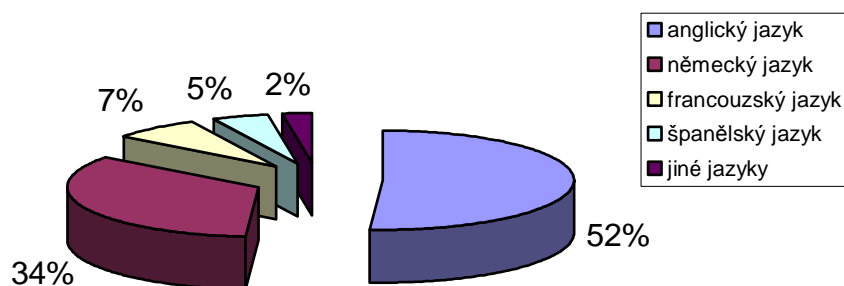


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu odpovědí 100% (62), je u studentů ZSF z 61% (38) ovládán anglický jazyk, z 34% (21) německý jazyk s z 5ti% (3) jsou to jiné jazyky (francouzský jazyk, španělský jazyk a italský jazyk).

**Graf 39: Jaký(é) cizí jazyk(y) aktivně ovládají studenti PF (v %)**

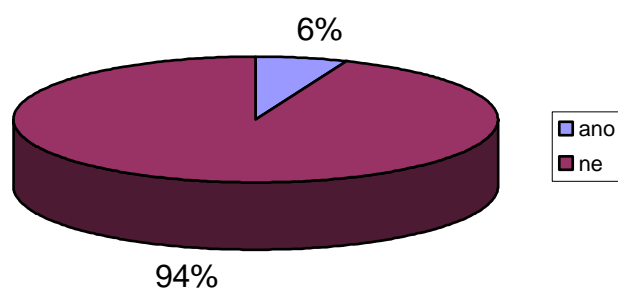
(k otázce 4)



Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu odpovědí 100% (82), je u studentů PF ze 52% (42) ovládnán anglický jazyk, z 34% (28) německý jazyk, ze 7mi% (6) francouzský jazyk, z 5ti% (4) španělský jazyk a 2% (2) tvoří jiné jazyky (italský jazyk a ruský jazyk).

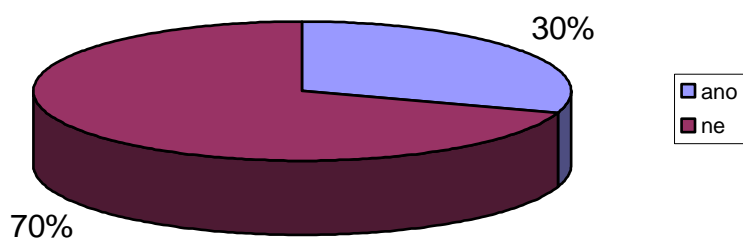
**Graf 40: Studenti ZSF: státní (mezinárodní) zkouška z cizího jazyka (v %)**  
(k otázce 5)



Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (50ti) studentů ZSF, má státní (případně mezinárodní) zkoušku složeno 6% (3) studenti. 94% (47) studentů složenou zkoušku nemá.

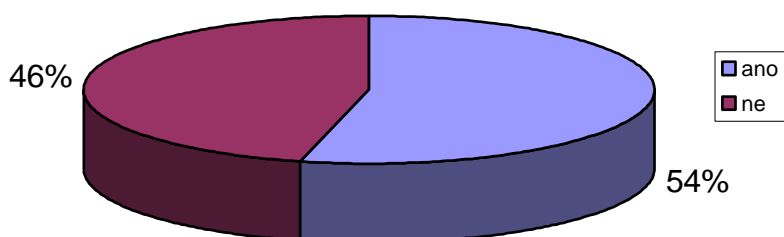
**Graf 41: Studenti PF: státní (mezinárodní) zkouška z cizího jazyka (v %)**  
(k otázce 5)



Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (50ti) studentů PF, má státní (případně mezinárodní) zkoušku složeno 30% (15) studentů. 70% (35) studentů složenou zkoušku nemá.

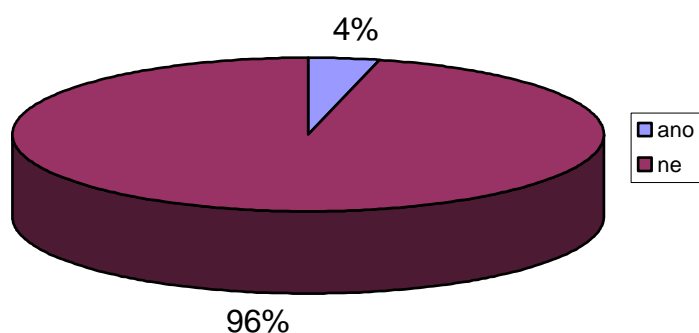
**Graf 42: Povědomí studentů ZSF o Evropských službách zaměstnanosti (v %)**  
(k otázce 9)



Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (50ti) studentů ZSF, 54% (27) studentů pojem Evropské služby zaměstnanosti zná, 46% (23) studentů tento pojem nezná.

**Graf 43: Povědomí studentů PF o Evropských službách zaměstnanosti (v %)**  
(k otázce 9)



Zdroj: vlastní výzkum

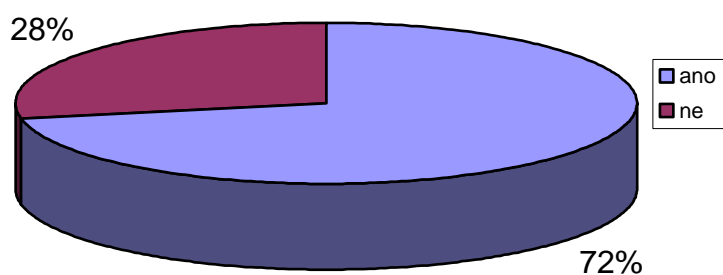
Z celkového počtu 100% (50ti) studentů PF, 4% (2) studentů pojem Evropské služby zaměstnanosti zná, 96% (48) studentů tento pojem nezná.



**Graf 44: Povědomí studentů ZSF o náplni práce EURES poradce na Úřadě práce**

(v %)

(k otázce10)



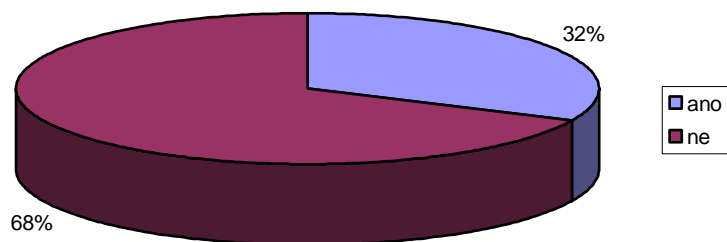
Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (50ti) studentů ZSF, 72% (36) studentů ví, jaká je náplň EURES poradce na Úřadě práce. 28% (14) studentů neví co je náplň práce EURES poradce na Úřadě práce.

**Graf 45: Povědomí studentů PF o náplni práce EURES poradce na Úřadu práce**

(v %)

(k otázce 10)

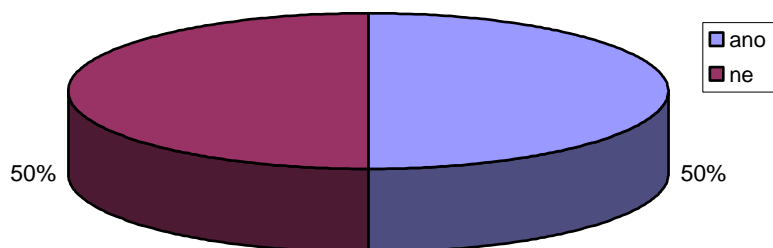


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (50ti) studentů PF, 32% (16) studentů ví, jaká je náplň práce EURES poradce na Úřadě práce. 68% (34) studentů neví co je náplň EURES poradce na Úřadě práce.

**Graf 46: Návštěva portálu MPSV s nabídkami prací do zahraničí (studenti ZSF)**

(v %) (k otázce 11)

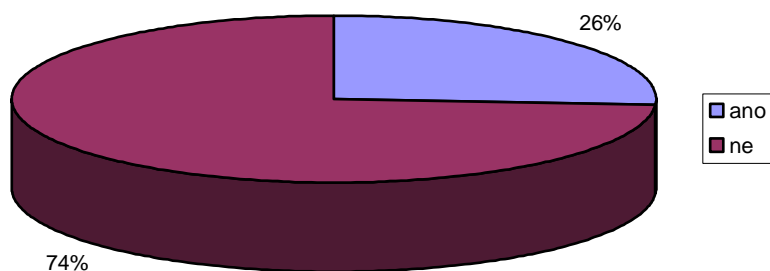


Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (50ti) studentů ZSF, 50% (25) studentů navštívilo portál MPSV s nabídkami prací v zahraničí. 50% (25) studentů tento portál nenavštívilo.

**Graf 47: Návštěva portálu MPSV s nabídkami prací do zahraničí (studenti PF)**

(v %) (k otázce 11)



Zdroj: vlastní výzkum

Z celkového počtu 100% (50ti) studentů PF, 26% (13) studentů navštívilo portál MPSV s nabídkami prací v zahraničí, 74% (37) studentů tento portál nenavštívilo.

### 4.3. Interview s EURES poradcem

1. Nejčastější skupinou klientů, která EURES poradce navštěvuje, tvoří nezaměstnaní registrovaní na Úřadě práce, lidé, kteří by chtěli změnit své zaměstnání, studenti, kteří mají zájem o prázdninovou brigádu a zaměstnavatelé.

2. Klienti mohou EURES poradce kontaktovat osobně, telefonicky nebo emailem. EURES poradce pokládá nejdříve klientovi otázky, které mu umožní zjistit klientovo vzdělání, profesi, znalost jazyků, představu o státu a typu práce, kterou by zde chtěl vykonávat. Na podkladě těchto základních informací a výši zájmu se poradce snaží nasměrovat klienta do té míry, aby si uvědomil, jestli je skutečně schopný po všech stránkách vykonávat práci v zahraničí, která sebou nese i další organizační náležitosti. V případě vážného zájmu klienta se činnost poradce zužuje na konkrétní poradenskou činnost ke konkrétnímu případu. Dále také klientovi vysvětluje ve stručnosti základní možnosti sítě EURES, evropskou databázi volných míst, informuje ho o českém webu EURES, informačních materiálech o jednotlivých zemích a vzorech životopisů (viz příloha 5). EURES poradce má většinou určené 2 státy EU/EHP, kterým se nadstandardním způsobem věnuje – u každého státu jsou zpracovány životní a pracovní podmínky.

EURES poradce vyhledává a předává informace podle požadavku klienta. Pokud není vyhledání možné okamžitě, vezme si poradce na klienta kontakt a informaci mu dohledáním pošle. Pokud je klientův dotaz nad rámec jeho kompetencí, předá poradce klientovi kontakt na zodpovědnou instituci.

3. Mezi nejčastější dotazy klientů patří: obecné informace o síti EURES a poradenství, jak hledat volné pracovní místo a otázky týkající se zdravotního a sociálního pojištění v té které zemi.

Mezi informace, které klienti chtějí zajistit, ale které EURES poradci neposkytují patří např. zajištění ubytování, koupě letenky a překlad životopisu. Dále je to také informace, jak pracovat v zahraničí jako živnostník – to poskytuje Euroinfocentrum, které ovšem v Českých Budějovicích není, a které se nachází v Praze, Liberci, Mostě, Ostravě, Pardubicích, Plzni a v Brně.

4. Mezi informační zdroje, které EURES poradci poskytují patří především internetové stránky sítě EURES: <http://portal.mpsv.cz/eures> a <http://eures.europa.eu>.

5. I když by součástí poradenské služby měla být i zpětná vazba od klientů, dochází k ní velmi zřídka.

6. V případě, že není EURES poradce k zastížení ve své kanceláři, vždy je na Úřadě práce někdo, na koho se klienti v případě poradenství mohou obrátit. A to na vedoucího trhu práce nebo na kontaktní osobu pro EURES. EURES poradci kontaktní osoby školí, předávají jim zkušenosti a také jim poskytují aktuální informace o pracovní poptávce a nabídce a informace o životních a pracovních podmínkách v jednotlivých zemích.

7. EURES poradce rozšiřuje informace o síti EURES formou přednášek o práci v zahraničí na středních a vysokých školách, dále pak přednáškami pro veřejnost, pořádáním odborných seminářů a konferencí, vytvářením prezentací a zajištění odborných materiálů a také účastí na veletrzích (např. Gaudeamus).

## 5. Diskuse

### 5.1. Diskuse k dotazníku 1

Úvodní 3 otázky zjišťovaly pohlaví, věk a vzdělání respondentů. Dotazník vyplnilo celkem 53% žen a 47% mužů (graf 2). Z celkového počtu respondentů byla nejvíce zastoupena věková kategorie 20-29 let a to 64%. Dále to pak byla věková kategorie 30-39 let (17%), 40-49 let (8%), méně než 20 let (7%) a 4% tvořila věková kategorie 50 let a více (graf 3). Výsledky ukazují, že s přibývajícím věkem, úmysl respondentů migrovat do zahraničí prudce klesá. Co se týče vzdělání, nejvíce respondentů mělo ukončené středoškolské vzdělání s maturitou (48%), dále to bylo vysokoškolské vzdělání (33%), středoškolské bez maturity (15%) a nejmenší počet tvořili respondenti se základním vzděláním (4%) (graf 4).

V rozdílu pohlaví nebyly příliš velké rozdíly. Pohlaví respondentů bylo téměř vyrovnané, s mírně se zvyšujícím podílem žen, což také uvádí **Krieger (26)** a **Vařečková (53)**.

Jak uvádí také tabulka 1 (VÚPSV), největší počet respondentů (potenciálních migrantů) tvoří věková kategorie do 29ti let. Naopak nejmenší počet tvoří také věková kategorie 50 let a více.

Co se týče vzdělání respondentů, jak uvádí **Krieger (26)**, největší počet migrujících pracovníků tvoří mladí lidé se středoškolským vzděláním nebo studující vysokou školu.

Další otázky se týkaly informačního systému EURES, volbě cílové země a oboru.

O možnosti využít informační systém EURES, se nejvíce respondentů dozvědělo z internetu (43%), z Úřadu práce (24%), dále potom z tisku (16%) a od svých známých (13%). Nejméně respondentů se o informačním systému EURES dozvědělo z výstav a veletrhů (4%) (graf 5). Toto také potvrzuje **Výroční zpráva EURES (57)**, kde se respondenti o informačním systému EURES navíc dozvěděli ještě ze školy a zaměstnání a jiných zdrojů.

Téměř všichni respondenti (96%) se při zprostředkování práce v zahraničí nespolehali pouze na EURES poradce, ale hledali si práci sami. Pouze 4% respondentů se spolehalo na EURES poradce. (Graf 6).

Jak také uvádí **Beránková (3)**, lidé, kteří mají zájem pracovat v zahraničí, by měli minimalizovat rizika a obracet se při hledání zaměstnání v zahraničí právě na EURES a povolené zprostředkovatelné práce. Přesto nejvíce respondentů si práci hledalo přes pracovní agenturu (38%). Ovšem na druhou stranu si respondenti chtěli hledat práci také sami a nechtěli se spoléhat pouze na EURES poradce. Dalším důvodem mohlo být také to, že pracovní agentury nabízejí svým klientům některé služby navíc, jako je např. vyřízení letenky a zprostředkování levnějšího ubytování, jak uvádí **(37)**. To systém EURES nezajišťuje.

Dále si respondenti hledali práci pomocí inzerátů (31%), přes své známé (18%) a nejméně respondentů si hledalo práci přes internet (13%) (graf 7).

Mezi země, ve kterých měli respondenti největší zájem pracovat patřila Velká Británie (25%), Německo (22%), Rakousko (21%) a Irsko (15%). Dále to byly země: Itálie (4%), Francie (3%), %, Španělsko (2%), Nizozemsko (2%) jiné země (6%) (graf 8). Co se týče zájmu pracovat v zemích (Velká Británie, Německo a Rakousko), nejvíce respondenti preferovali Velkou Británii, přesto mezi zeměmi nebyly nijak velké procentuální rozdíly.

Jak ukazuje graf 9, měli klienti největší zájem pracovat v Německu (23%), Rakousku (21%), Velké Británii (21%), Irsku (11%). Dále potom v Itálii (2%), ve Španělsku (2%) a na Kypru (2%). Porovnání obou grafů (8 a 9) neukazuje výrazné změny při volbě cílové země, v obou případech byly nejvíce preferovány 4 země (Velká Británie, Německo, Rakousko a Irsko). Přesto v grafu 9 je více preferováno Německo, v grafu 8 více převažuje Velká Británie.

V grafu 9 je z menší části zastoupen také Kypr, v případě respondentů si nikdo Kypr jako cílovou zemi nezvolil.

Co se týče těchto nejvíce preferovaných států, měli respondenti zájem pracovat v zemích, které vůči ČR neuplatňují přechodné období (Velká Británie a Irsko), tak i v zemích, které ho uplatňují (Německo a Rakousko). I přesto však lze spatřovat

pozitivní změny v přístupu na trh práce pro české občany – tím jsou bilaterální dohody, které má ČR spolu s Německem a Rakouskem uzavřené. Tyto dohody se týkají výměny stážistů, dohody o sezónním zaměstnání a zaměstnání občanů v příhraničních oblastech (pendleři).

Další preferovanou zemí respondentů byla Itálie, která od 27.7. 2006 neaplikuje přechodné období. Dále potom Francie, která sice stále přechodné období aplikuje, ale od 1.5. 2006 zjednodušila postup při vydávání pracovního povolení pro některé obory podnikání.

Zajímavé také je, že respondenti neměli příliš velký zájem pracovat v zemích, které zrušily přechodná období k 1.5. 2006. Jak ukazuje graf 8, z těchto zemí to bylo pouze Španělsko (2%) a Řecko s Portugalskem, které tvořily spolu s Norskem, Švédskem, Švýcarskem a Slovinskem 6%.

Mezi obory, ve kterých měli respondenti největší zájem pracovat, to byl obor Gastronomie a cestovní ruch (24%), dále potom Zdravotnictví (16%), Školství (10%), Administrativa (10%), Zemědělství (8%) a další obory (Graf 10).

Jak uvádí **Navrátil (35)**, obor Gastronomie a cestovní ruch (jedná se především o pracovní pozice – kuchař, číšník, servírka, pomocné práce v kuchyni a pokojská) patří ve Velké Británii, Irsku, Německu, Rakousku, Itálii, a ve Španělsku mezi nedostatkové profese. Ve Francii byl pro tento obor od 1.5. 2006 (stejně tak u oborů Stavebnictví a Zemědělství) zjednodušen postup při vydání pracovního povolení.

Sezónní zemědělské práce patří mezi nedostatkové profese především ve Velké Británii, Irsku, Německu a také ve Španělsku. Co se týče oboru Zdravotnictví (jedná se především o obory – lékaři, zdravotní sestry, pečovatelsví a ošetřovatelsví), tento obor patří také mezi nedostatkové profese v zemích: Velká Británie, Irsko, Německo, Rakousko, Francie a Itálie. Obor Administrativa Doprava patří mezi nedostatkové obory především ve Velké Británii. Obor Školství patří mezi nedostatkové profese ve Švédsku a Dánsku, ale volná pracovní místa nabízejí také země, kde měli respondenti největší zájem pracovat (Velká Británie, Německo, Rakousko a Irsko), dále také Francie a Itálie. Co se týče dalších oborů jako je Strojírenství, to patří mezi nedostatkové obory především ve Velké Británii, Francii a Itálii. Volná místa v oboru Informatika nabízejí

především země: Irsko, Německo a Nizozemsko. Obor Stavebnictví patří mezi nedostatkové obory ve Španělsku a Velké Británii.

Jednotlivé profese, ve kterých měli respondenti zájem pracovat, se vyskytovaly téměř ve všech zemích, které respondenti nejvíce preferovali (Velká Británie, Německo, Rakousko a Irsko). Dále pak také ve Francii a Itálii.

Respondenti by ve svých vybraných oborech měli nalézt pracovní uplatnění, avšak nelze to s určitostí zaručit, a to zvláště v zemích, omezujících přístup českých občanů na místní trh práce.

Další otázky se týkaly jazykových znalostí respondentů. Téměř všichni respondenti (97%) aktivně ovládají nějaký cizí jazyk. Pouze 3% respondentů žádný cizí jazyk aktivně neovládá (Graf 11). Tato 3% tvořili respondenti se základním vzděláním.

Mezi respondenty byl nejvíce aktivně ovládán anglický jazyk (48%) a také německý jazyk (36%). Dále to byl francouzský, španělský a ruský jazyk (Graf 12). Co se týče věkových kategorií, ve věkové kategorii méně než 20 a 20-29 let byl nejvíce ovládán anglický jazyk (53%), německý jazyk (33%), dále pak francouzský a španělský jazyk (Graf 13). U věkové kategorie 30 let a více naopak převažuje německý jazyk (44%) nad anglickým jazykem (34 %) a dále je zde zastoupen také ruský jazyk (13%) (Graf 14). Z grafů vyplývá, že anglický jazyk je spíše preferován u mladších ročníků (méně než 20 let a 20 – 29 let), zatímco německý jazyk preferují spíše ročníky starší (30 let a více), u kterých je také zastoupen ruský jazyk.

Znalost jazyka je významným předpokladem pro práci v jiném členském státě a je proto vhodné se v jazykových znalostech zdokonalovat **(34)**. Více než polovina respondentů (65%) se před odjezdem do zahraničí v jazykových znalostech zdokonaluje (Graf 15). Více jak polovina respondentů (57%), (z těch, kteří se v jazykových znalostech zdokonalují) se v jazycích zdokonaluje návštěvou jazykových kurzů, dále se respondenti v jazycích zdokonalují sami (35%) (Graf 16).

## **5.2. Diskuse k dotazníku 2**

Dotazníky studentů ZSF a PF byly vyhodnoceny dohromady, protože výsledky dotazníků obou fakult se mezi sebou příliš nelišily. Pouze otázky 4,5,9,10 a 11 byly vyhodnoceny jak dohromady, tak i zvlášť.



Úvodní 3 otázky zjišťovaly jakou fakultu studenti studují, pohlaví a věk. Dotazníky vyplnilo 50 studentů ZSF a 50 studentů PF (graf 17). Z toho byly nejvíce zastoupeny ženy (85%) (graf 18). Je to především z důvodu většího početního převahu studentek nad studenty na Zdravotně sociální fakultě. Nejvíce byly zastoupeny věkové kategorie od 21-24 let, nejméně pak věkové kategorie 25-29 let (graf 19).

Další otázky byly zaměřeny na jazykové znalosti studentů. Všichni studenti aktivně ovládají nějaký cizí jazyk. Mezi studenty byl nejvíce aktivně ovládán anglický jazyk (56%) a dále pak německý jazyk (34%) (graf 20). Anglický jazyk je tedy více preferován u mladších ročníků (studentů a respondentů ve věkové kategorii méně než 20 a 20-29 let). U studentů ZSF i PF byl nejvíce aktivně ovládán anglický jazyk a dále pak německý jazyk (graf 38 a 39). U studentů PF byl také nepatrně zastoupen francouzský a španělský jazyk ( graf 39).

Převažující počet studentů (82%) nemělo složenou státní (případně mezinárodně uznávanou) zkoušku z cizího jazyka (graf 21). Přestože se jazykové znalosti u studentů příliš nelišily, mělo zkoušku z jazyka složenou 30% studentů PF, u studentů ze ZSF to bylo pouze 6 % (graf 40 a 41). U studentů PF je tedy více studentů, kteří mají své jazykové znalosti podložené složením jazykové zkoušky.

Přestože se svými jazykovými znalostmi nebylo spokojeno 85% studentů (graf 22), zdokonaluje se v nich méně než polovina studentů (47%) (graf 23). Nejvíce studentů se v jazykových znalostech zdokonalovalo studiem ve škole (34%) a dále potom zkušenostmi s prací v zahraničí (25%) (graf 24).

O stáž v zahraničí mělo zájem 66% studentů (graf 25). Jak také ukazuje graf 26, většina studentů (65%) má zkušenosti s prací v zahraničí. Tu tvořila především práce v Cestovním ruchu (27%) ( graf 27).

Zajímavé byly také výsledky, které se týkaly povědomí studentů o službách EURES. Informace o službách EURES mezi studenty a absolventy škol rozšiřují (57), avšak pojem Evropské služby zaměstnanosti znalo jen 29% studentů (graf 28). O službách EURES bylo největší povědomí u studentů ZSF ( 54%) (graf 42), nejméně naopak u studentů PF (4%) ( graf 43). Studenti ZSF mají ve výuce předmět Zaměstnanost a trh práce, ve kterém je také téma EURES probíráno, proto mají spíše

o službách EURES větší povědomí než studenti PF. To také vyplývá z grafu 29, kde se nejvíce studentů (72%) o EURES dozvědělo z přednášek ve škole.

52% studentů vědělo, co je náplní EURES poradce na Úřadě práce (graf 30). U studentů ZSF to bylo 72% studentů (graf 44), u studentů PF 32% studentů (graf 45).

Portál MPSV s nabídkami prací v zahraničí navštívilo 38% studentů ( graf 31). Ze studentů ZSF to bylo 50% studentů (graf 46), ze studentů PF to bylo 26% studentů (graf 47).

Počet záporných odpovědí tedy více převažuje u studentů PF, což je nejspíš z důvodu nedostatečného povědomí o systému EURES.

Jak také uvádí **Výroční zpráva EURES (11)**, mezi studenty je největší potenciál migrujících pracovníků, přesto více jak polovina studentů (56%), by po ukončení studia přednost práci v některé zemi EU nedala (graf 32).

Protože se má práce týkala pracovní migrace do zemí EU, měli studenti v otázce 12, v případě že by měli zájem pracovat v zahraničí, napsat pouze zemi EU/EHP nebo Švýcarsko.

Zajímavé také je, že přednost práci v zahraničí by dali spíše studenti, kteří mají zkušenosti s prací v zahraničí (graf 33), než studenti, kteří zkušenosti s prací v zahraničí nemají (graf 34). Domnívám se, že důvodem, proč mají zájem o práci v zahraničí spíše studenti, kteří mají zkušenosti s prací v zahraničí, může být nejen uvedená zkušenost, kterou studenti v zahraničí získali, ale také poznání nové kultury v dané zemi a také ověření svých jazykových znalostí. Studenti, kteří tuto zkušenost nemají, mohou mít obavy, co práce v zahraničí obnáší.

Mezi země, ve kterých měli studenti zájem pracovat patřily především Velká Británie (32%), Německo (16%), Rakousko (12%) a Irsko (10%) ( graf 35). V porovnání s respondenty se výběr těchto 4 zemí nelišil, v obou případech převažovala Velká Británie. Dále byly u studentů i respondentů mezi preferovanými zeměmi také Francie, Itálie, Španělsko a Nizozemsko. U studentů se v menším počtu objevovalo navíc také Finsko, Švédsko a Švýcarsko.

Studenti měli zájem pracovat v zemích, které neaplikují vůči ČR přechodné období (Velká Británie a Irsko), tak i v zemích, které přechodné období aplikují

(Německo a Rakousko). Dále to byla Francie, která částečně pracovní trh uvolnila pro nedostatkové profese a Itálie, která 27.7.2006 přechodné období zrušila. Jak u respondentů, tak i u studentů nebyl příliš velký zájem o země, které 1.5.2006 otevřely své pracovní trhy. Pouze 3% tvoří Španělsko a 2% Finsko. (Graf 36 znázorňuje zájem studentů PF a ZSF i respondentů (dohromady) o jednotlivé země EU/EHP.

73% studentů mělo zájem pracovat v zahraničí ve vystudovaném oboru (graf 37). Co se týče studentů ZSF, práci ve svém oboru by mohli nalézt především v zemích, kde patří tento obor mezi nedostatkové profese (Velké Británii, Irsku, Německu, Rakousku, Francii, Itálii, Švýcarsku a Finsku). V oboru Školství nabízejí volná místa také Velká Británie, Irsko, Německo, Rakousko, Francie a Itálie. Ve Švédsku a Dánsku patří tento obor mezi nedostatkové profese.

Domnívám se, že studenti by práci ve svém oboru v zahraničí mohli nalézt především proto, že volná místa v daných oborech země nabízejí a studenti jsou také jazykově vybaveni. Avšak nelze to s určitostí zaručit, a to především v zemích, omezujících přístup českých občanů na místní trh práce.

Z anglicky mluvících zemích tvořila Velká Británie 30% a Irsko 12%. Z německy mluvících zemí tvořilo Německo 20%, Rakousko 17% a Švýcarsko 2%.

Výše uvedené potvrzuje hypotézu 1: o práci v zahraničí je větší zájem v anglicky mluvících zemích než v německy mluvících zemích.

Země, které umožňují volný pohyb pracovních sil, tvořili 52% a země, které volný pohyb pracovních sil neumožňují, tvořily 46%. Zbývá 2% tvořily společně ostatní země (Portugalsko, Norsko, Řecko a Slovinsko).

Výše uvedené potvrzuje hypotézu 2: větší zájem o práci v zahraničí je v zemích, kde je umožněn volný pohyb pracovních sil.

44% studentů ZSF a PF by po ukončení studia dalo přednost práci v některé členské zemi EU.

Výše uvedené potvrzuje hypotézu 3: většina studentů by po ukončení studia dala přednost práci v ČR.

Cílem práce 2 bylo zjistit, jaký je zájem o práci v zemích, které umožňují volný pohyb pracovních sil a které ho neumožňují. Cíl práce zjišťovaly otázky 6 (z dotazníku 1) a 13 (z dotazníku 2). Dle mého názoru byl cíl práce splněn.

Cílem práce 3 bylo zjistit a porovnat jazykové znalosti studentů ZSF a PF v ČB. Cíl práce zjišťovaly otázky 4 a 5 (z dotazníku 2).

Dle mého názoru byl cíl práce splněn.

### **5.3. Diskuse k interview**

1. otázka byla zaměřena na cílovou skupinu klientů. Tu tvořily především nezaměstnaní lidé, registrovaní na Úřadě práce, což také uvádí (57) a dále potom studenti. Další otázka se týkala poradenství. Z položených otázek poradce zjišťuje především jazykové znalosti, volbu cílové země a typ práce, kterou by zde chtěl klient vykonávat. Také klientovi vysvětluje základní možnosti dítě EURES - internetové stránky, kde jsou informace o jednotlivých zemích EU/EHP (což jsou také informační zdroje, které klientům poskytuje).

Další otázka se týkala dotazů klientů. Jak také uvádí **Výroční zpráva EURES (57)**, dotazy klientů tvořily především obecné informace o EURES, jak hledat volné pracovní místo a otázky týkající se zdravotního a sociálního pojištění.

Pokud není poradce na Úřadě práce k zastížení, mohou se klienti obrátit na kontaktní osobu pro EURES nebo na vedoucího trhu práce.

EURES poradce rozšiřuje informace o síti EURES formou přednášek na středních a vysokých školách, pořádáním odborných seminářů nebo také účastí na veletrzích, což také uvádí **Výroční zpráva EURES, (11)**.

Cílem práce 1 bylo zjistit jakým způsobem zprostředkovává Úřad práce v Českých Budějovicích práci v zahraničí. Cíl práce zjišťovaly otázky z interview. Dle mého názoru byl cíl práce splněn.

Při psaní teoretické části práce jsem při hledání materiálů o službách EURES neměla téměř žádné potíže (potřebné informace jsem našla na internetu nebo v brožurkách, které se EURESem zabývají), ovšem potíže se vyskytly s nalezením odborných materiálů, které se zabývají výzkumem českých občanů o pracovní migraci do zahraničí. K sepsání práce jsem použila především internetové zdroje, ve kterých

jsem informace a výzkumy o pracovní migraci do států EU našla, ale o České republice zde nebylo příliš mnoho informací.

## 6. Závěr

V diplomové práci byl zjišťován zájem českých občanů o pracovní migraci do zemí Evropské unie. Výzkumný soubor tvořili zájemci o práci v zahraničí, kteří navštěvují na Úřadě práce oddělení EURES a také studenti Zdravotně sociální fakulty a Pedagogické fakulty. Sběr dat byl realizován metodou dotazování, technikou dotazníků.

V diplomové práci byly stanoveny celkem 3 cíle:

1. Jakým způsobem zprostředkovává Úřad práce v Českých Budějovicích práci v zahraničí.
2. Jaký je zájem o práci v zemích, které umožňují volný pohyb pracovních sil a které ho neumožňují.
3. Zjistit a porovnat jazykové znalosti studentů ZSF a studentů PF.

Domnívám se, že cíle práce byly splněny.

Z výsledků vyplynulo, že všechny 3 stanovené hypotézy se potvrdily.

1. O práci v zahraničí je větší zájem v anglicky mluvících zemích než v německy mluvících zemích.
2. Větší zájem o práci je v zemích, kde je umožněn volný pohyb pracovních sil.
3. Většina studentů ZSF a PF by po ukončení studia dala přednost práci v ČR.

Přestože všichni respondenti měli o práci v zahraničí zájem, u studentů tomu bylo naopak (i když právě ti patří do skupiny nejvíce migrujících pracovníků). Ze studentů, kteří měli o práci v zahraničí zájem, to byli především ti, kteří již nějakou zkušenost s prací v zahraničí měli. Myslím si, že ke zvýšenému zájmu o pracovní migraci do zahraničí, by mohlo kromě jiného také přispět větší povědomí o systému EURES (především mezi studenty PF).

Domnívám se, že výsledky mé práce mohou být využity jako podkladový materiál pro Úřad práce v Českých Budějovicích a dále také ve výuce, ve které by mohly studentům systém EURES více přiblížit.

## 7. Seznam použitých zdrojů:

1. *2006: A boost for workers' mobility, but challenges lie ahead* [online].  
[cit. 2006-12-10].  
Dostupné z: <<http://www.mobility-igration.net/news.aspx?id=9>>
2. BAUER, J. *Sociální zabezpečení osob pohybujících se v rámci Evropské unie*.  
2. vyd. Praha: MPSV, 2002. ISBN 80-86552-07-1.
3. BERÁNKOVÁ, K. *Lidé by měli být opatrní při hledání práce v zahraničí*  
[online]. 9.9. 2005, [cit 2006-11-11]. Dostupné z:  
<[http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/varovani\\_pred\\_agenturami.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/varovani_pred_agenturami.pdf)>.
4. BOLDIŠ, P. *Bibliografické citace dokumentů podle ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2: Část 2 – Modely a příklady citací u jednotlivých typů dokumentů*.  
Verze 3.0 (2004), poslední aktualizace 11.11.2004.  
Dostupné z: <<http://www.boldis.cz/citace/citace2.ps>> .
5. BOUŠKOVÁ, P. et.al. *Zaměstnávání cizinců*. 1. vyd. Olomouc: Anag, 2005.  
ISBN 80-7263-297-3.
6. *Británie chce zmírnit migraci nových zemí EU* [online]. 22.8.2006, [cit 2006-11-12]. Dostupné  
z: <[http://www.tiscali.cz/mone/mone\\_center\\_060822.939831.html](http://www.tiscali.cz/mone/mone_center_060822.939831.html)>.
7. *Co je Europass?* [online]. [ cit. 2006-12-10]. Dostupné z:  
<<http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu>>.
8. Další čtyři státy EU otevřou pracovní trhy. *Měsíčník EU aktualit*, květen 2006,  
č. 32, s. 4. ISSN 1801-5034.
9. DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vyd. Praha: Karolinum,  
2002. ISBN 80-246-0139-7.
10. DURĐÁKOVÁ, L. – NAVRÁTIL, M. *Mobilita mládeže 2006*. Uherské  
Hradiště, 2006.
11. *EURES České republiky květen 2004 – březen 2005: výroční zpráva*. Vydal  
EURES ČR, 2005.

12. *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany*. 1. vyd. Praha: MPSV, 2002. ISBN 80-86552-06-3.
13. *Evropské služby zaměstnanosti: právní a programové dokumenty*. Vydal EURES ČR.
14. FABÍKOVÁ, L. *Velká Británie – životní a pracovní podmínky* [online]. 18.12. 2006, [cit. 2007-01-10]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/vb](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/vb)>.
15. *Francie – životní a pracovní podmínky* [online]. [cit. 2006-10-10]. Dostupné z:<[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/francie/](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/francie/)>.
16. FRÁZOVÁ, A. *Německo – životní a pracovní podmínky* [online]. 21.5.2006, [cit. 2007-01-10]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/nemecko](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nemecko)>.
17. GOLA, P. *Kolik si vyděláte v Německu?* [online]. 6.12. 2004, [cit. 2006-12-03]. Dostupné z: < <http://www.mesec.cz/clanky/kolik-si-vydelate-v-nemecku/>>.
18. GREGER, P. *Průvodce občana Evropskou unií*. Praha: MZV ČR, 1999. ISBN 80-85864-76-2.
19. HECZKOVÁ, L. Chcete práci v unii? EURES vám pomůže. *Eurokurýr*, září/říjen 2006, roč. 2, č. 6, s. 22-23. ISSN 1801-4925.
20. *Chcete pracovat ve Francii?* [online]. 20.7. 2006, [cit. 2006-10-12]. Dostupné z:< [http://www.tiscali.cz/euro/euro\\_center\\_020618.483906.htm](http://www.tiscali.cz/euro/euro_center_020618.483906.htm)>.
21. *Informace pro zaměstnavatele k rozšíření EU o nové východní členské státy* [online]. 2004, [cit. 2006-12-03]. Dostupné z:<[http://www.ams.at/neu/AG-Info-EU-Osterweiterung-tschechisch\\_1004.pdf](http://www.ams.at/neu/AG-Info-EU-Osterweiterung-tschechisch_1004.pdf)>.
22. *Irsko: váš průvodce novým začátkem* [online]. 2.6.2006,[cit. 2006-12-10]. Dostupné z: <[http://portel.mpsv.cz/eures/dokumenty/pdf\\_know\\_before\\_you\\_go.pdf](http://portel.mpsv.cz/eures/dokumenty/pdf_know_before_you_go.pdf)>.
23. JOKLOVÁ, K. et al. *Pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU*. Praha: Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky, 2006. ISBN 80-239-7718-0.
24. KORNELOVÁ, L. *7 možností jak do zahraničí*. Uherské hradiště, 2005.



25. KORNELOVÁ, L. *5 a 1/2 kroku k práci v zahraničí*. Uherské Hradiště, 2005.
26. KRIEGER, H. *Migration trends in an enlarged Europe* [online]. 2004, [cit. 2006-12-05]. Dostupné z: <<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0432.htm>>.
27. KUNEŠOVÁ, H. *Co bychom měli vědět o Evropské unii?* Praha: Informační kancelář Evropského parlamentu, 2006. ISSN 1213-6913.
28. KUBIŠTA, J. *Irsko – životní a pracovní podmínky* [online]. 15.12. 2006, [cit. 2007-01-27]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/irsko/](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/irsko/)>
29. *Lepší život v Evropě: jaké výhody vám přináší jednotný trh Evropské unie*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2006. ISBN 92-79-00352-6.
30. *Living conditions in Europe: data 2002-2005* [online]. [cit. 2007-02-05]. European Communities, 2007. ISBN 92-79-03262-3. Dostupné z: <<http://epp.eurostat.ec.europa/portal/page?Pageid=1073,46587259&dad=portal&schema=PORTAL&p=produkt&code=KS-76-06-390>>.
31. *Minimum wage* [online]. 2.1. 2007, [cit. 2007-01-15]. Dostupné z: <<http://www.entemp.ie/employment/rights/minimumwage.htm>>.
32. MIŠÁKOVÁ, I. *Francie – životní a pracovní podmínky* [online]. 10.8. 2006, [cit. 2006-12-05]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/francie/](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/francie/)>.
33. MOLNÁR, B. – KRÁL, P. *Poskytování služeb v SRN: příručka pro samostatné podnikání českých OSVČ*. Euro info centrum Plzeň, 2006.
34. *Na co byste neměli zapomenout*. [online]. 2006, [cit. 2006-12-10]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/pracevzahranici.pdf>>.
35. NAVRÁTIL, M. *Možnosti v jednotlivých zemích – aktuální situace* [online]. [cit. 2006-12-20]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/moznosti\\_v\\_jednotlivych\\_zemich\\_2.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/moznosti_v_jednotlivych_zemich_2.pdf)>.
36. NAVRÁTIL, M. – POŘÍZKOVÁ, H. *Metodická příručka pro kontaktní osoby EURES*. Vydal: Úřad práce ve Zlíně a Úřad práce v Brně, 2006.

37. Někdy si nás klienti pletou z cestovní agenturou. *Práce a sociální politika: noviny MPSV České republiky*, 2006, roč.3, č. 11, s. 1-2.
38. *Platné bilaterální dohody České republiky* [online]. [cit. 2006-11-05]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/bilateralni\\_dohody](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/bilateralni_dohody)>.
39. *Práce ve Velké Británii: vaše práva* [online]. 26.10.2005 [cit. 2006-11-02]. Dostupné z:<<http://www.tuc.org.uk/publications/viewPub.cfm?frmID=330>>.
40. *Práva a povinnosti občana ČR pracujícího v EU* [online]. 14.8. 2006 [cit. 2006-10-15]. Dostupné z:[http://www.tiscali.cz/mone/mone\\_center\\_060814.938079.html](http://www.tiscali.cz/mone/mone_center_060814.938079.html)>.
41. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 5. vyd. Praha: MPSV, 2005. ISBN 80-86878-11-2.
42. *Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie*. 1. vyd. Praha: MPSV, 1998. ISBN 80-85529-47-5.
43. *Průvodce zaměstnanec Evropskou unií* [online]. [cit. 2006-12-06]. Dostupné z: <http://statorg.cmkos.cz/eu/brozura.html>>.
44. *Přechodné období pro volný pohyb pracovníků* [online]. 14.8. 2006, [cit. 2006-12-18]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/1282>>.
45. QUINN, K. *Know before you go* [online]. [cit. 2007-03-19]. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang-cs.acro-news.catId=20parentId-functi>>.
46. SALAVCOVÁ, M. et al. *Europass: soubor dokumentů pro lepší srozumitelnost kvalifikací a kompetencí*. 1. vyd. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2005.
47. ŠIMÁNEK, L. *Rakousko – životní a pracovní podmínky* [online]. 7.11. 2006, [cit. 2006-12-20]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/rakousko](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/rakousko)>.
48. ŠKÁCHA, K. et al. *Evropská unie – návod k použití*. 1. vyd. Praha: MZV ČR, 2003. ISBN 80-86345-39-4.
49. TRASER, J. *European citizen action service Who's still afraid of EU enlargement* [online]. 2006, [cit. 2006- 12-09]. Dostupné z: < <http://www.ecas.org/news/667/default.aspx?id=173>>.

50. UHLÍK, F. et al. *Naše společná vize Evropy: volný pohyb pracovních sil ve sjednocené Evropě – možnosti a výzvy*. Plzeň: Regionální rozvojová agentura Plzeňského kraje, 2003.
51. VANDENBRANDE, T. *Mobility in Europe: analysis of the 2005 Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility* [online]. 2006, [cit. 2006-11-03]. ISBN 92-897-0955-3. Dostupné z: < <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0659.htm>>.
52. VAVREČKOVÁ, J. *Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil* [online]. [cit. 2006-12-20]. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-00-X. Dostupné z: < <http://www.vupsv.cz/fulltext/MSVavpu.pdf>>.
53. VAVREČKOVÁ, J. *Migrační potenciál po vstupu ČR do EU (výsledky terénního šetření)* [online]. [cit. 2006-12-20]. Praha: VÚPSV, 2006. 1. vyd. ISBN 80-87007-08-5. Dostupné z : < <http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz-189.pdf>>.
54. *Volný pohyb osob* [online]. 14.8.2006, [cit. 2007-02-01]. Dostupné z : < <http://www.mpsv.cz/cs/1280>>.
55. *Volný pohyb osob v rámci Evropské unie* [online]. [cit. 2007-01-31]. Dostupné z: < [http://www.obcanske-poradny.cz/volny\\_pohyb.htm](http://www.obcanske-poradny.cz/volny_pohyb.htm)>.
56. *Vše o Rakousku* [online]. [cit. 2007-01-25] Dostupné z: < [http://www.vseorakousku.cz/titulni\\_strana/rakousky-katalog/rakouske\\_realie](http://www.vseorakousku.cz/titulni_strana/rakousky-katalog/rakouske_realie)>.
57. *Výroční zpráva EURES České republiky: duben 2005 – březen 2006* [online]. [cit. 2007-02-15]. Dostupné z: < [http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocní\\_zprava06.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocní_zprava06.pdf)>.
58. *Zaměstnanecká práva v Irsku* [online]. 11.7.2005, [cit. 2006-12-05]. Dostupné z: < [http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/zamestnanecka\\_prava\\_v\\_irsku.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/zamestnanecka_prava_v_irsku.pdf)>.
59. *Zhlédnuté stránky – měsíční statistika* [online]. [cit. 2007-01-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/webstat>.

## **8. Klíčová slova**

Migrace

EURES

EURES poradce

Přechodné období

Volný pohyb pracovních sil

## **9. Přílohy**

Příloha 1: Logo EURES

Příloha 2: Dotazník 1

Příloha 3: Dotazník 2

Příloha 4: Otázky k interview

Příloha 5: Vzor životopisu

**Příloha 1: Logo EURES**



Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/eures>

## Příloha 2: Dotazník 1

Dobrý den,

jmenuji se Kateřina Benešová a jsem studentkou 5. ročníku oboru Rehabilitační péče o postižené děti, dospělé a staré osoby na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.

Touto cestou bych vás ráda požádala o vyplnění dotazníku, který potřebuji ke zpracování mé diplomové práce na téma: Zájem občanů ČR o pracovní migraci do zemí Evropské unie. Dotazník je anonymní a bude sloužit jen pro potřeby mého výzkumu. Děkuji vám předem za váš čas a ochotu. Zvolenou odpověď označte nebo samostatně vytvořte.

Kateřina Benešová

### 1. Pohlaví

Žena       Muž

### 2. Věk

méně než 20     20 – 29     30 – 39     40 – 49     50 a více

### 3. Vzdělání

základní     středoškolské s maturitou     středoškolské bez maturity     vysokoškolské

### 4. Kde jste se o možnosti využití systém EURES dozvěděl/la?

z internetu     z tisku     jiný způsob (uved'te).....

### 5. Spoléháte se při zprostředkování práce v zahraničí pouze na EURES poradce?

ano       ne

### 5 a) Pokud ne, jakým způsobem si práci v zahraničí ještě hledáte?

pracovní agentury     inzeráty     jiný způsob (uved'te).....

6. V jaké zemi/zemích máte zájem pracovat?

uveďte.....

7. V jakém oboru / oborech máte v dané zemi / zemích zájem pracovat? Zaškrtněte také prosím, zda si myslíte, že si pro váš obor budete muset doplnit potřebnou kvalifikaci.

- Administrativa
- Bankovníctví a pojišťovnictví
- Finance a ekonomika
- Gastronomie a cestovní ruch
- Informatika
- Stavebnictví a reality
- Strojírenství a elektrotechnika
- Školství, výuka a vzdělávání
- Zdravotnictví
- Zemědělství
- jiné( uveďte).....

8. Ovládáte aktivně nějaký cizí jazyk?

- ano      ne

8 a) Jaký/ké cizí jazyk/jazyky aktivně ovládáte?

- anglický jazyk     německý jazyk     francouzský jazyk
- jiné(uveďte).....

9. Zdokonalujete se před odjezdem do zahraničí v jazykových znalostech?

- ano      ne

9 a) Pokud ano, jak?

uveďte.....



### **Příloha 3: Dotazník 2**

Milí studenti,

jmenuji se Kateřina Benešová a jsem studentkou 5. ročníku oboru Rehabilitační péče o postižené děti, dospělé a staré osoby na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.

Touto cestou bych vás ráda požádala o vyplnění dotazníku, který potřebuji ke zpracování mé diplomové práce na téma: Zájem občanů ČR o pracovní migraci do zemí Evropské unie. Dotazník je anonymní a bude sloužit jen pro potřeby mého výzkumu. Děkuji vám předem za váš čas a ochotu. Zvolenou odpověď označte nebo samostatně vytvořte.

Kateřina Benešová

1. Jste studentem

Pedagogické fakulty

Zdravotně sociální fakulty

2. Pohlaví

Žena

Muž

3. Věk.....

4. Jaký(é) cizí jazyk(y) aktivně ovládáte?

anglický jazyk

německý jazyk

francouzský jazyk

jiné

(uved'te).....

5. Máte složenou státní zkoušku (případně mezinárodně uznávanou zkoušku) z cizího jazyka (jazyků)?

Ano

Ne

6. Jste spokojen(a) se svými jazykovými znalostmi?

Ano

Ne

6 a) Pokud ne, zdokonalujete se nějak v jazykových znalostech?

Ano (uveďte jak).....  Ne

7. Pokud by vám vaše škola nabídla stáž v zahraničí, měl(a) byste o ni zájem?

Ano  Ne

8. Máte již zkušenosti s prací v zahraničí?

Ano  Ne

8 a) Pokud ano, jaký druh práce jste vykonával(a)?

práce Au Pair  práce na farmách (sběr ovoce)  práce v cestovním ruchu  
(pokojská, servírka apod.)  jiný druh práce ( uveďte).....

9. Slyšel(a) jste někdy o Evropských službách zaměstnanosti?

Ano  Ne

9. a) Pokud ano, uveďte prosím, odkud.....

10. Víte co je náplní práce EURES poradce na Úřadě práce?

Ano  Ne

11. Navštívil(a) jste portál MPSV, kde jsou nabídky práce v zahraničí?

Ano  Ne

12. Dal(a) byste po ukončení studia přednost práci v některé členské zemi/zemích Evropské unie?

Ano  Ne

Pokud je vaše odpověď Ne, následující otázky již nevyplňujte.

13. Pokud je vaše odpověď Ano, v jaké zemi/zemích Evropské unie byste rád(a) pracoval(a)? Prosím, uveďte.....

14. Měl(a) byste zájem pracovat v zahraničí ve vámi vystudovaném oboru?

Ano  Ne

#### **Příloha 4: Interview s EURES poradcem**

Položené otázky:

1. Jaká skupina klientů Vás nejčastěji navštěvuje?
2. Jaké metody a postupy v poradenství používáte?
3. Jaké jsou nejčastější dotazy klientů, a jsou naopak nějaké informace, které od Vás klienti vyžadují a neuvědomují si, že jim takové věci poskytnout nemůžete?
4. Jaké informační materiály/zdroje klientům poskytujete?
5. Máte od klientů nějakou zpětnou vazbu?
6. Pokud nejste k zastižení ve své kanceláři, mohou se klienti v případě poradenství na někoho obrátit?
7. Jakým způsobem se rozšiřují informace u službách sítě EURES?

## Příloha 5: Vzor životopisu do Velké Británie

### Životopis

Existuje evropský životopis, který by měl sloužit pouze jako vodítko (<http://www.cedefop.eu.int/transparency/cv.asp> ).

Žadatel, který svůj životopis přizpůsobí zvyklostem země zaměstnavatele, získává plusové body ve výběrovém řízení.

- **Jazyk:** anglický
- **Forma:** viz vzor,  
anti-chronologický, tabulkový, napsán na počítači,  
běžná je jedna až dvě stránky, bez datumu a podpisu,  
foto není nutné
- **Obsah-** Osobní údaje – *Personal details* (jméno, datum narození, místo narození, rodinný stav, národnost, bydliště, telefon, fax, e-mail)
  - Vzdělání jakož i získaná kvalifikace – *Education and Qualifications*  
(navštěvované školy, období a místo, ale žádné poznámky o ukončení)
  - Pracovní zkušenosti – *Work experience*  
(data, počínaje posledním zaměstnáním)
  - Zvláštní dovednosti – *Special skills*  
(jazykové znalosti: „basics“, „working knowledge“ a „fluency“, znalosti práce na PC, vedoucí dovednosti)
  - Zájmy – *Interests / hobbies*
  - Eventuelně dvě reference – *References*
- **Odeslání:** v originální verzi

Zdroj: [http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zivotopisy/cv\\_velka\\_britanie.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zivotopisy/cv_velka_britanie.pdf)