

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH
BUDĚJOVICÍCH**

Ekonomická fakulta

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2008

Bc. Martina Pouzarová

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra obchodu a cestovního ruchu

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodní podnikání



**Trh práce v zemích Evropské unie a možnosti
uplatnění občanů České republiky**

Vedoucí diplomové práce

doc. Ing. Růžena Krninská, CSc.

Autor

Bc. Martina Pouzarová

2008

Zadání diplomové práce 1. strana

2. strana zadání

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Trh práce v zemích Evropské unie a možnosti uplatnění občanů ČR vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu použité literatury.

V Českých Budějovicích 25. dubna 2008

.....
Bc. Martina Pouzarová

Děkuji doc. Ing. Růženě Krninské, CSc. za odborné vedení a všestrannou pomoc při vypracování této diplomové práce, zejména za její četné konzultace a připomínky.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě Ekonomickou fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích 25. dubna 2008

Bc. Martina Pouzarová

OBSAH

ÚVOD	9
2 LITERÁRNÍ REŠERŠE	11
2.1 Globalizace	11
2.1.1 Pojem globalizace.....	11
2.1.2 Globalizace a interkulturní management.....	11
2.1.3 Ekonomická definice globalizace	12
2.2 Evropská unie	13
2.2.1 Evropa.....	13
2.2.2 Zrod Evropské unie	13
2.2.3 Důvody vstupu do Evropské unie.....	14
2.2.4 Občanství Evropské unie	14
2.2.5 Evropský sociální fond (ESF)	15
2.3 Nezaměstnanost	17
2.3.1 Který pracovní trh ze zemí EU si vybrat?	18
2.3.2 Velká Británie	18
2.3.3 Problém nezaměstnanosti.....	21
2.3.4 Druhy nezaměstnanosti.....	22
2.4 Zaměstnanost	24
2.4.1 Definice zaměstnanosti a pojmy související se zaměstnaností	24
2.4.2 Zaměstnanost v Evropské unii.....	25
2.4.3 Právní postavení občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků z hlediska zákona o zaměstnanosti.....	25
2.5 Volný pohyb osob	26
2.5.1 Právo volného pohybu	27
2.5.2 Migrující pracovníci	28
2.5.3 Omezení volného pohybu pracovníků	28
2.5.4 Sociální zabezpečení.....	29
2.6 Přístup na pracovní trh	30
2.6.1 Volný přístup pracovníků na pracovní trh.....	31
2.6.2 Zaměstnání v EU	31
2.6.3 Vhodná kvalifikace k zaměstnání	32
2.7 Žádaná zaměstnání v zemích EU	32
2.7.1 Au-pair.....	32
2.7.2 Práce v cestovním ruchu	33
2.7.3 Práce na farmách (sběr ovoce)	33
2.7.4 Program WAT (Work and Travel).....	33
2.7.5 Dobrovolnictví	34
2.7.6 Care work (péče o staré lidi, péče o zdravotně postižené nebo péče o mentálně postižené lidi)	34
2.8 Schengenská dohoda	35
2.8.1 Schengenská dohoda a jaký má význam pro občany	36

3	METODICKÝ POSTUP	38
3.1	Hlavní cíl diplomové práce	38
3.2	Vedlejší cíle	38
3.3	Pracovní postup.....	38
3.3.1	Přípravná fáze.....	39
3.3.2	Základní informace získané ze sítě Eures	39
3.3.3	Základní informace o výběrovém souboru dotazníkového šetření.....	40
3.3.4	Technika sběru dat.....	40
3.3.5	Fáze sběru dat.....	41
3.3.6	Zpracování dat.....	41
4	VÝSLEDKY VÝZKUMU	43
4.1	Výsledky šetření k analýze trhu práce v zemích EU, ze studia dokumentů	43
4.1.1	Velká Británie	43
4.1.2	Irsko.....	45
4.1.3	Spolková republika Německo.....	46
4.1.4	Ostatní státy zemí Evropské unie	48
4.2	Výsledky dotazníkového šetření	60
4.2.1	Vyhodnocení jednotlivých otázek dotazníkového šetření	60
5	DISKUZE K VÝZKUMU	98
5.1	Analýza požadavků na trhu práce vybraných zemí	98
5.2	Dotazníkové šetření.....	98
6	ZÁVĚR.....	102
7	SUMMARY.....	104
8	PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY	106
9	SEZNAM TABULEK	108
10	SEZNAM GRAFŮ	109
11	SEZNAM OBRÁZKŮ	110
12	SEZNAM PŘÍLOH.....	111
Přílohy	112
Příloha 1: Průvodní dopis k dotazníku, dotazník		113

ÚVOD

Dne 1. května 2004 vstupem České republiky do Evropské unie, se otevřel pracovní trh v nových členských zemích a tím se otevřela oblast trhu práce, obecněji problematika trhu práce v zemích Evropské unie. Tímto se občanům České republiky otevřel pracovní trh v nových členských zemích a poskytl jim velké možnosti při hledání zaměstnání v zahraničí.

Evropská unie (dále jen EU) má za sebou třicetiletou historii úspěšného rozšiřování o nové státy a území. Nyní má 27 členských států s 496 mil. obyvatel. Jde o velkolepý projekt sjednocení evropského kontinentu, rozděleného po poslední světové válce, který je spojen s obavami obyčejných lidí, kteří se ptají, jaký má rozšiřování dopad na jejich každodenní život a životní úroveň.

Devět nových zemí, které přistoupily k EU v roce 2004, vstoupilo do schengenského prostoru 21. prosince 2007. Vstupem do schengenského prostoru se Česká republika stala součástí systému, v jehož rámci je volný pohyb osob prakticky neomezen. Pro nově vstupující státy pak přistoupení k Schengenu znamená jakési symbolické zrušení rozdílu mezi západní a východní Evropou a možnost všech občanů překračovat vnitřní hranice tohoto prostoru bez nutnosti předložení identifikačního průkazu. Schengenský systém funguje od roku 1985 a od této chvíle je do něho zapojeno 23 zemí.

Vstupem České republiky do Evropské unie vznikla jedna negativní skutečnost založena na nedostatku informací, nebo na informacích nepřesných či dokonce zájmově zkreslených. Mnoho občanů České republiky má zájem pracovat v zahraničí, ale díky nedostatku informací je hledání zaměstnání odradí.

Rok 2006 byl Evropskou komisí vyhlášen jako Evropský rok mobility pracovníků. Práce v zahraničí byla vždy lákavou příležitostí, jak získat nové zkušenosti, zdokonalit se v jazyce, získat nové přátele, poznat novou zemi a její kulturu a v neposlední řadě pro zajímavé výdělky. Zahraniční zkušenost láká zejména mladé lidi, kteří jsou méně

závislí na své rodině, případně dětech. Jsou-li hlavním motivem pro práci v zahraničí nové zkušenosti, poznávání nové země, kultury nebo zdokonalení jazykových schopností, volí zájemci zejména pomocné práce a krátkodobé pracovní příležitosti. Jiní zase vnímají zahraniční pracovní zkušenost jako přínosnou součást kariéry a budoucích vyhlídek na zajímavou kvalifikovanou práci, ať už v zahraničí nebo po návratu v České republice. Takto motivovaní lidé si již vyhledávají kvalifikovanější pozice, které odpovídají jejich odbornosti dosažené v České republice.

Také z tohoto důvodu funguje od 1. května 2004 na úřadech práce v České republice služba Eures (European Employment Services), která se svými informačními a poradenskými aktivitami snaží usnadňovat rozhodnutí a realizace práce v některé ze zemí Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru. Eures v České republice je součástí celoevropské sítě Eures, kterou zřídila Evropská komise v roce 1993 a která koordinuje její aktivity. Součástí sítě Eures jsou členské státy Evropské unie (EU), Evropského hospodářského prostoru¹ (EHP) a Švýcarsko.

Cílem této práce je analýza trhu práce v zemích Evropské unie, se specifikací zaměřenou na možnosti uplatnění občanů České republiky v zemích Evropské unie. Dále bych chtěla uvést celkové zhodnocení současné situace u nejvyhledávanějších zemí a pracovních míst občany České republiky. Zájem určitých skupin našich občanů a situaci na pracovním trhu v zemích Evropské unie, chci získat dotazníkovým šetřením.

2 LITERÁRNÍ REŠERŠE

2.1 Globalizace

2.1.1 Pojem globalizace

„Globalizace“ jde od úst k ústům – módní slovo rychle se měnící, kouzelné zaklínadlo, univerzální klíč, který má odemknout brány ke všem dnešním i budoucím tajemstvím. Pro některé jde v „globalizaci“ o to, co musíme udělat, chceme-li být šťastni pro jiné je příčinou našeho neštěstí. Pro všechny je však neodvolatelným osudem světa, nevratným během událostí a zároveň procesem, který každého z nás ovlivňuje stejnou měrou a stejným způsobem (Bauman, 1999).

2.1.2 Globalizace a interkulturní management

Prostor, ve kterém je pro nás v rámci globálního světa nejbližším nadnárodním sdružením Evropská unie (dále jen EU), představuje nový způsob společenství. EU prošla během své krátké historie prudkým rozvojem, přičemž je stále jejím konečným cílem „propagovat stále těsnější svazek mezi uskupeními v Evropě“, nikoli však na základě národnostních států, ale výrazný důraz je kladen na princip „regionů“ v rámci EU, do kterých je soustřeďováno významné dění. Současných patnáct členských států EU směřuje k naplnění tohoto cíle spoluprací a spojováním svých zdrojů a schopností v určitých oblastech jako projev určité formy globalizace na evropské úrovni, který Evropě pomáhá obstát v rámci globalizace celosvětové.

V současném světě, kde se objevuje nebezpečí, že budeme „pohlčeni“ nově se tvořící odcizenou globální kulturou, stále více stoupá přirozený význam toho, že každý člověk

potřebuje někam náležet, mít povědomí o svých kořenech jako o pevném bodu v dnešním světě, v němž se všechny jistoty stávají tak relativním pojmem. Proto s pojmem globalizace se objevuje a vystupuje termín lokalizace (používaný v zahraničí), pro naši současnost dobře slučitelný s pojmem regionalizace. S tímto pojmem je spjata a bývá vyzdvihována také různost místních kultur a jejich specifčnost jako přínos pro obohacení celosvětového společenství.

Globální svět s různorodými interkulturními prvky lidského společenství vstupuje i do oblasti lidských zdrojů. Schopnost k vyspělé interkulturní komunikaci bude patřit k zásadním a důležitým východiskům rozvoje lidského potenciálu při řízení lidských zdrojů. Nebude dostačující znalost cizích jazyků, ale i znalost cizích kultur a především uvědomění a pochopení kultury vlastní (Krninská, 2002a).

2.1.3 Ekonomická definice globalizace

Globalizace je převážně chápána jako proces celosvětového, informačního, technologického a ekonomického propojování. Tyto vize globalizace kladou důraz na volný pohyb peněz, zvláště kapitálu, zboží, pracovních sil, služeb a vytváření odpovídajících nadnárodních institucí. V obecné rovině charakterizoval americký ekonom J. Sachs in Krejčí (2000) globalizace jako reformy, „jejichž jádro tvoří šest společných bodů“:

- 1) konvertibilita měny,
- 2) otevřenost pro zahraniční investice,
- 3) volný mezinárodní obchod,
- 4) soukromé vlastnictví jako hlavní mechanismu ekonomického růstu,
- 5) kooperativní vlastnictví jako dominující organizační formu velkých podniků,
- 6) členství v hlavních ekonomických institucích, včetně Mezinárodního měnového fondu, Světové banky, Světové obchodní organizace.

2.2 Evropská unie

2.2.1 Evropa

I v politice je dnes „Evropa“ výraz, který má samozřejmý obsah. Ten tvoří nejen geografické vymezení, ale i představa o specifickém obyvatelstvu, jeho materiální i duchovní kultuře i politice. Evropa je svébytný *genius loci*, tedy prostředí, které, jak píše slovenský teoretik synergetiky K. Vanička in Krejčí (2000), v současnosti s člověkem má schopnost produkovat kulturu, inspirovat k objevům a činům, které na jiném místě světa v témže čase nelze zaznamenat. Podle K. Vaničky in Krejčí (2000) pojem *genius loci* „vyzvedá ty klíčové vlastnosti vztahů člověka s územím a jeho samoregulační mechanismy, které znamenají předpoklady rozvoje“. Současná Evropa tedy v sobě skrývá zakódovanou a akumulovanou informaci o procesech, které formovaly její kulturu i geopolitickou strukturu. Evropa je historicko-geografický pojem označující specifické ohnisko civilizační tvorby.

2.2.2 Zrod Evropské unie

Dle Cihelkové (2003) se spolupráce stala novým fenoménem, který se prolíná s globalizací světové ekonomiky a zároveň je to jediný možný směr, kterým se svět může ubírat. EU se stala víc než symbolem možnosti funkcionální integrace. Již J. Monet, první předseda Evropského společenství uhlí a oceli, viděl ve sjednocení trhu těchto komodit u šesti členských států nástroj sjednocování jejich politiky v sociálním zabezpečení a dopravě.

Do hry se dostala tzv. expanzivní logika sektorové integrace. Jedná se o stále košatější propojování spolupráce ve vybraných ekonomicko-sociálních oblastech, které jsou do značné míry nepolitické. Toto větvení součinnosti má za následek pronikání tlaků a požadavků na sjednocení do stále nových oblastí, a to i do politických. Konečným

„vedlejším“ výsledkem tohoto nabalování ekonomicko-sociálních sektorových integrací by tak mělo být sjednocení politické. Tato vývojová logika umožnila zrod EU v její dnešní podobě tedy s určitým deficitem demokracie, jistým institucionálním a právním chaosem, nad nimiž však vítězí vědomí výhody, zájmu a zatím i odhodlání pokračovat v prohlubování integrace (Krejčí, 2000).

2.2.3 Důvody vstupu do Evropské unie

Důvody vstupu do EU jsou zásadní a ve středoevropském prostoru na začátku 21. století neoddiskutovatelné. Česko a Slovensko nejsou schopny ekonomicky konkurovat nadnárodními korporacím a na světovém finančním trhu. EU by mohla být ochranou malých středoevropských národů proti nešvarům globalizace. Zároveň tak malé státy a národy střední Evropy mohou získat podíl na rozhodování, jaký směrem se bude EU v globalizaci ubírat – zda bude tento velký ekonomický celek podporovat odbourávání hrozivých tendencí globalizace, nebo bude na nové nerovnosti parazitovat (Krejčí, 2000).

2.2.4 Občanství Evropské unie

Institut evropského občanství byl zaveden Maastrichtskou smlouvou o EU. Je vyjádřením myšlenky evropské pospolitosti lidí a důkazem, že evropská integrace již dávno překročila ekonomický rámec. Je třeba ovšem hned na počátku jasně uvést, že občanství Unie není institutem analogickým státnímu občanství. Je jen jakousi „nadstavbou“, která ponechá státní občanství jednotlivých členských států nedotčeno. Nenahrazuje je, pouze je doplňuje určitými právy na komunitární úrovni.

Občanem Unie je každá osoba, která má státní příslušnost některého členského státu.

Práva občanů Unie jsou tato:

1. Každý občan Unie má právo svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států s výhradou omezení a podmínek stanovených. Smlouvou Evropského společenství (ES) a prováděcími předpisy.
2. Každý občan Unie pobývajícím v členském státě, jehož není příslušníkem, má právo volit a být volen v obecních volbách v členském státě, v němž pobývá, a to za stejných podmínek jako příslušníci tohoto státu.
3. Každý občan Unie pobývajícím v členském státě, jehož není příslušníkem, má právo volit a být volen ve volbách do Evropského parlamentu v členském státě, v němž pobývá, a to za stejných podmínek jako příslušníci tohoto státu.
4. Každý občan Unie má na území třetí země, v níž členský stát, jehož je příslušníkem, nemá své zastoupení, právo na ochranu diplomatickými nebo konzulárními orgány kteréhokoli členského státu za stejných podmínek jako příslušníci tohoto státu.
5. Každý občan Unie má petiční právo v Evropském parlamentu podle článku 194 (138d).
6. Každý občan se může obracet na ombudsmana ustanoveného podle článku 195 (138e) (Týč, 2004).

2.2.5 Evropský sociální fond (ESF)

Evropský sociální fond je jedním ze čtyř strukturálních fondů, jejichž společným cílem je snížení rozdílů v životní úrovni, které existují mezi regiony, skupinami obyvatel i jednotlivci v Evropské unii. Usiluje o snížení nezaměstnanosti, usnadnění přístupu k zaměstnávání, zvýšení geografické a profesní mobility pracovníků uvnitř EU a zvýšení jejich adaptability na technologické změny, zejména prostřednictvím profesního vzdělávání a rekvalifikaci.

ESF je finanční nástroj, s jehož pomocí je realizována Evropská strategie zaměstnanosti (Evropská strategie zaměstnanosti – byla přijata v roce 1997 členskými státy EU ve snaze omezovat stále vyšší nezaměstnanost a dosáhnout podstatného a trvalého zvýšení míry zaměstnanosti), založená na čtyřech základních pilířích:

1. zlepšení zaměstnanosti a podpora nezbytného vzdělání, odpovídajících schopností a motivace k získání a udržení si zaměstnání u všech osob vstupujících na trh práce,
2. rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba pracovních míst,
3. podmínek pro založení, fungování a rozvoj podniků poskytujících pracovní místa,
4. podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců, podpora flexibility a inovací na pracovišti s cílem zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti a vytvoření a zachování pracovních míst,
5. posilování rovných příležitostí pro muže a ženy a odstraňování všech forem diskriminace v přístupu k pracovním příležitostem a odměňování.

Podpora z ESF je poskytována v oblastech všech tří cílů strukturální politiky v rámci Evropské unie:

Cíl 1: Podpora regionů, jejichž rozvoj zaostává, tzn. HDP/obyv. je nižší než 75% průměru Evropských společenství.

Cíl 2: Podpora hospodářské a sociální soudržnosti oblastí, které čelí strukturálním obtížím.

Cíl 3: Úprava a modernizace politiky a systémů vzdělávání, školení a zaměstnanosti.

ESF je finanční nástroj, s jehož pomocí je realizována Evropská strategie zaměstnanosti založená na čtyřech základních pilířích:

1. zlepšování zaměstnanosti a podpora nezbytného vzdělání, odpovídající schopnosti a motivace k získání a udržení si zaměstnání u všech osob vstupujících na trh práce.

2. Podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců, podpora flexibility a inovací na pracovišti s cílem zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti a vytvoření a zachování pracovních míst.
3. Rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba pracovních míst, podpora podmínek pro založení, fungování a rozvoj podniků poskytujících pracovní místa.
4. Posilování rovných příležitostí pro muže a ženy, odstraňování všech forem diskriminace v přístupu k pracovním příležitostem a odměňování (ESF,<http://portál.esf.cz>).

2.3 Nezaměstnanost

Vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných je typický pro velké množství evropských zemí a má vážné sociální dopady. Lidé ztrácejí pracovní návyky, základní kontakt s běžným společenským životem, rychle pohodlní a zvykají si na štědrý systém sociálních dávek. Ten je nejčastější příčinou nárůstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných. Problémem nemusí být vždy pouze vysoká podpora v nezaměstnanosti.

V současné době je vysoká nezaměstnanost zejména ve Španělsku, Německu, Francii a Itálii. Naopak nejnižší nezaměstnanost je v Nizozemí, Velké Británii nebo Lucembursku. Lidé bez práce v oblastech s vysokou nezaměstnaností nemigrují směrem do regionů s vysokou poptávkou po práci. Důvodem jsou především přetrvávající jazykové a informační bariéry. Velká část Evropanů stále neví o tom, kde a jaká práce je poptávána, nebo se jazykem země, kde by se mohli ucházet o zaměstnání, nedomluví. V rámci Evropské unie migruje za prací přes hranice členských států necelé jedno procento ekonomicky aktivního obyvatelstva ročně. Tato situace je živnou půdou pro trvalý růst dlouhodobě nezaměstnaných v některých oblastech (Španělsko, Itálie). Na druhé straně oblasti dynamického rozvoje (jižní Anglie, Nizozemí, centrální Portugalsko) postrádají velké množství kvalifikované pracovní síly. Dalším důvodem je vysoké daňové zatížení práce spojené se štědrými sociálními sítěmi (Francie, Švédsko

a Dánsko). Vysoké daňové zatížení odráží ekonomicky aktivní od práce a štědré sociální dávky oslabují motivaci nezaměstnaných k migraci za prací. Dlouhodobá nezaměstnanost nejčastěji postihuje tyto skupiny občanů: Občany s nízkou kvalitací, občany se sociálními a osobními handicap, příslušníky etnických menšin, imigranty, zdravotně postižené občany, obyvatele venkova nebo upadajících regionů, občany předdůchodového věku, mladistvé občany zaměstnané dlouhodobě u jednoho zaměstnavatele a na jednom místě (Měšec,<http://portál.mesec.cz>).

2.3.1 Který pracovní trh ze zemí EU si vybrat?

Ze zdroje Euroskop, jsem získala podrobnou tabulku, která je uvedena na následující straně, s celkovou mírou nezaměstnanosti v 25 zemích EU. Z této tabulky jsem vybrala Velkou Británii a Irsko jako nejvhodnější země v uplatnění na trhu práce díky jejich nižší míře nezaměstnanosti (Euroskop,<http://portál.euroskop.cz>).



























2.3.2 Velká Británie

Velká Británie má jeden z nejsilnějších pracovních trhů na světě:

Ve Velké Británii je v dnešní době zaměstnáno 74,5 % obyvatelstva z toho nezaměstnaných 5,1 % obyvatel, což je pro nás, kteří si hledáme práci v zemích EU nejvhodnější země k získání vhodného zaměstnání. V únoru 2005 byl nárůst o 183 000 zaměstnanců a to 78,9 % zaměstnanců ve službách, 12 % v továrnách, 7 % na stavbách, zbytek v zemědělství, rybolovu, elektrárnách a vodohospodářství. Odhaduje se, že dnes je ve Velkém Británii zaměstnáno 28,77 mil. obyvatel. Ženská ekonomická aktivita je historicky na vysokém stupni a je na třetím místě z 25 států EU. Přes polovinu zaměstnaných žen pracuje ve skupině třech hlavních zaměstnání. Platové rozdíly u žen a mužů se snižují, ale stále jsou zde firmy, kde jsou ženy méně placeny. Mezi rokem 2004 a 2005 se rozdíl zmenšil ze 14,5 % na 13 %. Hodinová platba ženám vzrostla o 4,9 % na 9.84,-GBP a mužům o 3,1 % na 11.31,- GBP. Průměrný roční výdělek muže

je 28 065,- GBP a ženy 20 314,- GBP. Nejnižší výdělek za hodinu je 5.05,- GBP (pro pracovníky ve věku 22 a více), 4.25,- GBP (18-21 let) a 3,- GBP (16-17 let), (Ministerstvo zahraničních věcí, <http://portál.mzv.cz>).

Obrázek 1: Celková míra nezaměstnanosti v zemích EU

Celková míra nezaměstnanosti v EU v letech 2002 - 2007 (v %)						
Země	2002	2003	2004	2005	2006	2007
 EU 25	8.7	8.5	8.9	9.1	9.0	8.8
 Belgie	6.9	6.7	7.3	8.1	7.7	8.0
 Česká republika	8.7	8.0	7.3	7.8	8.4	8.3
 Dánsko	4.4	4.3	4.6	5.6	5.3	5.1
 Německo	7.8	7.8	8.7	9.6	9.9	9.6
 Estonsko	12.5	11.8	9.5	10.1	8.9	8.1
 Řecko	11.0	10.4	10.0	9.3	9.3	10.5
 Španělsko	11.3	10.6	11.3	11.3	10.6	10.3
 Francie	9.1	8.4	8.9	9.4	9.6	9.7
 Irsko	4.3	3.9	4.3	4.6	4.4	4.3
 Itálie	10.4	9.4	9.0	8.6	8.5	7.8
 Kypr	5.2	4.4	3.9	4.4	5.1	5.6
 Lotyšsko	13.7	12.9	12.6	10.5	9.7	9.6
 Litva	16.4	16.4	13.5	12.7	10.4	9.1
 Lucembursko	2.3	2.1	2.8	3.7	4.3	4.4
 Maďarsko	6.3	5.6	5.6	5.8	5.9	6.3
 Malta	7.0	6.7	7.5	8.2	8.4	6.9
 Nizozemsko	2.9	2.5	2.7	3.8	4.7	4.7
 Rakousko	3.7	3.6	4.2	4.3	4.5	4.5
 Polsko	16.4	18.5	19.8	19.2	18.7	18.2
 Portugalsko	4.1	4.0	5.0	6.3	6.5	6.9
 Slovinsko	6.6	5.8	6.1	6.5	5.9	5.8
 Slovensko	18.7	19.4	18.7	17.1	18.0	16.5
 Finsko	9.8	9.1	9.1	9.0	8.4	8.9
 Švédsko	5.6	4.9	4.9	5.6	6.8	6.1
 Velká Británie	5.4	5.0	5.1	5.0	4.6	4.6

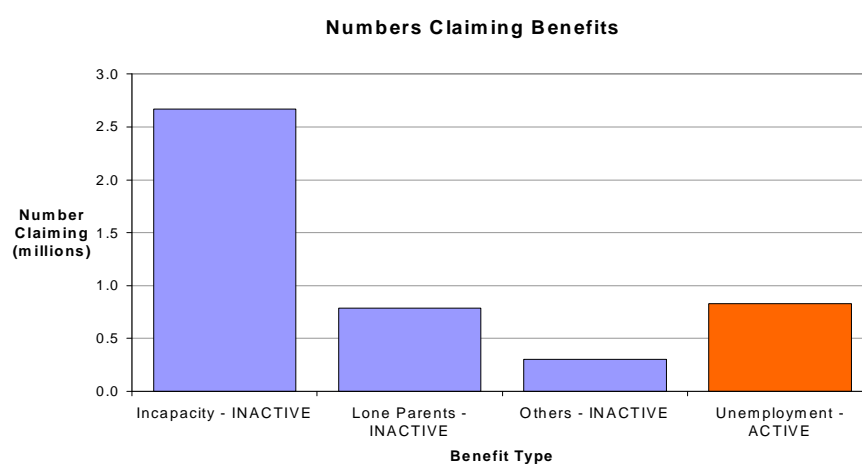
Zdroj: www.euroskop.cz

Londýn má nejvyšší mzdy z celé Velké Británie, ale díky drahému ubytování to není tak výhodné místo pro vhodné zaměstnání. Mnoho firem v Londýně platí příspěvek zaměstnancům na vyrovnání platu, za vysoké ceny za bydlení. Většina zaměstnanců ve Velké Británii může očekávat 37,5 pracovních hodin za 1 týden a 4 týdny dovolené v roce.

Pracovní trh má ohromný pozitivní dopad dovolující růst ekonomiky a pomáhání nízké inflace. Přistěhovalci z nových členských zemí jsou hlavní přispěvatelé vzrůstu populace (z 50 mil. na skoro 60 mil. od roku 1971). Registrovaní pracovníci jsou lidé z Estonska, Litvy, Polska, Maďarska, České republiky, Slovenska a Slovinska. Čechů pracujících ve Velké Británii je 16 385 (registrovaných od května 2004 do září 2005). A to v pohostinství 4 660 českých obyvatel, administrativa a podnikání 3 990 obyvatel, stavebnictví 1 230, zemědělství 1 155, maloobchod 1 080 a ve zdravotnictví 890 českých obyvatel (Ministerstvo zahraničních věcí, <http://portál.mzv.cz>).

Převod dávek podpory v nezaměstnanosti pro české obyvatele: Nezaměstnaný, který je registrovaný u českého úřadu práce a pobírá dávky hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti alespoň po dobu 4 týdnů, získává právo požádat o transfer podpory v nezaměstnanosti do Velké Británie, zatímco v této zemi hledá zaměstnání. Dávky jsou vypláceny nejvýše po dobu tří měsíců. Žadatel musí na českém úřadě práce požádat o vystavení formuláře E303. Na základě tohoto formuláře se během 7 dní zaregistruje na příslušném úřadu práce ve Velké Británii a zajistí si tak pobírání exportovaných českých dávek v nezaměstnanosti (Ministerstvo zahraničních věcí, <http://portál.mzv.cz>).

Obrázek 2: Počet osob (ve Velké Británii) žádající podporu a druhy podpor: (zleva: lidé, kteří nemohou pracovat, osamělí rodiče, jiní nepracující, nezaměstnaní)



Zdroj: Úřad práce Č. Budějovice, poradce Eures

2.3.3 Problém nezaměstnanosti

Je nutno poznamenat, že nezaměstnanost není považována za vážný ekonomický, ale ani za sociální problém, pokud se nestává masovou. Obvykle se vychází z faktu, že samotná existence nezaměstnanosti je vlastně přirozeným fenoménem a atributem svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a demokracii. Její existence primárně vyplývá a je ospravedlňována potřebami:

1. pohybu ekonomiky, který se vyžaduje i odpovídající pohyb pracovníků, což je spojeno s určitým časem, v kterém se oba pohyby vzájemně přizpůsobují,
2. svobodné volby osob, jejich svobodného rozhodování o tom, zda přijmou zaměstnání, nebo zda budou existenčně závislé na jiných příjmech než na příjmech realizovaných na trhu práce, zejména na různých dávkách sociálního státu (welfare state), podporách od charitativních organizací nebo ze strany rodiny, či na příjmech z činnosti v neformální ekonomice.

Vyrovnat se s přirozenou frikční nezaměstnaností (danou počtem osob zůstávající bez práce krátce, jen do nalezení nového zaměstnání) není pro společnost tak obtížné. Je to otázka uplatnění dvou mechanismů. Na jedné straně rozvinutého systému pojištění proti nezaměstnanosti, schopného nezaměstnanou osobu (i osoby závislé na jejím příjmu, zejména příslušníky její rodiny) podržet existenčně po krátkou dobu hledání nového zaměstnání.

Na druhé straně široce rozprostřeného systému institucí služeb zaměstnanosti (v prvé řadě úřadů práce), pomáhajícího nezaměstnaným orientovat se rychle a efektivně na trhu práce (zejména zprostředkováním mezi nezaměstnanými a potenciálními zaměstnavateli) a eventuálně zvyšovat jejich šanci na tomto trhu rozvoje těch schopností, po kterých je momentálně na trhu poptávka (zejména prostřednictvím rekvalifikace).

Pokud se však nezaměstnanost stává masovou a doba trvání jednotlivých případů nezaměstnanosti se prodlužuje, dostává se nezaměstnanost do centra pozornosti nejen těch, kdo ztrácejí práci, ale i do centra pozornosti celé společnosti a jejich státních a politických institucí. Masová nezaměstnanost vytváří pro společnost i pro vládu vážné problémy finančního (náklady na nezbytnou podporu vzrůstajícího počtu osob bez příjmu ze zaměstnání), organizačního (potřeba rozsáhlého a byrokratizovaného aparátu služeb zaměstnanosti) a politického charakteru (Mareš, 2002).

2.3.4 Druhy nezaměstnanosti

a) Frikční nezaměstnanost

V každém okamžiku se na trhu práce vyskytuje v důsledku mobility pracovníků, na straně nabídky práce řada osob bez placeného zaměstnání. Mezi pracovními místy totiž dochází běžně k přesunům osob, ať již jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění (Mareš, 2002).

Někteří lidé jsou dočasně nezaměstnaní, protože opustili původní zaměstnání a o nějakou dobu si hledají nové místo. Toto hledání jim zabere určitý čas, protože se mnohdy zdráhají přijmout ihned první nabídku. Očekávají lepší nabídky a chtějí si vybrat (Holman, 2002).

b) Strukturální nezaměstnanost

Vedle běžné změny zaměstnání, která je jádrem frikční nezaměstnanosti, ztrácí řada pracovníků své zaměstnání i díky rozpadu neefektivních podniků a institucí a díky eliminaci celých starých odvětví a díky likvidaci umělé přezaměstnanosti. Lidé, kteří se takto stávají nezaměstnanými, se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví a mají své bydliště. Požadovány jsou nové

profese, kvalifikace, dovednosti i jiná územní distribuce práce. Tak se mění struktura poptávky po práci, které se struktura její nabídky jen obtížně přizpůsobuje. Pak se hovoří o nezaměstnanosti strukturální jako o výsledku nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce (Mareš, 2002).

Strukturální nezaměstnanost obvykle trvá déle než frikční nezaměstnanost. Strukturální nezaměstnanost také znamená větší zásah do života člověka. Není nijak snadné změnit profesi, projít rekvalifikačními kurzy, zvyknout si na nové povolání. Ale strukturální změny probíhají v ekonomice neustále, protože se neustále mění struktura poptávky. Nelze se jim bránit, snaha o potlačování strukturálních změn by ekonomiku vyřadila ze světové soutěže a vedla by k jejímu zastarání. Proto je i strukturální nezaměstnanost přirozenou a nevyhnutelnou součástí každé ekonomiky (Holman, 2002).

c) Cyklická nezaměstnanost

Pod cyklickou nezaměstnanost se rozumí nezaměstnanost, která je vyvolána cyklickými změnami (efektivní poptávky, produkce) v makroekonomickém rozměru. Tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat (Kotýnková, 2003).

d) Sezónní nezaměstnanost

Je to nezaměstnanost, která je krátkodobá a způsobuje ji diskontinuita produkce v odvětvích, kde je výroba závislá na počasí: stavebnictví, povrchová těžba nerostných surovin, zemědělství, lesnictví, rybolov a její důsledky v navazujících zpracovatelských odvětvích, jako cukrovarnický a konzervářský průmysl (Kotýnková, 2003).

2.4 Zaměstnanost

2.4.1 Definice zaměstnanosti a pojmy související se zaměstnaností

Zaměstnanost

Jako aktivní účast práceschopného obyvatelstva na společenské hospodářské činnosti, přičemž práceschopné obyvatelstvo je obyvatelstvo ve věkovém rozmezí, ve kterém se uskutečňuje ekonomická aktivita. Politika zaměstnanosti je zaměřena na dosažení rovnováhy mezi nabídkou pracovních sil a poptávkou po nich, směřuje k produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Evropská strategie zaměstnanosti vytyčila následující 4 pilíře: zaměstnanost, podnikatelství, adaptabilitu a rovné příležitosti.

Zaměstnatelnost

Jako schopnost být zaměstnán. Souhrn kompetencí v konkrétních oblastech, vědomostí a dovedností dávajících šanci uspět na trhu práce. Zahrnuje i vůli spojenou s odolností, podnikavost a touhu uspět, důvěru ve vlastní schopnosti, vědomí nezbytnosti progresivních a odpovědných přístupů v zaměstnání.

Kvalifikace

V tomto smyslu je kvalifikace brána jako soustava schopností (vědomostí, dovedností, návyků, zkušeností) potřebných k získání oficiálně potvrzené způsobilosti (většinou uznávané státem) k výkonu určité činnosti (povolání, funkce).

Kompetence

Kompetence jako souhrn pravomocí a odpovědností svěřených určitému pracovnímu místu či orgánu nebo jako schopnost vykonávat určitou funkci nebo soubor funkcí

a dosahovat při tom určité úrovně výkonnosti. Takto chápanou kompetencí je i ochota přijímat rozhodovací riziko, osobní iniciativa, volní vlastnosti, motivovanost apod.

Povolání

Povolání (profesi) chápeme jako souhrn společensky užitečných činností daných mírou dělby práce a realizovatelných na trhu práce, vykonávaných speciálně připravenými pracovníky (Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, <http://wtd.vlada.cz>).

2.4.2 Zaměstnanost v Evropské unii

Zaměstnanost v patnácti zemích Evropské unie (EU 15) se sice v průběhu 90. let zvýšil o více než 2 miliony osob, ani to však nestačilo k výraznějšímu zvýšení míry zaměstnanosti (zaměstnané populace v produktivním věku), která stále setrvává na úrovni těsně nad 60 % (což je podstatně méně, než předpokládá cíl EU pro rok 2010, který stanoví míru zaměstnanosti na úrovni 70 %). Průměrná hodnota míry zaměstnanosti (60 %) však zakrývá podstatné rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. Pouze čtyři členské země měly v roce 1999 míru zaměstnanosti vyšší než 70 %. Zároveň přibližně 10 % populace EU 15 žilo v roce 1999 v oblastech, kde míra zaměstnanosti činila 44 % (Zahradník, 2003).

2.4.3 Právní postavení občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků z hlediska zákona o zaměstnanosti

1. Občané EU:

Občané členských států Evropské unie a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané České republiky (ke státům EU patří Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko,

Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemí, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovinsko, Slovensko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie).

2. Občané EHP a Švýcarska:

Stejné právní postavení jako občané České republiky mají též občané Norska, Lichtenštejnska a Islandu, patřící do EHP, jejich rodinní příslušníci a dále občané Švýcarska a jejich rodinní příslušníci.

3. Rodinní příslušníci občanů EU/EHP a Švýcarska:

Rodinným příslušníkem občana EU/EHP a Švýcarska se bez ohledu na státní příslušnost rozumí jeho manžel nebo manželka a jejich potomci, jsou-li mladší 21 let nebo jsou-li na něm závislí, dále pak vyživovaní (závislí) příbuzní ve vzestupné řadě občana EU/EHP a Švýcarska a jeho manžela nebo manželky (Ministerstvo práce a sociálních věcí, <http://portál.mpsv.cz>).

2.5 Volný pohyb osob

„Volný pohyb osob je jednou ze čtyř základních svobod EU a představuje odstranění všech překážek přesunu občanů EU mezi jednotlivými členskými státy, ať už za prací, podnikáním nebo studiem. Základem volného pohybu osob je volný pohyb pracovníků.“, (Informační síť Eures, <http://portal.mpsv.cz>).

Primární úprava volného pohybu pracovníků je obsažena v čl. 39 SES (Smlouva o ES), jehož ústředním principem je zákaz diskriminace z důvodu státní příslušnosti. Svoboda pohybu pracovníků znamená zrušení jakékoliv diskriminace z důvodu státní příslušnosti mezi pracovníky členských států vzhledem k zaměstnání, odměňování a dalším pracovním podmínkám. Pro přesnější stanovení a zajištění práv pracovníků bylo přijato orgány EU množství nařízení a směrnic. Významnou roli při definování základních pojmů a dalším rozvíjení práv pracovníků, občanů EU, sehrál také Evropský soudní dvůr. Výsledkem bylo poskytnutí širokého okruhu práv této skupině občanů“ (Euroskop, <http://portál.euroskop.cz>).

Každý český občan má od vstupu ČR do EU všechna tato práva, kromě dočasných omezení spojených s tzv. přechodným obdobím. Přechodné období potrvá po dobu maximálně sedmi let od vstupu ČR do EU. Přechodné období uplatněné v Přístupové smlouvě se týká pouze přístupu na trh práce.

2.5.1 Právo volného pohybu

Volný pohyb pracovníků také zahrnuje významná práva:

1. právo ucházet se bez diskriminace o nabízená místa v jiném členském státě,
2. právo toto zaměstnání v členském státě vykonávat,
3. právo za tímto účelem tam pobývat a zůstat i po ukončení pracovní kariéry (Eures,<http://portál.mpsv.cz/eures>).

Právo volného pohybu pracovníků je zakotveno přímo v zakládajících smlouvách a dále přesně definováno a rozvinuto zejména v Nařízení Rady číslo 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství. Právo volného pohybu pracovníků zaručuje, že občané Evropské unie mají v zásadě stejný přístup na trh práce členského státu jako vlastní občané daného státu. Nemohou na ně být aplikována jakákoli omezení, povolení nebo splnění dalších podmínek, které vlastní občané plnit nemusí (Euroskop,<http://portál.euroskop.cz>).

„Tuto otázku upravuje směrnice 68/360/EHS o odstranění omezení pohybu a pobytu pracovníků členských států a jejich rodinných příslušníků uvnitř Společenství. Osoba, která vstupuje na území jiného členského státu s úmyslem pracovat, musí být včetně oprávněných příslušníků rodiny vpuštěna na základě předložení platného průkazu totožnosti nebo pasu. Získání povolení k pobytu může být závislé pouze na předložení dokumentu použitého ke vstupu na území a dokumentu prokazujícího získání zaměstnání. Příslušníci rodiny pracovníka musí obdobně předložit dokument použitý ke

vstupu na území a dokument prokazující jejich rodinný poměr nebo závislost na pracovníkovi“ (Euroskop, <http://portal.euroskop.cz>).

Zvláštní pravidla jsou pak stanovena pro sezónní pracovníky a jiné pracovníky pracující po časově omezenou dobu.

2.5.2 Migrující pracovníci

Zájemci o pracovní příležitosti ze dvou rozdílných zemí Evropské unie nemohou být vystaveni rozdílným požadavkům a v rámci výběrového řízení jim musí být zaručeny stejné podmínky. K využití tohoto práva byla přijata řada záruk předcházejících diskriminaci migrujících pracovníků proti domácím. S migrujícími občany EU a jejich rodinnými příslušníky se podle práva EU má zacházet jako s občany hostitelské země.

Migrující pracovníci mají možnost vzít si s sebou rodinu (jejich rodinní příslušníci mají rovný přístup na trh práce), právo na stejné sociální a daňové výhody, jaké mají domácí pracovníci, neomezený přístup k bytům a nemovitostem, přístup do místních odborových organizací.

2.5.3 Omezení volného pohybu pracovníků

Omezení v členských zemích EU a EHP (tj. Belgie, Dánsko, Finsko, Francie, Itálie, Německo, Nizozemsko, Portugalsko, Rakousko, Španělsko, Lucembursko, Švédsko, Řecko) je pro občana ČR, který chce na jejich území pracovat, žádat o pracovní povolení. Podmínky nejsou ve všech zemích stejné a odlišný je zpravidla i přístup k různým profesím. Často je v těchto zemích výrazná poptávka po určitých profesích a v takových případech je vyřízení pracovního povolení pouhou formalitou. Při posuzování vystavení pracovního povolení musejí být občané ČR navíc upřednostňováni před občany z nečlenských zemí. Volný pohyb pracovníků může být omezen v zaměstnání ve státní správě, v některých profesích, kde je možné požadovat znalost jazyka (např. policisté, lékaři). Zaměstnání ve státní správě je na odůvodněných

místech vyhrazeno pouze pro vlastní občany. Znalost místního jazyka je možno vyžadovat pouze v případě, že je nezbytně nutná k výkonu dané profese. Státy mohou dále omezit právo volného pohybu z důvodu veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví. Toto omezení se vztahuje nejen na pracovníky, ale na všechny osoby, které požívají výhod volného pohybu (Eures,<http://portál.mpsv.cz/eures>).

2.5.4 Sociální zabezpečení

Se zavedením volného pohybu osob ve Společenství bylo třeba zároveň překonat teritoriální omezenost sociálního zabezpečení. Nároky na jednotlivé dávky většinou závisejí na délce pobytu osoby v daném státě. Smyslem svobody pohybu je právě usnadnit změnu místa pracovní činnosti a pobytu, a proto bylo třeba zajistit, aby v důsledku této změny nedocházelo k tříštění, omezování, nebo dokonce ke ztrátě nároků oprávněných osob.

Základní principy úpravy obsažené v nařízení č. 1408/71 ve znění všech uvedených změn a doplňků jsou tyto:

1. zákaz diskriminace z důvodu státní příslušnosti,
2. vyplácení dávek bez ohledu na bydliště
3. nemožnost vyplácení více než jedné dávky z téhož titulu,
4. sčítání dob rozhodných pro vznik a trvání nároků a výši dávek dosažených v jednotlivých členských státech,
5. nepřipustnost méně příznivého postavení osoby v důsledku změny místa bydliště ve vztahu k těm, kteří toto místo nemění,
6. zásada jediného státu, tj. každý je v daném okamžiku podroben právu sociálního zabezpečení pouze jednoho státu [lex loci laboris).

System Společenství funguje tak, že každý stát aplikuje vlastní předpisy, pokud jde o druhy poskytovaných dávek a podmínky pro získání nároku na tyto dávky. Nároky na dávky sociálního zabezpečení jsou u konkrétní osoby určeny vždy právem jednoho

určitého státu. Je to právo státu, v němž tato osoba vykonává pracovní činnost (Týč, 2004).

2.6 Přístup na pracovní trh

Občané Evropské unie mají tedy přiznáno právo na rovný přístup k pracovním příležitostem a následné rovné zacházení. Zájemci o pracovní příležitosti ze dvou rozdílných zemí Evropské unie nemohou být vystaveni rozdílným požadavkům a v rámci výběrového řízení jim musí být zaručeny stejné podmínky. Občané každého členského státu Evropské unie se mohou ucházet o práci v konkurzním řízení jakékoliv firmy na území kteréhokoliv členského státu. Přístup občanů ČR na trhy práce členských zemí EU není po 1. 5. 2004 všude stejný.

U států, které se rozhodly k regulaci přílivu pracovní síly z nových členských zemí, dojde k prvnímu přehodnocení tohoto stavu před 1. květnem 2006. Pokud bude původním členům ze strany občanů nových členských zemí prokazatelně hrozit destabilizace trhu práce, mohou omezující opatření prodloužit do roku 2009, ve výjimečných případech až do roku 2011. Současný vývoj nicméně nenaznačuje masivní zájem občanů ČR o práci v zahraničí, a je tedy pravděpodobné, že trhy práce většiny členských zemí EU se českým pracovníkům zcela otevrou již 1. 5. 2006. Pokud nějaký členský stát EU či EFTA (státy EHP a Švýcarsko) uplatňuje vůči ČR přechodné období pro volný pohyb pracovníků, neznamená to, že naši občané nesmějí v dané zemi pracovat. Znamená to, že k legálnímu výkonu zaměstnání v tomto státě potřebují pracovní povolení, o které musejí (zpravidla prostřednictvím svého zaměstnavatele) žádat na místním úřadu práce. Režim vystavování pracovních povolení není ve všech členských zemích uplatňujících přechodné období stejný a často se liší i přístup k jednotlivým profesím. Pokud státní příslušník ČR vykonával v okamžiku vstupu ČR do EU legální zaměstnání na území jiné členské země a byl mu umožněn přístup na její pracovní trh na dobu alespoň jednoho roku, má tento občan ČR nárok na přístup na trh práce v této zemi i nadále, i když tato země uplatňuje vůči ČR přechodné období. O tuto

výsadu daný občan přijde pouze tehdy, pokud trh práce této země dobrovolně opustí (Úřad práce České Budějovice, Eures poradci)

2.6.1 Volný přístup pracovníků na pracovní trh

V současné době mají občané ČR volný přístup na trh práce ve všech devíti členských zemích, které spolu s ČR vstoupily do EU 1. 5. 2004 (Slovensko, Polsko, Maďarsko, Estonsko, Litva, Lotyšsko, Slovinsko, Kypr, Malta). Z původních členských států pohyb pracovníků uvolnily Irsko, Švédsko a Velká Británie. V těchto členských státech je tedy možné hledat zaměstnání bez jakýchkoli omezení (ve Velké Británii je pouze v souvislosti se zahájením pracovního poměru povinná registrace a po dobu prvních 12 měsíců nepřetržité práce je omezen přístup k dávkám sociální péče a sociální podpory). Po 1. květnu 2004 si zde již nemusí český občan vyřizovat pracovní povolení a může si hledat práci a účastnit se konkurzů za stejných podmínek jako občané domácí.

Jedinou výjimkou je Malta, která také otevřela svůj pracovní trh všem novým zemím, avšak pro možnost evidence počtu zaměstnanců na svém území zachovala stávající systém vydávání pracovních povolení s tím, že tato pracovní povolení budou vydávána automaticky (Úřad práce České Budějovice, Eures poradci).

2.6.2 Zaměstnání v EU

Pokud se rozhodneme pracovat v zahraničí, měli bychom mít představu, do jaké země bychom rádi jeli, na jak dlouho práci hledáme, jakou kvalifikaci máme a jakou práci bychom chtěli v zahraničí zastávat. V některých případech je důležitý i věk a rodinný stav.

2.6.3 Vhodná kvalifikace k zaměstnání

Pokud jsme již rozhodnutí, ve kterém členském státě chceme pracovat, je především potřebné zjistit, zda povolání, které chceme vykonávat, je či není ve vybrané zemi regulované. Pro výkon regulovaného povolání nebo činnosti jsou právními předpisy členských států stanoveny určité požadavky, jejichž splnění podmiňuje výkon tohoto povolání. (Určitými požadavky se rozumí např. stupeň a obor vzdělání, délka praxe, zdravotní způsobilost.) V jednotlivých členských státech se předepsané požadavky liší, stejně tak jako se liší počet regulovaných činností. Tyto a další informace je možné získat u příslušných národních koordinátorů. Pokud je námi vybrané povolání nebo činnost v cílovém státě regulované, musíme požádat o uznání své odborné kvalifikace. V tomto případě nám národní koordinátor pomůže najít příslušný uznávací orgán. Není-li námi vybrané povolání v dané zemi regulované, jsme oprávněni toto povolání vykonávat stejně jako státní příslušníci členského státu. Rozhodnutí o přijetí je pak na potenciálním zaměstnavateli (<http://portál.europa.eu>).

2.7 Žádaná zaměstnání v zemích EU

Při výběru typu práce, kterou bychom chtěli v zahraničí zastávat, se řídme především podle svých schopností a znalostí. Není dobré své kvality podceňovat ani přeceňovat. Také si raději předem orientačně zjistíme aktuální situaci na trhu práce dané země. Mimo klasické práce na hlavní pracovní poměr existuje několik dalších druhů zaměstnání.

2.7.1 Au-pair

Práce au-pair znamená dočasný pobyt v hostitelské rodině za účelem zlepšení jazykových znalostí a poznání nové kultury. Ve většině zemí není Au-pair pokládáno za klasický pracovní poměr, proto si musíme předem ověřit, jak je tento výkon řešen

z hlediska zdravotního a sociálního pojištění jak v cílové zemi, tak v ČR. Práce spočívá v úklidu domácnosti, praní, žehlení, doprovodu dětí do školy a ze školy, občasné nákupy a připravení večeří pro děti. Jedná se zejména o 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, stravu zdarma a dostávají kapesné. Kapesné Au-pair je stanoveno britskými zákony. Minimální kapesné je 55 liber týdně. Au-pair pracuje 25 až 30 hodin týdně, tzn. 5 hodin denně, 5-6 dnů v týdnu nebo 6 hodin denně, 5 dnů v týdnu. Rodina může požádat 2x až 3x do týdne o babysitting (hlídání dětí mimo pracovní dobu, převážně večer). Au-pair má právo na 1,5 dne volna každý týden (Student agency, <http://portal.studentagency.cz>)

2.7.2 Práce v cestovním ruchu

Jedná se převážně o práci v hotelech a penzionech, tj. pomocné práce v kuchyni, úklidové služby, pokojská, číšník, servírka. Přednost mají samozřejmě ti, kteří jsou ochotni zůstat celou sezónu. Minimální věk je 18 let.

2.7.3 Práce na farmách (sběr ovoce)

Je jednou z nejčastějších krátkodobých prací v zahraničí. Velkou výhodou je dobrá fyzická kondice. Práce je většinou úkolová, takže výdělek závisí především na šikovnosti pracovníka. Opět jsou upřednostněni ti, kteří zůstanou na celou sezónu.

2.7.4 Program WAT (Work and Travel)

Účelem tohoto programu je umožnit zahraničním studentům vysokých a vyšších škol pracovat v zemích EU. S tímto programem mohou studenti v době letních prázdnin po dobu 4 měsíců pracovat a v případě zájmu ještě další měsíc cestovat. Program je určen pro studenty ve věku 18-28 let v dobrém zdravotním stavu, kteří ukončili střední

školu a jsou posluchači denního studia na vysoké nebo vyšší škole. Znalost angličtiny musí být alespoň na komunikativní úrovni.

2.7.5 Dobrovolnictví

Je svobodně zvolená činnost, vykonávaná 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 18-25 let, požadavek na předchozí kvalifikaci je nulový. Dobrovolníci mohou působit v rámci zemí EU a to od 3 týdnů až po dobu 1 roku. Finanční náklady pokrývá grant programu „Mládež“ (Youth, <http://portál.youth.cz>).

2.7.6 Care work (péče o staré lidi, péče o zdravotně postižené nebo péče o mentálně postižené lidi)

Pracovníci jsou většinou zaměstnání v menších pečovatelských domech, nemocnicích nebo domovech důchodců (Care home). Zaměstnanci se starají o starší nemohoucí pacienty nebo o pacienty nemocné či handicapované. Tento druh práce není vhodný pro každého jedince. Je třeba mít minimální zdravotní vzdělání. Náplň práce je pomoc pacientům s dodržováním osobní hygieny a poskytování běžné péče. Náplň práce je individuální a odvíjí se od konkrétní pozice. V daném zařízení převážně pracují zaměstnanci různé národnosti (Afrika, Thajsko, Jamaika, Filipíny) a málokdy se v této profesi setkáme s Angličany. V tomto zaměstnání je důležité mít chuť se učit novým věcem a pomáhat lidem. Také je třeba si uvědomit, že se jedná o těžkou práci jak psychicky, tak fyzicky. Ze začátku musí každý nový zaměstnanec se zúčastnit dvoutýdenního školení tzv. „training“, které je většinou bezplatné. Později zaměstnanec musí absolvovat hygienický kurz a kurz první pomoci (Food Hygiene course, First Aid). Jednotlivé kurzy jsou ukončeny písemnou zkouškou. Každý zaměstnanec, který pracuje v tomto oboru, může po pětileté praxi, získat britskou kvalifikaci pro práci ve

zdravotnictví (tzv. NVQ). Tento proces je však poměrně zdlouhavý (6 – 9 měsíců) a nákladný. Poplatek za zažádání o registraci do kurzu činí 100 GBP, samotný kurz potom okolo 1 000 GBP. Ve výjimečných případech zaměstnavatel tyto kvalifikace zaměstnancům financuje. Uchazeči o tuto práci by měli mít dobrou komunikativní znalost anglického jazyka. Pracovní doba ve zdravotnictví je cca 35 – 48 hodin týdně s možností práce přesčas. Pracuje se na směny (denní i noční). Zaměstnavatel si někdy vyhrazuje právo na zvýšení či snížení počtu pracovních hodin týdně.

Minimální mzda ve Velké Británii je 5,05 GBP (u osob starších 22 let) hrubého na hodinu. Průměrná mzda nekvalifikovaných pracovníků v tomto oboru se pohybuje od 7 GBP na hodinu hrubého, mzda pracovníků s danou kvalifikací či zkušenostmi dosahuje cca kolem 15 liber na hodinu hrubého a více.

2.8 Schengenská dohoda

Nevelká obec v Lucembursku propůjčila své jméno iniciativě, která má v současnosti obrovský význam pro většinu obyvatel EU a dokonce některých dalších států Evropy. Základem se stala mezivládní spolupráce části členských zemí Společenství, jež právě v Schengenu podepsaly 14. 6. 1985 dohodu o postupném uvolnění hranic a odstranění hraničních kontrol. Jednalo se o pět zemí: Francii, Belgie, Nizozemí, Lucembursko a SRN. Sama dohoda je stručným dokumentem, který stanovil jen základní rámec a teprve 19. června 1990 byla přijata Prováděcí úmluva k Schengenské dohodě. Úmluva již definovala podrobná pravidla pro uvolnění hranic a fungování systému, který ovšem začal beze zbytku fungovat až 26. března 1995.

Výrazným mezníkem ve vývoji schengenského systému je rok 1997, kdy byla přijata Amsterodamská smlouva (platná od května 1999). Smlouva zahrnuje schengenské *acquis* do právního řádu EU/ES. Pouze Velká Británie a Irsko si zde vyjednaly trvalou výjimku a zůstaly mimo "Schengen". Schengenský prostor postupně obsáhl následující země: Francie, Belgie, Nizozemí, Lucembursko, SRN, Itálie, Portugalsko, Řecko,

Rakousko, Dánsko, Švédsko, Finsko a také Norsko a Island (jako přidružené státy - jsou členy Nordické pasové unie). Podstatou je odstranění policejních kontrol na vnitřních hranicích území a volný přeshraniční pohyb. Jako hlavní nástroj byla vytvořena informační databáze SIS (Schengen Information System), která uchovává např. záznamy o pohřešovaných osobách a odcizených vozidlech či předmětech.

Zastaralá původní databáze SIS I však nedovolila rozšířit Schengenský systém na nové členské státy a bylo rozhodnuto vybudovat zcela novou. SIS II má zvýšit kapacitu a možnosti systému a její zprovoznění se očekává v roce 2007. Přestože ČR je tedy od data vstupu do EU účastníkem Schengenského protokolu (spadá do základní legislativy EU), nemohla do 31. 12. 2007 využívat všech výhod. Na našich hranicích s ostatními členy EU do 31. 12. 2007 probíhaly systematické policejní kontroly fyzických osob (cestovních dokladů). Ze snah o harmonizaci vízové politiky EU vzešlo zavedení tzv. schengenského víza. Toto vízum, vydané jedním členským státem, umožňuje občanovi třetí země vstup na území ostatních členských států. Avšak ČR a další nové státy EU ještě nemohou vydávat plnohodnotné schengenské vízum a vystavují vízum pouze pro svá území. Pro cestování po ostatních (starých) zemích "Schengenu" musí občan třetího státu, který pobývá v ČR, nadále vyřizovat schengenské vízum - buď pro konkrétní zemi pobytu, či pro více států (žádá v zemi vstupu na Schengenské území). (Euroskop, <http://portál.euroskop.cz>).

2.8.1 Schengenská dohoda a jaký má význam pro občany

„Česká republika je členem Schengenu.“ Co to znamená a jaké přínosy z toho plynou pro turisty? Dnem 31. 12. 2007 se Česká republika začlenila do tzv. schengenského prostoru a přiřčenila se tak ke skupině států, které neprovádějí kontroly na svých společných hranicích. Od této chvíle je možné překračovat pozemní hranice kdykoli, na jakémkoli místě a bez nutnosti předkládat na hraničních přechodech identifikační průkaz.

„Schengen“ je krátkým označením pro tzv. schengenský prostor – území států, na jejichž společných (vnitřních) hranicích nejsou prováděny kontroly osob. Schengenský prostor získal své označení po názvu lucemburského městečka, ve kterém proces začal. Historie schengenské spolupráce je spojená s rokem 1985, kdy pět členů Evropských společenství (Německo, Francie, Itálie, Belgie, Nizozemsko a Lucembursko) podepsalo dohodu o postupném rušení kontrol na společných hranicích. Schengen se postupně rozrůstal o nové státy, až v roce 2001 dosáhl současné podoby čítající souvislé území 15 států (13 členských zemí EU, Norsko a Island). Rozšíření Schengenu ke dni 31. prosince 2007 bylo celkem o 9 nových členských států EU (Nettravel,<http://portál.nettravel.cz>).

3 METODICKÝ POSTUP

3.1 Hlavní cíl diplomové práce

Hlavním cílem této práce je analýza trhu práce v zemích Evropské unie, se specifikací zaměřenou na možnosti uplatnění občanů České republiky ve vybraných zemích Evropské unie.

3.2 Vedlejší cíle

- 1) Shromáždění údajů a jejich analýza týkající se požadavků, které jsou na trhu práce od příchozích (migrantů) žádány, s větším zaměřením na žádané země (Velká Británie, Irsko, Spolková republika Německo).
- 2) Sonda mapující situaci v oblasti zaměstnanosti studentů a jejich průzkum zájmu o zaměstnání byl proveden za pomoci dotazníkové šetření.
- 3) Pro porovnání stavu zájmu o zaměstnání v zemích EU bylo provedeno také dotazníkové šetření u zaměstnanců firem na Českobudějovicku.

3.3 Pracovní postup

Pracovní postup práce byl rozčleněn do fází, které na sebe postupně navazují: fáze přípravná, fáze sběru dat a fáze zpracování dat. Tyto etapy odpovídají standardní strategii sociologického výzkumu.

Po utřídění, zpracování a zhodnocení získaných dat a informací se další analýza soustředí na výběru vhodného zaměstnání, znalosti jazyka, motivace k hledání zaměstnání a celkového názoru na vstup České republiky do EU.

3.3.1 Přípravná fáze

Pro každý sociologický výzkum je podstatným momentem volba techniky sběru informací. Volbu techniky ovlivňují následující faktory:

1. charakter zkoumaného jevu (tento faktor je nejpodstatnější),
2. charakter výzkumné akce,
3. vnější ekonomické a organizační faktory.

Při volbě metody je třeba tyto faktory analyzovat.

Při analýze možných sociologických technik sběru informací byl vyvozen závěr, že vhodnou metodou je dotazníkové šetření.

Charakterem výzkumné akce se rozumí akce kvantitativní, která by měla obsáhnout co největší možný okruh sledovaných jedinců. Analyzují-li se ekonomické a organizační faktory závěrem, že akce musí být finančně nenáročná s jednoduchou organizací a strategií, tedy standardizována.

3.3.2 Základní informace získané ze sítě Eures

Dle získaným informací a studijních materiálů od evropské služby zaměstnanosti EURES, jsem na základě prostudovaných materiálů, jsem se soustředila na nejžádanější země v ČR. Pro šetření byla vybrána Velká Británie, Irsko, SRN jako nejvhodnější země z hlediska pracovních příležitostí pro občany České republiky.

3.3.3 Základní informace o výběrovém souboru dotazníkového šetření

Výběrový soubor zahrnuje 100 respondentů, 50 studentů Jihočeské univerzity a VOŠ zdravotní v Plzni. Zbývajících 50 respondentů byli zaměstnanci pracující v budějovických firmách. Byly osloveny 3 Budějovické firmy: Kuboušek s.r.o., Hochtief a.s. a stavební firma Mon s.r.o. V celkovém zastoupení mužů a žen je zde větší procento žen.

3.3.4 Technika sběru dat

Dotazník je formulář, určený k pokud možno přesnému a úplnému zaznamenávání zjišťovaných informací. Dříve než začne být dotazník formován, je nezbytné znát účel a cíle výzkumu, vypracovat seznam informací, které musí být zjištěny a mít koncept plánu analýzy.

Dotazníky byly sestavovány na základě určitých faktorů, které ovlivňují jeho typ, obsah, strategii, druh a způsob kladení otázek. Těmito faktory jsou:

1. způsob šíření dotazníků,
2. druh respondentů,
3. časový aspekt,
4. způsob zpracování otázek.

Na základě těchto faktorů byl zvolen typ otázek.

Otázky jsou jednoduché a krátké, aby urychlily odpovídání, zvýšily srozumitelnost a zamezily tak zkreslujícím odpovědím. Jedná se o otázky uzavřené, to znamená, že respondent označuje nejvhodnější alternativy ze seznamu předem připravených odpovědí. Jednotlivé otázky zahrnují sledovaný znak, který má vliv na zkoumané sociální jevy.

3.3.5 Fáze sběru dat

Ve fázi sběru dat přecházíme z potenciální informace na informaci realizovanou. K realizované informaci dojdeme určitým postupem, který zahrnuje sled transformací. Na tomto postupu se podílí minimálně dvě osoby: výzkumník a respondent. Nejpodstatnější fází je rozhodnutí respondenta informaci vůbec předat.

V dotazníkovém šetření byla zvolena varianta, při kterém byl dotazník předán respondentovi, a ten jej na místě vyplnil a vrátil. V tomto případě musí být v standardizovaném dotazníku pouze uzavřené otázky. I v tomto případě byl respondent obeznámen s jeho využitím a byly mu nastíněny cíle této práce.

3.3.6 Zpracování dat

Ke zpracování dat byly použity programy Microsoft Excel, Microsoft Word.

Ve fázi zpracování dat dochází k třídění, kódování a statistickému zpracování informací vzešlých z dotazníkového šetření. Tyto informace se dále podrobují analýze, vhodně se interpretují a zpětně se metodicky hodnotí, stanovuje se jejich společenská významnost a dochází k jejich srovnání s již publikovanými výsledky.

Kódování znaků:

Pro kvalitní třídění získaných informací z dotazníkového šetření musí být zavedeno kódování této informace. Jak už bylo řečeno každá otázka kladená respondentovi obsahuje sledovaný znak. Hodnota tohoto znaku je dána určitým výrokem v přirozené řeči. Jednotlivé znaky je nutné z hlediska snadného utřídění a následného zpracování sledovat v symbolické formě.

Sestavení tabulek a grafů:

Pomocí tabulek a grafů jsou vyjadřovány výsledky výzkumu. Účelem tabulek a grafů je podat názorný a srozumitelný, logicky uspořádaný obraz o zkoumaných jevech, o jejich vývoji, struktuře a závislostech. Technické zpracování údajů do tabulek předchází jejich statistické analýze.

4 VÝSLEDKY VÝZKUMU

4.1 Výsledky šetření k analýze trhu práce v zemích EU, ze studia dokumentů

4.1.1 Velká Británie



1) Znaky spojené s Velké Británie:

- působí zde mnoho druhů společností,
- dodržování tradic,
- velmi tolerantní národnost.

2) Náзор občanů Velké Británie na migraci nových pracovníků:

- pozitivní dopad na pracovní trh,
- zlepšení ekonomické situaci,
- pomoc k nízké inflaci,
- imigranti přicházejí za prací do Velké Británie a jsou hlavními přispěvateli k nárůstu populace (od roku 1971 je vzrůst z 55 mil. na 60 mil.).

3) Tři důležité body, které nejčastěji vyžadují britští zaměstnavatelé a s čím by měli občané ČR počítat:

- vysoká cena životních nákladů, spojená s ubytováním, stravováním a dopravou.
- jazyková schopnost,

- postoj a zkušenosti jsou pro zaměstnavatele více důležité než vzdělání a kvalifikace u neodborných druhů pracovních pozic.

4) Nejčastěji se vyskytující problémy u přicházejících pracovníků:

- slabá jazyková vybavenost,
- postrádání pracovních zkušeností u zaměstnanců,
- nereálné předpoklady u některých uchazečů o zaměstnání,
- osobní neangažovanost při hledání zaměstnání.

5) Zvýhodněná povolání:

Žádání jsou kvalifikovaní pracovníci v strojírenství a stavebnictví, řidiči kamionů, autobusů a těžké stavební techniky. V hlavním městě je nedostatek sociálních pracovníků, učitelů a zdravotních sester. V službách jsou volná místa v kadeřnictví, ve veřejném stravování a cestovním ruchu. V komerčním a finančním sektoru chybí zkušení manažeři. Zájem je také o kvalifikované odborníky, programátory, inženýry a lékaře.

6) Míra nezaměstnanosti je 4,6 %, minimální hodinová mzda: ve věku 18-21 let: 4.10,- GBP, nad 22 let: 4.85,- GBP (měsíční 840.67 GBP).

Diskuze k Velké Británii:

Od 1. května 2004 pracovní povolení již nejsou nutná, ale zavedl se program povinné registrace pracovníků z nových členských států EU. V praxi tento program funguje tak, že jakmile si občan z výše zmíněné země najde v Británii práci, bude muset vyplnit registrační formulář a odeslat jej. Přihlašovací povinnost neexistuje. Při pobytu delším než tři měsíce lze požádat o povolení k pobytu, ale povinné to není. Nezbytná je pouze výše zmíněná registrace zaměstnaneckého poměru (www.mzv.cz/london). Do dnešní doby se přihlásilo na úřadech práce ve Velké Británii více jak 300 000 pracovníků z nových členských států, kteří hledají zaměstnání nebo ho již našli.

4.1.2 Irsko



1) Znaky spojené s Irskem:

- irská pohostinnost,
- uvolněná a dobrá nálada místních obyvatel,
- nejprívětivější země, cizinec je zde považován za přítele.

2) Důležité body, které nejčastěji vyžadují irští zaměstnavatelé a s čím by měli občané ČR počítat:

- velké uplatnění cizinců u nižších pozic (restaurační a hotelové služby, telefonní centra, non-stop potraviny),
- dobrá znalost anglického jazyka,
- znalost irštiny u některých povolání (právníci, státní úředníci, učitelé na základních školách),
- v životopise, je dobré mít u referencí alespoň jeden irský kontakt.

3) Vzniklé problémy u příchozích zaměstnanců:

- nedostatek financí, vzhledem k vysokým cenám za bydlení.

4) Zvýhodněná povolání:

Žádání jsou inženýři, vědci, manažeři, odborníci na informační technologie a elektrotechnici. Momentálně má Irsko také nedostatek architektů, stavbařů, číšníků, instalatérů, hotelového personálu, řidičů, personalistů a úředníků ve státní správě.

5) Míra nezaměstnanosti: 4,3 %, minimální měsíční mzda: 1 213.33,- EUR.

Diskuze k Irsku:

Irská republika neuplatňuje žádná omezení přístupu na trh práce pro státní příslušníky z ostatních zemí Evropského hospodářského prostoru. To se tedy týká i pracovníků z nových členských států. Zájemci o práci mohou do Irska za účelem hledání práce přicestovat, ale nebudou mít nárok čerpat sociální podporu od irských úřadů. Pro získání práce v Irsku tedy nebudeme potřebovat pracovní povolení. Při pobytu kratší než 3 měsíce se nemusíme nikde registrovat (www.irishembassy.cz).

4.1.3 Spolková republika Německo



1) Znak Spolkové republiky Německo:

- Němečtí obyvatelé jsou různorodější než dříve, individuální životní prostor se rozšířil. Změnily se tradiční role pohlaví. Navzdory společenským změnám je rodina nadále nejdůležitější sociální vztahovou základnou a mladí lidé mají ke svým rodičům velmi úzký vztah.

2) Důležité body, které jsou vyžadovány:

- získání zaměstnání je i nadále možné pouze se souhlasem příslušného pracovního úřadu;
- v případě úspěšného vyhledání práce samotným uchazečem o práci, je nutné, aby budoucí zaměstnavatel požádal o pracovní povolení u příslušného úřadu práce v Německu;
- zaměstnavatelé často vyžadují řidičské oprávnění k vozidlu;

- u českých občanů upřednostňují vzdělání a praxi v České republice.

3) Vzniklé problémy u příchozích zaměstnanců:

- zaměstnanci z jiných zemí EU často pracují za minimální mzdu,
- u obyvatel České republiky zaměstnavatelé postrádají profesionalitu a zkušenost,
- nedostatečná znalost německého a anglického jazyka.

4) Žádaná povolání:

Povolání zaměřená na média, informační technologie, finanční služby, cestovní ruch, výzkum a zdravotnictví trpí nedostatkem pracovních sil. Najít práci by také neměli mít potíže pracovníci v gastronomii a zemědělství.

5) Míra nezaměstnanosti: 9,3 %, minimální měsíční mzda není zákonem stanovena.

Diskuze k Německu:

Pro občany České republiky zůstávají omezení v přístupu na německý pracovní trh zachována a nadále platí národní a bilaterální úpravy přijetí na pracovní trh. Podle tohoto je zpravidla pro zahraniční zaměstnance potřebné pracovní povolení a pracovní povolení může být uděleno pouze za určitých podmínek.

Německá vláda zpřístupnila od 1. 11. 2007 svůj pracovní trh pro vybrané profese, které mají snadnější přístup k získání zaměstnání. Představuje je profese inženýr v oblasti strojírenství elektrotechniky a automobilového průmyslu. Větší pravděpodobnost a jednodušší pravidla pro získání pracovního místa v Německu platí také pro absolventy německých vysokých škol v jakémkoli oboru.

4.1.4 Ostatní státy zemí Evropské unie



Francie:

Pro přístup na trh práce ve Francii potřebuje občan ČR povolení k pobytu a pracovní povolení. O obě povolení žádá zaměstnavatel (ne zaměstnanec). Pracovní povolení vydává místní úřad práce.

Zvýhodněná povolání:

Na pracovním trhu chybějí systémoví analytici a vědci. Ve stavebnictví se lze uplatnit jako kvalifikovaný pracovník, ve strojírenství chybí manažeři na středních a vyšších pozicích. Mnoho volných míst je pro inženýry (techniky, elektrikáře), řídicí pracovníky ve velkoobchodech, pekaře a ostatní potravinářské profese, personalisty, úředníky, zdravotní sestry, ošetrovatelky, porodní asistenty, obchodní reprezentanty a vědce v oblasti chemie a fyziky.

Míra nezaměstnanosti: 9,7 %, minimální hodinová mzda: 7.61,- EUR (měsíčně 1 154.13,- EUR při 35 hodinovém pracovním týdnu).



Rakousko:

Minimálně do 30. 4. 2006 se přístup na rakouský trh práce bude řídit národní legislativou, tedy rakouským zákonem o zaměstnávání cizinců. Minimálně do tohoto data bude český občan, který se bude chtít uplatnit na rakouském trhu práce, potřebovat pracovní povolení. Nejdříve je třeba nalézt a kontaktovat potenciálního rakouského zaměstnavatele, který požádá o povolení k zaměstnání osob z nových členských zemí EU. Následně žádá zájemce o dané volné místo o vlastní pracovní povolení. Osoby, které se přestěhují do Rakouska ze zahraničí se musí prostřednictvím přihlašovacímho

lístku (Meldezettel) přihlásit u příslušného úřadu. Žádost o pobyt (trvalý či dočasný) je třeba podat do tří dnů po příjezdu.

Žádaná pracovní místa: Nejvíce pracovních míst vzniká v administrativě, sociální a zdravotní péči. Žádání jsou odborníci z oblasti výpočetní techniky a médií, zdravotní sestry, lékaři a kvalifikovaní opatrovatelé. Ošetrovatelé jsou vysoce žádaní - dle rakouských úřadů bude stát do 10 let potřebovat až 30 tisíc nových ošetrovatelů (jejich průměrná mzda je 1 380,- Eur). Poptávka je vysoká po strojvedoucích, zahradnících a kvalifikovaných zaměstnancích do vyšších pozic v reklamních agenturách. Nabízejí se také sezónní práce v turistickém sektoru, zemědělství a lesnictví.

Míra nezaměstnanosti: 4,5 %, minimální měsíční mzda není zákonem stanovena.



Belgie:

Belgie má 3 druhy pracovního povolení, Češi mohou získat pracovní povolení typu B, které je platné jeden rok, které lze prodloužit dvakrát na čtyři roky. Pokud v Belgii získáme zaměstnání a obdržíme pracovní smlouvu, belgický zaměstnavatel musí zažádat o pracovní povolení a vyplnit potřebné formuláře. Kdokoli chce v Belgii pracovat nebo pobývat déle než tři měsíce se musí přihlásit do 8 dnů po příjezdu na Registrační oddělení pro cizince na příslušném městském úřadě v místě bydliště. Zde také můžeme získat Registrační číslo potřebné pro důchod a pro pobyt za účelem hledání zaměstnání. Na základě registrace Vám bude vystaveno povolení k přechodnému pobytu, které platí 3 měsíce a lze je prodloužit.

Zvýhodněná povolání v Belgii: Žádání jsou manažeři, počítačová experti, inženýři se specializací na stavebnictví, pracovníci v oblasti telekomunikace, hutnictví, stavebnictví, elektrotechniky a strojírenství. Belgie má nedostatek zdravotních sester, uklízeček, řidičů kamionů a nákladních vozidel.

Míra nezaměstnanosti: 8,0 %, minimální měsíční mzda: 1 317.50,- EUR.



Dánsko:

Občané ČR, kteří chtějí v Dánsku pobývat za účelem práce, musí mít pracovní povolení. O pobytové a pracovní povolení mohou požádat před příjezdem a to na předepsaném formuláři prostřednictvím velvyslanectví Dánska a v ČR. Pokud obdržíme pracovní a pobytové povolení, musíme se osobně obrátit na Národní registrační úřad (Folkeregisteret) v místě bydliště k registraci. Dostanete osobní identifikační číslo – 10 místné a kartu o zdravotním pojištění (Health Insurance Certificate).

Žádaná povolání: Žádání jsou kuchaři, číšníci, účetní, elektrikáři, instalatéři, pokrývači, zahradníci, lakýrníci, automechanici, stavbaři. Ve zdravotnictví převládá nedostatek kvalifikovaných zdravotních sester, lékařů, porodních asistentek, laborantů a fyzioterapeutů.

Míra nezaměstnanosti: 5,1 %, minimální měsíční mzda není zákonem stanovena



Švédsko:

Pracovní povolení pro přístup občana ČR na trh práce není potřeba. Pracovní povolení není potřeba. Přihlašovací povinnost (registrace pobytu): Při pobytu, jehož délka nepřekročí tři měsíce, přihlašovací povinnost neexistuje. Při pobytu delším než tři měsíce je nutné zažádat o povolení k pobytu.

Zvýhodněná povolání: Nalézt práci by neměli mít vzdělaní lidé, alespoň s minimálními zkušenostmi a se znalostí švédského jazyka. Vysoce žádání jsou především opatrovatelé postižených.

Míra nezaměstnanosti: 6,1 %, minimální měsíční mzda není zákonem stanovena.



Finsko:

Pokud občan ČR zamýšlí pobývat ve Finsku za účelem zaměstnání, potřebuje pracovní povolení. Žádost se podává prostřednictvím finského velvyslanectví v Praze. Jestliže budeme pobývat ve Finsku déle jak 3 měsíce, je nutné žádat o povolení k pobytu na místním policejním úřadě. Dalším registračním místem jsou místní registrační úřady (Local Registration Office), kde se přihlašujeme do registru obyvatelstva.

Zvýhodněná povolání: Nejvíce volných pracovních míst je v sektoru služeb, především ve zdravotnictví. Volná místa jsou v oblasti obchodu a dopravy. Co se týče sezónní práce, volná místa jsou k nalezení ve stavebnictví a lesnictví.

Míra nezaměstnanosti: 8,9 %, minimální měsíční mzda není zákonem stanovena.



Itálie:

Pro práci v Itálii je nutné sjednat pracovní povolení. Dekretem předsedy vlády bylo stanoveno, že v roce 2005 může na italský pracovní trh vstoupit 79 500 občanů nových členských zemí, kteří si nebudou muset vyřídit pracovní víza. Zaměstnavatel za nás podává místně příslušnému okresnímu pracovnímu úřadu žádost o vydání pracovního povolení. Chceme-li v Itálii pracovat nebo pobývat déle než tři měsíce, musíme se zaregistrovat do 8 dnů od vstupu do země u místní cizinecké policie (Immigrazione Office-Questura). Hotely, kempy a turistické ubytovny provádějí přihlášení automaticky. Ohlašovací povinnost platí i pro cizince zproštěné vízové povinnosti.

Zvýhodněná povolání: V sektoru informačních technologií jsou stále volná místa. Po uchazečích v tomto sektoru se však vyžaduje ukončené vysokoškolské vzdělání a dlouholetá pracovní zkušenost. Na severu Itálie je poptávka po elektroinženýrech. Strojírenské podniky trpí nedostatkem strojních inženýrů, žádání jsou i stavební inženýři.

Míra nezaměstnanosti: 7,8 %, minimální měsíční mzda není zákonem stanovena.

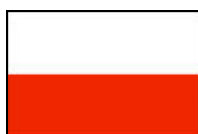


Nizozemsko:

V Nizozemí existují tři typy pracovních povolení: standardní povolení na 3 roky, povolení pro specifické situace (platí jeden rok), neobnovitelné pracovní povolení (platí maximálně 24 týdnů - převážně pro sezónní práce). Pracovní povolení vyřizuje zpravidla zaměstnavatel, který žádost předkládá příslušnému úřadu práce.

Žádaná povolání nejsou přesně stanovené.

Míra nezaměstnanosti: 4,7 %, minimální měsíční mzda: 1 264.80,- EUR



Polsko:

Polsko nezavedlo vůči ČR žádná přechodná opatření, proto není třeba o pracovní povolení žádat. Pokud se občan EU rozhodne pracovat v Polsku a zůstane zde déle než 3 měsíce, musí požádat o povolení k pobytu nebo povolení k dočasnému pobytu. To neplatí, pokud vykonává nebo se chystá vykonávat práci, svobodné povolání či podnikání se zachováním místa stálého bydliště ve své zemi, do které se alespoň 1x

týdně vrací. Kdokoliv, kdo se zdržuje v Polsku déle než tři dny, musí vyplnit registrační hlášení o pobytu na místním úřadě.

Zvýhodněná povolání: Na pracovním trhu jsou žádaní hlavně počítačové experti. O odborníky na získávání peněz z evropských fondů je také vysoký zájem.

Míra nezaměstnanosti: 18,2 %, minimální měsíční mzda: 849,- PLN (208,- EUR).



Slovensko:

Slovensko plně otevřelo svůj trh práce pro zájemce z České republiky a není proto nutné žádat o vydání pracovního povolení. Pracovníci z jiných členských zemí, jsou standardně přihlašováni na slovenských úřadech práce výhradně z registračních důvodů. Tato povinnost je na straně zaměstnavatele.

Zvýhodněná pracovní místa: Na pracovním trhu je nedostatek stavebních mistrů, řemeslníků a odborníků v oblasti zpracovávání kovů (svářeči, instalatéři, nástrojáři a soustružníci). Velice žádáni jsou kvalifikovaní strojní a stavební inženýři, elektroinženýři, experti na výpočetní techniku a programování a odborníci z oblasti chemie a farmacie. Uplatnění lehce najdou učitelé základních škol, zdravotní sestry, lékaři a porodní asistentky.

Míra nezaměstnanosti: 16,5 %, minimální měsíční mzda: 6 500,- SK (163,- EUR).



Litva:

Občan ČR nepotřebuje pracovní povolení pro přístup na trh práce. Přihlašovací povinnost (registrace pobytu): Při pobytu, jehož délka nepřekročí tři měsíce,

přihlašovací povinnost neexistuje. Při pobytu delším než tři měsíce je nutné zažádat o povolení k pobytu. Převod dávek podpory v nezaměstnanosti: Nezaměstnaný, který je registrovaný u českého úřadu práce a pobírá dávky hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti alespoň po dobu 4 týdnů, získává právo požádat o transfer podpory v nezaměstnanosti do Litvy, zatímco v této zemi hledá zaměstnání. Dávky jsou vypláceny nejvýše po dobu tří měsíců. Žadatel musí na českém úřadě práce požádat o vystavení formuláře E303. Na základě tohoto formuláře se během 7 dní zaregistruje na příslušném úřadu práce v Litvě a zajistí si tak pobírání exportovaných českých dávek v nezaměstnanosti.

Zvýhodněná povolání: Inženýři, technici, účetní, auditoři, programátoři, správcové informačních sítí, elektrotechnici, dřevorubci, bankovní úředníci, kuchaři, číšníci, automechanici, krejčí, obchodní a marketingoví manažeři jsou žádaní. Kvalifikovaná pracovní síla chybí především ve stavebnictví a dopravě. V sektoru služeb mají zaměstnavatelé zájem o zpěváky a hudebníky, o učitele mateřských a základních škol a zdravotní sestry.

Míra nezaměstnanosti: 9,1 %, minimální měsíční mzda: 500,- LTL (145,- EUR).



Portugalsko:

Pro přístup na trh práce v Portugalsku potřebujete pracovní vízum, které nám udělí konzulát Portugalska v místě trvalého bydliště oproti předložení platné pracovní smlouvy. Přihlašovací povinnost (registrace pobytu): Při pobytu, jehož délka nepřekročí tři měsíce, přihlašovací povinnost pro státní příslušníky členských zemí EU/EHP neexistuje. Přihlašovací povinnost mají ale rodinní příslušníci, kteří jsou občany třetí země. Přihlášení musí v takovém případě proběhnout do tří pracovních dnů po příjezdu do Portugalska u jednoho z následujících úřadů: (Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, Policia de Segurança Pública, Guarda Nacional Republicana nebo Brigada Fiscal). Při pobytu delším než tři měsíce je nutné zažádat o povolení k pobytu.

Zvýhodněná zaměstnání: Největší šanci získat práci mají kvalifikovaní stavební dělníci. Žádání jsou i kuchaři a číšníci. Především okolo hlavního města je nedostatek prodavačů a hostesek. V regionu Alenteio je vysoká poptávka po lékařích a zdravotních sestřích. Uplatnění mohou také nalézt počítačové experti.

Míra nezaměstnanosti: 6,9 %, minimální měsíční mzda: 374.70,- EUR.



Řecko:

K získání povolení k pobytu, které je podmínkou pro získání pracovního povolení, je nutná aktivita budoucího řeckého zaměstnavatele. Budoucí zaměstnavatel musí na prefektuře prokázat, že na pozici, kterou hodlá obsadit občanem nového členského státu EU, neexistuje žádný jiný uchazeč z Řecka nebo stávajících členských států EU. Na základě tohoto dokladu vydá místní prefektura pracovní povolení, které se zašle na řecký konzulát. Ten vydá cizímu pracovníkovi zvláštní vízum, se kterým se má následně vydat do Řecka, konkrétně na prefekturu do Soluně. Ta mu vydá nejdříve povolení k pobytu (platné jeden rok). Na žádost budoucího zaměstnavatele a po schválení policií obdrží pracovník také pracovní povolení, které ho opravňuje legálně pracovat v Řecku. Přihlašovací povinnost (registrace pobytu): Při pobytu, jehož délka nepřekročí tři měsíce, ohlašovací povinnost neexistuje. Při pobytu delším než tři měsíce je nutné zažádat o povolení k pobytu.

Žádaná povolání: Velice žádáni jsou pracovníci v sektorech telekomunikace, v bankovních a finančních službách, dopravě, energetice, chemickém průmyslu, při zpracování potravin, v strojírenském průmyslu a při zpracování železa.

Míra nezaměstnanosti: 10,5 %, minimální měsíční mzda: 605,- EUR.



Španělsko:

K legální práci ve Španělsku je nutné získat oprávnění k práci (Autorización de Trabajo), tento termín nahrazuje dřívější pracovní povolení (permiso de trabajo). V první řadě je potřebné najít si v Španělsku vhodné pracovní místo, náležitosti k získání tohoto oprávnění vyřizuje, na základě vystavení pracovní smlouvy, budoucí zaměstnavatel. Přesto zájemce musí požádat Zastupitelský úřad Španělska ve své zemi o udělení pracovního víza. Španělské úřady poskytují zahraničním pracovníkům vícero typů pracovních povolení, které se liší v závislosti na druhu pracovního poměru a jeho délce. Po příjezdu do Španělska je nutné získat „identifikační číslo cizince,“ tzv. NIE (numero de identificación de extranjero), vyřizuje se na příslušném úřadě pro cizince (Oficina de Extranjero).

Zvýhodněná pracovní místa: V této zemi chybí pracovní síly v průmyslu, službách, stavebnictví a zemědělství. Dle prognóz by se měl rozvíjet především sektor informačních technologií. Volné pracovní sezónní pozice jsou i v cestovním ruchu.

Míra nezaměstnanosti: 10,3 %, minimální měsíční mzda: 513,- EUR.



Kypr:

Pro přístup na pracovní trh potřebuje občan ČR pracovní povolení. Přihlašovací povinnost (registrace pobytu): Při pobytu, jehož délka nepřekročí tři měsíce, přihlašovací povinnost neexistuje. Při pobytu delším než tři měsíce je nutné zažádat o povolení k pobytu. Převod dávek podpory v nezaměstnanosti: Nezaměstnaný, který je registrovaný u českého úřadu práce a pobírá dávky hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti alespoň po dobu 4 týdnů, získává právo požádat o transfer podpory v nezaměstnanosti na Kypr, zatímco v této zemi hledá zaměstnání. Dávky jsou

vypláceny nejvýše po dobu tří měsíců. Žadatel musí na českém úřadě práce požádat o vystavení formuláře E303. Na základě tohoto formuláře se během 7 dní zaregistruje na příslušném úřadu práce na Kypru a zajistí si tak pobírání exportovaných dávek v nezaměstnanosti.

Zvýhodněná povolání: Momentálně jsou velice žádáni pracovníci pro hotely a restaurace, na stavbách, farmách, obchodech a skladech. Uplatnit se mohou i vyučení kuchaři, číšníci, automechanici, svářeči, soustružníci, řidiči, malíři, údržbáři, plavčíci, zdravotní sestry a ošetřovatelé.

Míra nezaměstnanosti: 5,6 %, minimální měsíční mzda: 350,- CYP (610,- EUR).



Lucembursko:

O udělení pracovního povolení pro pracovníka z ČR musí žádat zaměstnavatel na Ministerstvu práce a zaměstnanosti. Při posouzení o jeho udělení je přihlíženo k situaci na místním pracovním trhu. Přihlašovací povinnost (registrace pobytu): Každý cizí státní příslušník, který není ubytován ve veřejném ubytovacím zařízení, musí do 8 pracovních dnů po příjezdu splnit přihlašovací povinnost. Přihlášení se realizuje na místních tzv. komunálních úřadech (administration communale). Při pobytu delším než tři měsíce je nutné zažádat o povolení k pobytu.

Žádaná povolání: Největší uplatnění je v obchodě, komerčních službách a ve stavebnictví. Přetrvává nedostatek pracovních sil v oblasti informačních technologií, ve výrobě, cestovním ruchu a zdravotnické péči. V současnosti také přibývají místa v bankovníctví a průmyslu.

Míra nezaměstnanosti: 4,4 %, minimální měsíční mzda: 1 466.77,- EUR.



Malta:

Z důvodu sledování stavu a vývoje na trhu práce, zůstal zachován stávající systém vydávání pracovních povolení s tím rozdílem, že pracovní povolení jsou vydávána automaticky. Zájemce o zaměstnání musí oslovit potenciálního zaměstnavatele a ten od příslušné instituce pro zaměstnance pracovní povolení vyžádá. Přihlašovací povinnost (registrace pobytu): Při pobytu, jehož délka nepřekročí tři měsíce, přihlašovací povinnost neexistuje. Při pobytu delším než tři měsíce je nutné zažádat o povolení k pobytu.

Zvýhodněná povolání: Žádání jsou kuchaři, číšníci, hotelový personál, zdravotní sestry a lékaři.

Míra nezaměstnanosti: 6,9 %, minimální měsíční mzda: 241.06,- MTL (557,- EUR).



Lotyšsko:

Pro přístup na pracovní trh občan ČR nepotřebuje pracovní povolení. Přihlašovací povinnost (registrace pobytu): Při pobytu, jehož délka nepřekročí tři měsíce, přihlašovací povinnost neexistuje. Při pobytu delším než tři měsíce je nutné zažádat o povolení k pobytu.

Zvýhodněná povolání: Nejvíce se rozvíjí sektor služeb, zatímco zemědělský sektor upadá.

Míra nezaměstnanosti: 9,6 %, minimální měsíční mzda: 80,- LVL (121,- EUR).



Maďarsko:

Pro přístup na pracovní trh občan ČR nepotřebuje pracovní povolení. Přihlašovací povinnost (registrace pobytu): Při pobytu, jehož délka nepřekročí tři měsíce, přihlašovací povinnost neexistuje. Při pobytu delším než tři měsíce je nutné zažádat o povolení k pobytu.

Žádaná povolání: Nejvíce volných míst je ve zpracovatelském průmyslu, stavebnictví, obchodě a ve službách. Uplatnění by měli nalézt také strážníci, krejčí, kloboučníci, zemědělci, prodavači a sekretářky.

Míra nezaměstnanosti: 6,3 %, minimální měsíční mzda: 57 000,- HUF (232,- EUR).



Slovinsko:

Pro přístup na pracovní trh nepotřebuje občan ČR pracovní povolení. Přihlašovací povinnost (registrace pobytu): Přihlašovací povinnost je na místní policejní stanici do tří dnů od příjezdu do země. Při pobytu delším než tři měsíce je třeba zažádat o povolení k pobytu.

Zvýhodněná povolání: Na pracovním trhu je nedostatek stavebních mistrů, řemeslníků a odborníků v oblasti zpracování kovů (svářeči, instalatéři, nástrojáři a soustružníci). Velice žádáni jsou kvalifikovaní strojní a stavební inženýři, elektroinženýři, experti na výpočetní techniku a programování. Odborníci z oblasti chemie a farmacie. Uplatnění lehce najdou učitelé základních škol, zdravotní sestry, lékaři a porodní asistentky.

Míra nezaměstnanosti: 5,8 %, minimální měsíční mzda: 117 500,- SIT (484,- EUR).



Estonsko:

Pracovní povolení pro občana ČR není potřeba. Je nutná přihlašovací povinnost (registrace pobytu): Při pobytu, jehož délka nepřekročí tři měsíce, ohlašovací povinnost neexistuje. Při pobytu delším než tři měsíce je nutné zažádat o povolení k pobytu. Převod dávek podpory v nezaměstnanosti: Nezaměstnaný, který je registrovaný u českého úřadu práce a pobírá dávky hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti alespoň po dobu 4 týdnů, získává právo požádat o transfer podpory v nezaměstnanosti do Estonska, zatímco v této zemi hledá zaměstnání. Dávky jsou vypláceny nejvýše po dobu tří měsíců. Žadatel musí na českém úřadě práce požádat o vystavení formuláře E303. Na základě tohoto formuláře se během 7 dní zaregistruje na příslušném úřadu práce v Estonsku a zajistí si tak pobírání exportovaných českých dávek v nezaměstnanosti.

Zvýhodněná povolání: V zemi je v současnosti nedostatek kvalifikovaných pracovníků v sektoru služeb. Konkrétně turistický sektor potřebuje více kuchařů a číšníků.

Míra nezaměstnanosti: 8,1 %, minimální měsíční mzda: 2 690,- EEK (172,- EUR).

4.2 Výsledky dotazníkového šetření

4.2.1 Vyhodnocení jednotlivých otázek dotazníkového šetření

Výzkum se především snažil zjistit jaké jsou postoje těchto skupin osob k zaměstnanosti v zahraničí, jaký je jejich zájem o práci v zahraničí, jakou zemi by si vybrali a co by je motivovalo pracovat v zahraničí.

Dále uvádím vyhodnocení dotazníku po jednotlivých otázkách a odpovědích, které jsou pro lepší přehlednost doplněny grafickým vyhodnocením.

Otázka č. 1: Pohlaví?

- a) Žena
- b) Muž

Tabulka 1: Skladba mužů a žen

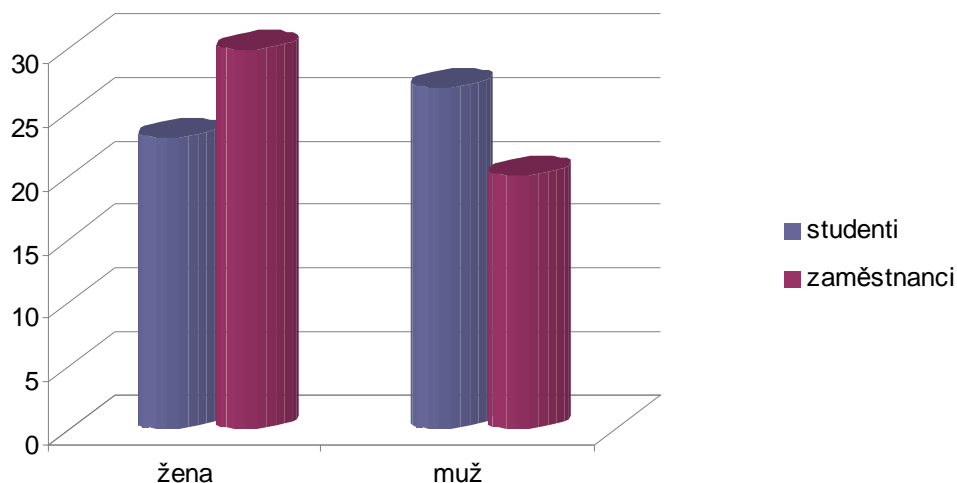
	Studenti		Zaměstnanci		Celkem	
Ženy	23	43,4 %	30	56,6 %	53	53 %
Muži	27	57,4 %	20	42,3 %	47	47 %

Zdroj: *Vlastní zdroj*

Výsledky:

Celkem bylo dotázáno 53 žen (53 %) a 47 mužů (47 %). Ze studentů zodpovědělo dotazník 23 žen (43,4 %) a 27 mužů (57,4 %). Ze zaměstnanců dotazník vyplnilo 30 žen (56,6 %) a 20 mužů (42,3 %).

Graf 1: Skladba mužů a žen



Zdroj: *Vlastní zdroj*

Diskuze:

Z dotazníkového šetření vychází, že je zde nepatrný rozdíl v zastoupení mužů a žen, jak u studentů, tak i u zaměstnaných respondentů. Skladba mužů a žen mi pomůže převážně

v celkovém vyhodnocení dotazníku. V závěru vyhodnocení dotazníku, bych chtěla dojít k závěru, zda do zahraničí se chystají převážně jen muži nebo i ženy.

Otázka č. 2: Do jaké věkové kategorie patříte?

- a) 20 – 24 let
- b) 25 – 29 let
- c) 30 – 34 let
- d) 35 – 40 let
- e) 40 let a více

Tabulka 2: Věková kategorie

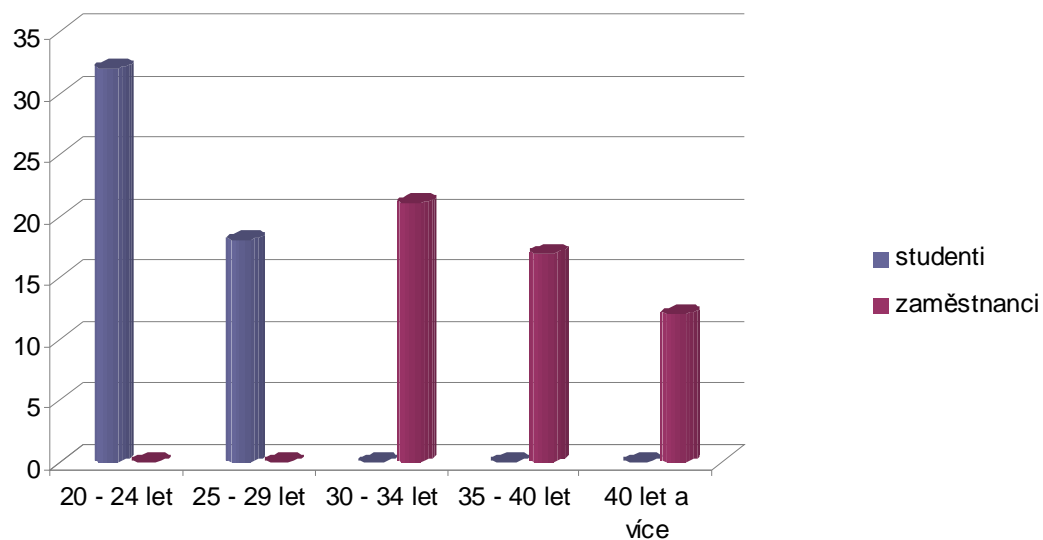
	Studenti		Zaměstnanci		Celkem	
20 - 24 let	32	100 %	0	0	32	32 %
25 – 29 let	18	100 %	0	0	18	18 %
30 – 34 let	0	0	21	100 %	21	21 %
35 – 40 let	0	0	17	100 %	17	17 %
40 let a více	0	0	12	100 %	12	12 %

Zdroj: Vlastní zdroj

Výsledky:

Celkem z dotazovaných respondentů bylo 32 studentů (100 %) ve věku od 20 – 24 let, studentů ve věku od 25 – 29 let bylo dotazováno 18 (100%). Dotazovaných zaměstnanců ve věkové kategorii 30 – 34 let bylo 21 (100 %), ve věku 35 – 40 let 17 (17 %) zaměstnanců a 40 let a více 12 (100%) z této věkové kategorie.

Graf 2: Věkové složení



Zdroj: *Vlastní zdroj*

Diskuze:

Nejvíce je zastoupená věková skupina 20 – 24 let a to v případě studentů. Jedná se o relativně mladé lidi, kteří prozatím nemají značné zkušenosti s prací. Jsou flexibilní, kreativní a snadno se přizpůsobují rychle se měnícím podmínkám a požadavkům, jsou ochotni se neustále vzdělávat, využívat nejmodernější techniku atd. V zemích EU budou zároveň i více žádáni s porovnáním se zaměstnanci vyššího věku. Na druhé straně největší počet zaměstnanců v dotazníkovém šetření je ve věkové skupině 30 – 34 let. Převážně se jedná o kategorii dotazovaných, kteří jsou většinou svobodní a bez závazků.

Otázka 3: V současné době:

- a) studuji
- b) jsem zaměstnaný(á) na plný úvazek
- c) jsem zaměstnaný(á) na poloviční úvazek
- d) nezaměstnaný
- e) jiné

Tabulka 3: Současný stav:

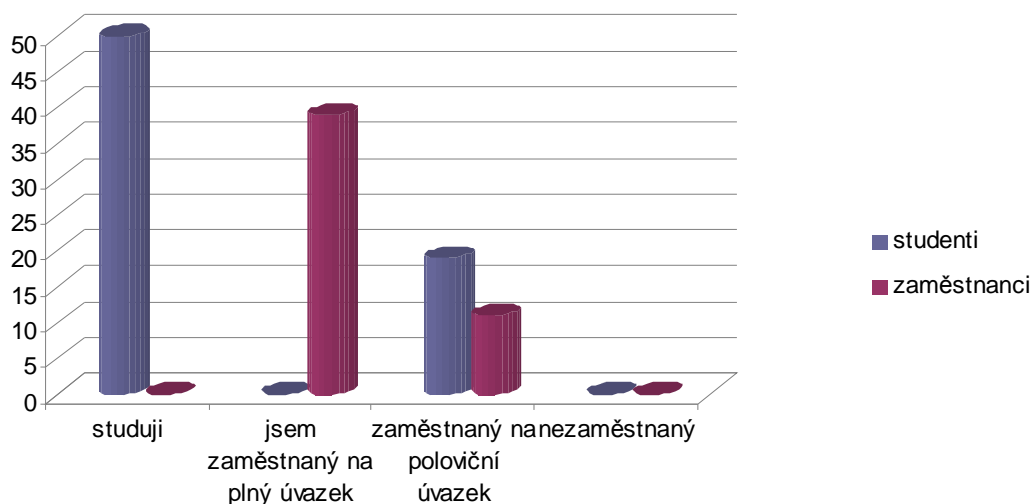
	Studenti		Zaměstnanci		Celkem	
Studuji	50	100 %	0		50	
Jsem zaměstnaný na plný úvazek	0		39	100 %	39	
Jsem zaměstnaný na poloviční úvazek	19	63,3 %	11	36,7 %	30	
Nezaměstnaný	0		0		0	
Jiné	0		0		0	

Zdroj: *Vlastní zdroj*

Výsledky:

Celkem bylo dotázáno 50 (100 %) studujících ve formě prezenčního studia. Z daných 50 studentů pracuje při studii na poloviční úvazek 19 (63,3 %) studentů. Zaměstnanců pracujících na plný úvazek bylo dotázáno 39 (100 %) a pracujících na poloviční úvazek bylo dotázáno 11 (36,7 %).

Graf 3: Současný stav



Zdroj: *Vlastní zdroj*

Diskuze:

Všeobecně je známo, že za prací do zahraničí odjíždí převážně mladí lidé bez pracovních a osobních závazků. Jak už bylo zmíněno, dotazník byl určen pro 50

respondentů zaměstnaných v ČR a 50 respondentů studujících v ČR. Současný stav dotazovaných respondentů upřesňuje přesné postavení studentů a zaměstnanců v pracovních příležitostech a možnostech uplatnění na pracovním trhu v zemích Evropské unie. V závěrečném šetření dotazníku z daných výsledků vyplyne, za kterých situací studenti a zaměstnanci hledají vhodné zaměstnání v zemích EU.

Otázka 4: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) Základní vzdělání a bez vzdělání
- b) Vyučen
- c) Středoškolské s maturitou
- d) Vyšší odborné (VOŠ)
- e) Vysokoškolské (třileté-bakalářské)
- f) Vysokoškolské (úplné-Mgr., Ing., MUDr.)
- g) Jiné (vypište jaké)

Tabulka 4: Nejvyšší dosažené vzdělání

	Studenti		Zaměstnanci		Celkem	
Základní vzdělání, bez vzdělání	0		0		0	
Vyučen	0		0		0	
Středoškolské s maturitou	14	35 %	26	65 %	40	40 %
Vyšší odborné (VOŠ)	17	89,5 %	2	10,5 %	19	19 %
Vysokoškolské (třileté-bakalářské)	19	57,6 %	14	42,4 %	33	33 %
Vysokoškolské (úplné-Mgr., Ing., MUDr.)	0		7	100 %	7	7 %
Jiné (PhDr.)	0		1	100 %	1	1 %

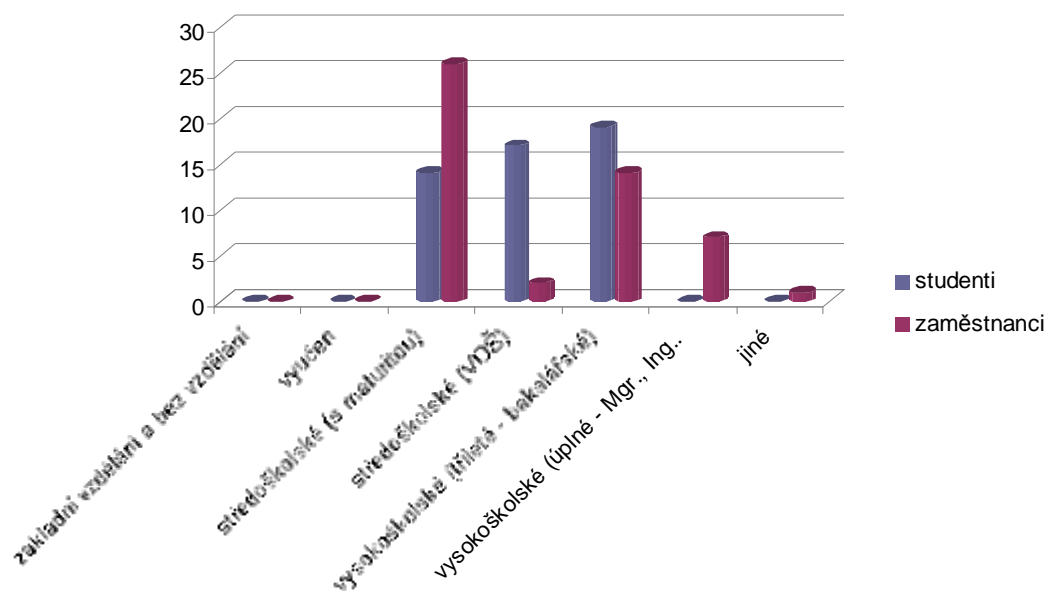
Zdroj: *Vlastní zdroj*

Výsledky:

Z celkového počtu dotazovaných, má nejvíce respondentů dosažené vzdělání středoškolské s maturitou 40 (40 %), 33 (33 %) vysokoškolské bakalářské, 19 (19 %) vyšší odborné, vysokoškolské úplné má 7 (7 %) respondentů a 1 (1 %) respondent má

doktorandské vzdělání. Zaměstnanci se středoškolským vzděláním bylo dotazováno 26 (65 %) a studentů 14 (35 %). Vyšší odborné vzdělání mělo 17 (89,5 %) studentů a 2 (10,5 %) zaměstnanci. Respondenti s vysokoškolským, bakalářským vzděláním bylo dotazováno v počtu 19 (57,6 %) studentů a 14 (42,4 %) zaměstnanců. Pouze u zaměstnanců bylo 7 (100 %) respondentů s úplným vysokoškolským vzděláním. Jeden zaměstnanec měl jiné zaměstnání.

Graf 4: Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: *Vlastní zdroj*

Diskuze:

U dotazovaných převládá středoškolské vzdělání u zaměstnanců a u studentů vzdělání vysokoškolské – bakalářské. Požadavky na vzdělání neustále rostou nejenom u nás v České republice, ale i v jiných zemích EU. Proto se dá předpokládat, že se počet vysokoškolsky vzdělaných pracovníků bude zvyšovat.

Otázka č. 5: Máte osobní zkušenost s prací v zahraničí?

- a) Ano
- b) Ne

Tabulka 5: Osobní zkušenost s prací v zahraničí

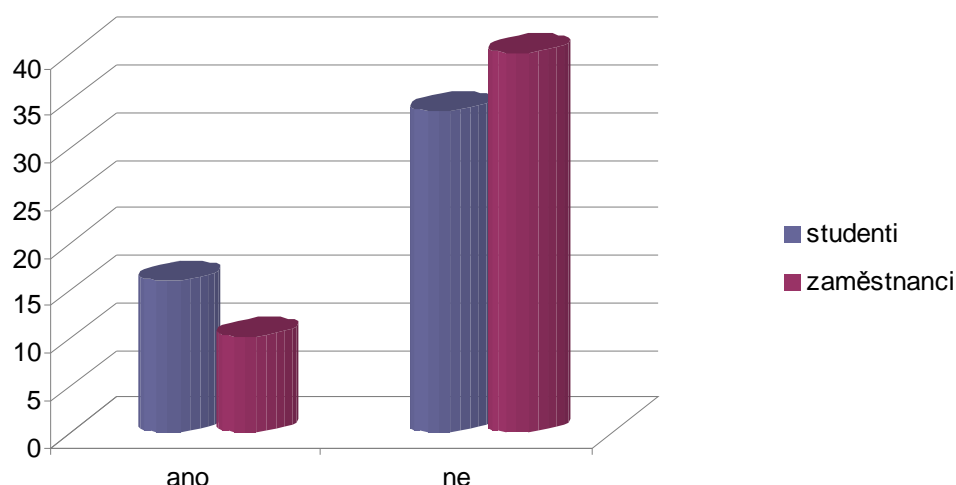
	Studenti		Zaměstnanci		Celkem	
Ano	16	61,5 %	10	38,5 %	26	26 %
Ne	34	45,9 %	40	54,1 %	74	74 %

Zdroj: *Vlastní zdroj*

Výsledky:

Zkušenosti s prací v zahraničí má 26 (26 %) a bez zkušeností s prací v zahraničí je 74 (74 %) respondentů. Z dotazníku vychází, že 34 (45,9 %) studentů nemá zkušenost s prací v zahraničí. U zaměstnanců je počet o něco větší 40 (54,1 %). Respondenti, kteří mají zkušenosti s prací v zahraničí je poměrně málo. Studentů je 16 (61,5 %) a zaměstnanců je ještě o 6 respondentů méně 10 (38,5 %).

Graf 5: Osobní zkušenost s prací v zahraničí



Zdroj: *Vlastní zdroj*

Diskuze:

Z dotazníku vychází, že větší zkušenost v zahraničí mají studenti než zaměstnanci. V porovnání s otázkou č. 6: „Zajímá Vás nabídka práce v ostatních státech EU“. Z odpovědí u této otázky je 15 studentů, kteří nemají zájem o nabídku práce. Z těchto odpovědí bych usoudila, že někteří studenti, kteří již měli možnost v zahraničí pracovat nebyli s prací spokojeni a jejich přístup k hledání zaměstnání není až tak pozitivní.

Tento negativní dopad může být způsoben špatnými zkušenostmi v zahraničí a to převážně způsobenými agenturami, hledající zaměstnání pro české občany.

Je zde také značný počet respondentů, kteří uvažují o práci v zahraničí, i když nemají žádné zkušenosti. Je obecně známo, že díky absolvování pracovního pobytu v zahraničí, se zvyšuje sebevědomí a ztráty ostychu z komunikace v cizím jazyku. Zároveň také dochází k porovnávání české kultury, mentality obyvatel, ekonomické a sociální situace, což může vést k opakovanému zájmu o práci v zahraničí.

Otázka č. 6: Zajímá Vás nabídka práce v ostatních státech EU?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

Tabulka 6: Zájem o nabídku práce v ostatních zemích EU

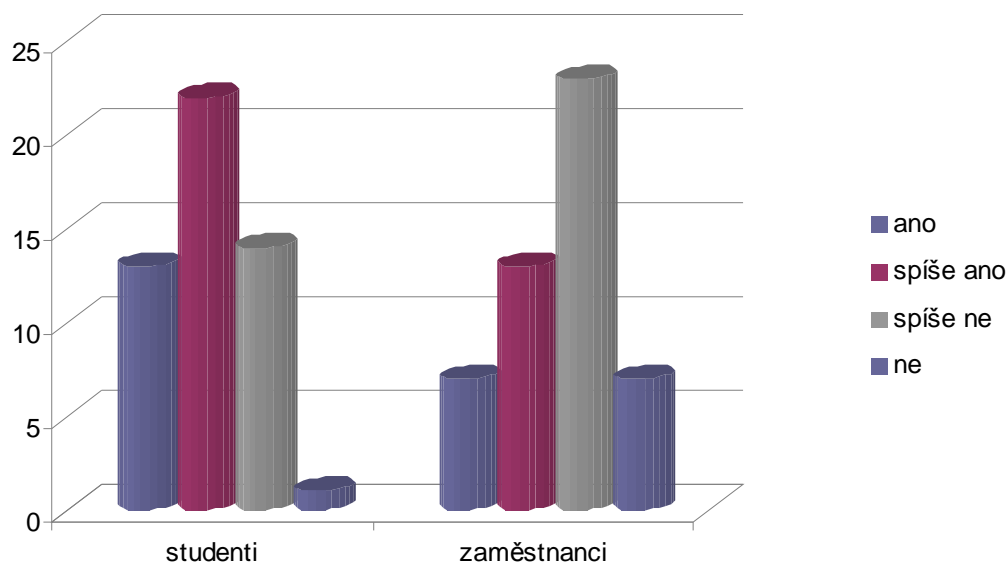
	Studenti		Zaměstnanci		Celkem	
Ano	13	65 %	7	35 %	20	20 %
Spíše ano	22	62,9 %	13	37,1 %	35	35 %
Spíše ne	14	37,8 %	23	62,2 %	37	37 %
Ne	1	12,5 %	7	87,5 %	8	8 %

Zdroj: *Vlastní zdroj*

Výsledky:

O práci v zahraničí uvažuje celkem 20 (20 %) respondentů, spíše ano 35 (35 %) respondentů, spíše ne 37 (37 %) a rozhodně ne 8 (8 %) dotázaných. Studenti, kteří mají vážný zájem o nabídku práce je 13 (65 %) a zaměstnanci mají vážný zájem z 35 % (7 respondentů. Dále ve stupnici hodnocení spíše ano je studentů v počtu 22 (62,9 %) a zaměstnanců 13 (37,1 %). Studenti, kteří nejsou úplně přesvědčeni o nabídce práce v zahraničí je 14 (37,8 %) a zaměstnanci s počtem dotazovaných 23 (62,2 %). Pouze jeden student (12,5 %) neuvažuje o práci v zahraničí vůbec. Zaměstnanců, kteří neuvažují o práci je 7 (87,5 %).

Graf 6: Zájem o nabídku práce v ostatních zemích EU



Zdroj: *Vlastní zdroj*

Diskuze:

Lze konstatovat, že studenti projevují o něco větší zájem o práci v zahraničí než zaměstnanci. Mnoho mladých lidí dnes začíná považovat za samozřejmost, že během studia či po jeho ukončení navštíví zahraničí, aby získalo nové zkušenosti a zdokonalilo se v cizím jazyce. Člověk se setkává se spoustou neočekávaných situací, které je nucen řešit: je vystavován náročným momentům, které nejsou v životě doma běžné a které musí nějakým způsobem zpracovat. Nemá vytvořenou síť sociálních kontaktů, na kterou je zvyklý a může se na ni spolehnout – je nucen spolehnout se sám na sebe a vytvořit si síť novou. Ocitá se v kultuře, která má jiné zvyky. Je nucen mluvit jazykem, který ve většině případů neovládá na takové úrovni, aby se bez problémů v každé situaci dohodl. Z vlastních zkušeností mohu potvrdit, že pracovní pobyt v zahraničí je neocenitelnou zkušeností do života. A velice mě těší, že v dnešní době většina mladých lidí projevuje o pracovní pobyt v zahraničí velký zájem.

Z dotazníku vypovídá, že zaměstnanci o zaměstnání v zahraničí nejeví až tak velký zájem, jako studenti. Převážně je to z důvodu rodiny nebo z důvodu spokojenosti v současném zaměstnání.

Otázka č. 7: Uvažoval(a) jste o práci v zahraničí?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

Tabulka 7: Úvaha o práci v zahraničí

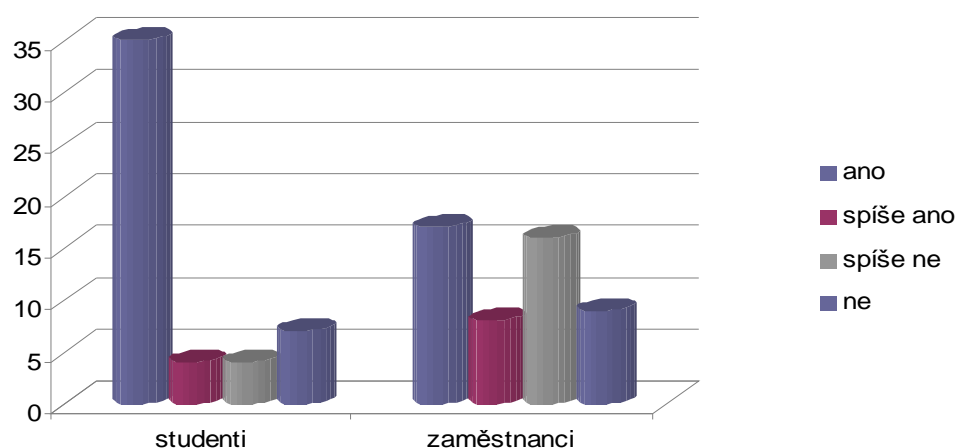
	Studenti		Zaměstnanci		Celkem	
Ano	35	67,3 %	17	32,7 %	52	52 %
Spíše ano	4	33,3 %	8	66,7 %	12	12 %
Spíše ne	4	20 %	16	80 %	20	20 %
Ne	7	43,8 %	9	56,2 %	16	16 %

Zdroj: *Vlastní zdroj*

Výsledky:

O práci v zahraničí uvažuje 64 (64 %) zaměstnanců a studentů. Studentů 35 (67,3 %) a zaměstnanců o něco méně 17 (32,7 %). Zaměstnaní, kteří uvažují o práci, ale nejsou úplně přesvědčeni s počtem 8 (66,7 %) a studenti při stejné úvaze v počtu 4 (33,3 %). Zbývajících 36 (36 %) respondentů o práci v zahraničí spíše neuvažuje nebo o ni nemá zájem. Z toho 4 (20 %) studenti a 16 (80 %) zaměstnanců o práci spíše neuvažují a 7 (43,8 %) studentů a 9 (56,2 %) zaměstnanců o práci nejeví zájem vůbec.

Graf 7: Úvaha o práci v zahraničí



Zdroj: *Vlastní zdroj*

Diskuze:

Z dotazníkového šetření lze vysvětlit, že studenti projevují větší zájem o práci v zahraničí než zaměstnaní lidé. Zaměstnaní díky zázemí a rodině se už jen zřídka rozhodnou změnit zaměstnání a odcestovat za prací do zahraničí. Především mladí lidé dnes začínají považovat za samozřejmé, že během studia či po jeho ukončení navštíví zahraničí, aby získali nové zkušenosti a převážně se zdokonalili v cizích jazycích. Je také mnoho studentů, kteří jsou zaměstnaní v zahraničí během studia na vysoké škole. Z osobních zkušeností vím, že po finanční stránce je velmi příjemné být zaměstnaný jako student v zahraničí a to z důvodů finančních zvláště. V dnešní době je velké procento soukromých vysokých škol, ale ne každý student může z finančního hlediska na těchto školách studovat. Studentské výdělky v České republice jsou velmi nízké a někdy nedostačující. Kdežto v zahraničí je velká možnost si na studium v ČR vydělat.

Otázka č. 8: Co by Vás motivovalo pracovat v zahraničí?

- a) Vyšší plat
- b) Možnost dalšího vzdělání (zdokonalení se v cizím jazyce)
- c) Profesní růst
- d) Nová výzva
- e) Nové dovednosti a zkušenosti
- f) Poznání jiné kultury
- g) Možnost přidělení bytu

Tabulka 8: Motivace pracovat v zahraničí

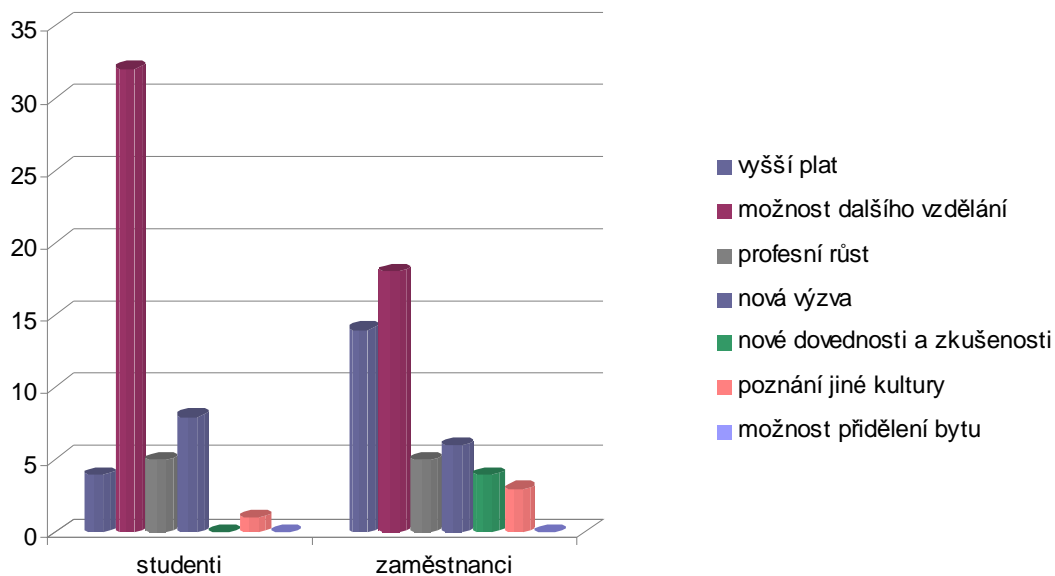
	Studenti		Zaměstnanci		Celkem	
Vyšší plat	4	22,2 %	14	77,8 %	18	18 %
Možnost dalšího vzdělání (zdokonalení se v cizím jazyce)	32	64 %	18	36 %	50	50 %
Profesní růst	5	50 %	5	50 %	10	10 %
Nová výzva	8	57,1 %	6	42,9 %	14	14 %
Nové dovednosti a zkušenosti	0	0	4	100 %	4	4 %
Poznání jiné kultury	1	25 %	3	75 %	4	4 %
Možnost přidělení bytu	0	0	0	0	0	0

Zdroj: *Vlastní zdroj*

Výsledky:

V našem případě 50 % respondentů uvedlo jako hlavní motiv práce v zahraničí možnost dalšího vzdělání v cizím jazyce. O trochu méně respondentů 18 (18 %) uvádí jako hlavní motiv vyšší plat. Přičemž pro 14 (14 %) respondentů je to nová výzva k poznání něčeho nového a nepoznaného. Profesní růst láká 10 (10%) dotázaných. Možnost poznání jiné kultury, stejně tak jako nové dovednosti a zkušenosti motivuje u obou po 4 respondentech. Možnost přidělení bytu nikoho z dotazovaných nemotivovala.

Graf 8: Motivace pracovat v zahraničí



Zdroj: *Vlastní zdroj*

Diskuze:

Z grafu je patrné, že pro většinu studentů je největší motivací možnost dalšího vzdělání, než možnost vyšší mzdy. Pro zaměstnance je zároveň největší motivací možnost dalšího vzdělání a zdokonalení se v jazyce. Druhou největší motivací pro studenty je nová výzva a pro zaměstnance je druhou prioritou vyšší plat. Vyšší plat je motivací pro studenty až jako třetí prioritou. Třetí největší motivací u zaměstnanců je nová výzva.

Otázka č. 9: Jak daleko byste se kvůli zajímavému novému pracovnímu místu přestěhoval(a)?

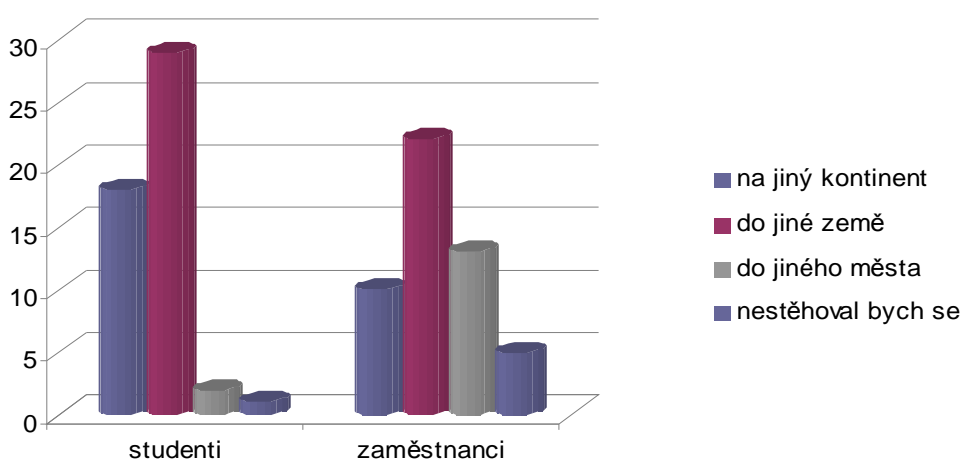
- a) na jiný kontinent
- b) do jiné země
- c) do jiného města
- d) co takhle jiné téma, já bych se nepřestěhoval(a)

Tabulka 9: Stěhování kvůli zaměstnání

	Studenti		Zaměstnanci		Celkem	
	absolutní počet	podíl (%)	absolutní počet	podíl (%)	absolutní počet	podíl (%)
Na jiný kontinent	18	64,3 %	10	35,7 %	28	28 %
Do jiné země	29	56,9 %	22	43,1 %	51	51 %
Do jiného města	2	13,3 %	13	86,7 %	15	15 %
Co takhle jiné téma, já bych se nepřestěhoval(a)	1	16,7 %	5	83,3 %	6	6 %

Zdroj: *Vlastní zdroj***Výsledky:**

Kvůli zajímavému novému pracovnímu místu by se přestěhovalo na jiný kontinent 28 (28 %) respondentů, přičemž podíl respondentů studentů převažuje 18 (64,3 %). O přestěhování do jiné země uvažuje 51 (51 %) respondentů, převažují studenti 29 (56,9 %). Do jiného města by se přestěhovalo 15 (15 %) respondentů, přičemž podíl zaměstnanců 13 (86,7 %) převažuje nad podílem studentů 2 (13,3 %). Nepřestěhovalo by se celkem 6 (6 %), převažuje podíl zaměstnanců. Celkem tedy uvažuje o přestěhování do jiné země nebo na jiný kontinent 79 (79 %) respondentů.

Graf 9: Stěhování kvůli zaměstnáníZdroj: *Vlastní zdroj*

Diskuze:

K porovnání těchto dvou znaků mě přimělo k závěru, že zaměstnanci mají menší potenciál k přestěhování než studenti. Zaměstnance preferují ve větším množství než studenti, nepřestěhovat se vůbec, popřípadě přestěhování do jiného města. Hlavním důvodem preference pracovního uplatnění ve vlastní zemi je silná vazba na rodinu, přátele a domov v nejširším slova smyslu. Právě tyto faktory jsou pro většinu našich občanů velmi důležité, než vidina vyššího výdělku. Mezi nejčastější faktory určitě patří: určitý strach a bezradnost z něčeho nového, nízká důvěra ve vlastní schopnost, osobní vlastnictví, vztah k rodnému místu, ale v neposlední řadě i neznalost cizího jazyka.

Otázka č. 10: V případě zrušení přechodných období u některých států, ve které členské zemi EU byste chtěl(a) pracovat?

- a) Dánsko
- b) Francie
- c) Itálie
- d) Německo
- e) Španělsko
- f) Rakousko
- g) Slovensko
- h) Polsko
- i) Velká Británie
- j) Maďarsko
- k) Belgie
- l) Irsko
- m) Litva
- n) Nizozemí
- o) Lucembursko
- p) Žádné

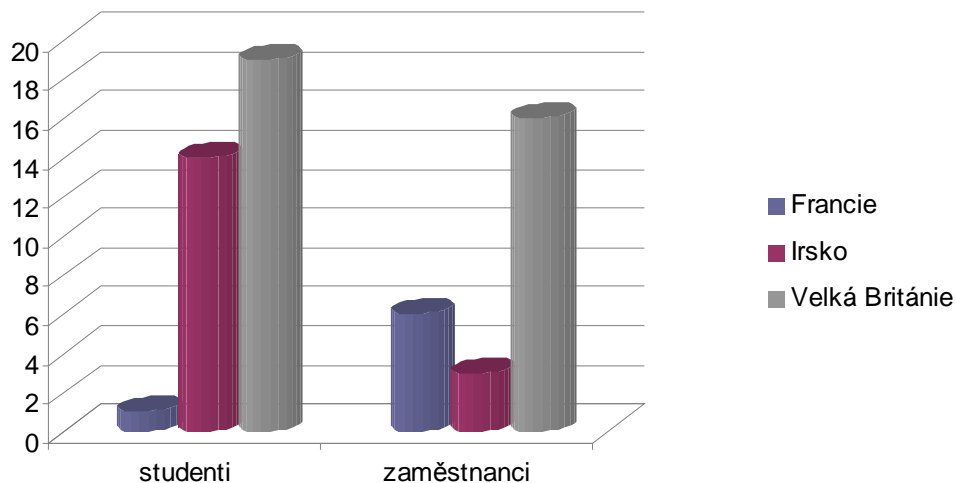
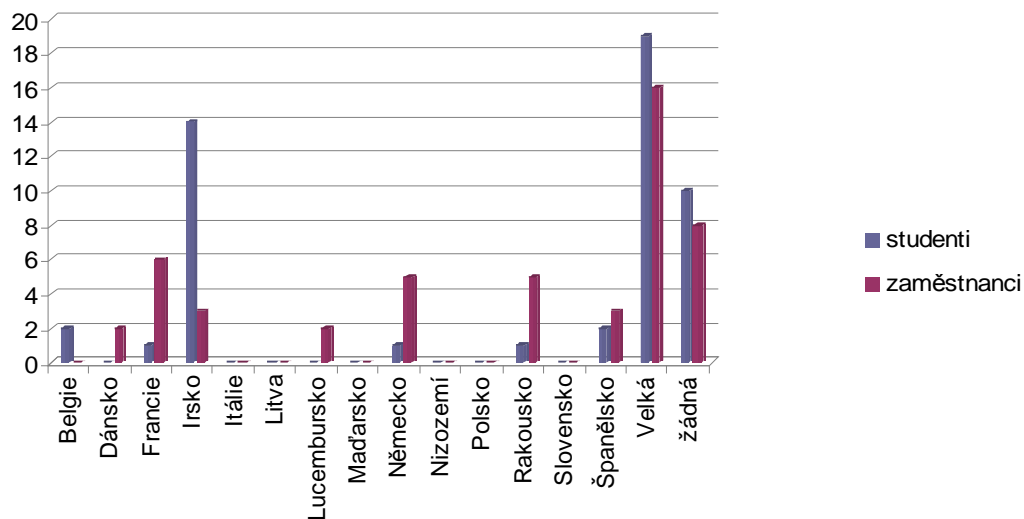
Tabulka 10: Cílové země pro pracovní příležitost

	Studenti		Zaměstnanci		Celkem	
Dánsko	0		2	100 %	2	2 %
Francie	1	14,3 %	6	85,7 %	7	7 %
Itálie	0		0		0	
Německo	1	16,7 %	5	83,3 %	6	6 %
Španělsko	2	40 %	3	60 %	5	5 %
Rakousko	1	16,7 %	5	83,3 %	6	6%
Slovensko	0		0		0	
Polsko	0		0		0	
Velká Británie	19	54,3 %	16	45,7 %	35	35 %
Maďarsko	0		0		0	
Belgie	2	100 %	0		2	2 %
Irsko	14	82,4 %	3	17,6 %	17	17 %
Litva	0		0		0	
Nizozemí	0		0		0	
Lucembursko	0		2	100 %	2	2 %
Žádné	10	55,6 %	8	44,4 %	18	18 %

Zdroj: *Vlastní zdroj***Výsledky:**

Každý respondent měl označit zemi, ve které by chtěl pracovat v případě zrušení přechodných období, které je stále u některých zemí Evropské unie. Tabulka obsahuje počet označení u každé uvedené země. Jako svoji cílovou zemi si Velkou Británii zvolilo 35 (35 %) respondentů. Irsko si jako jednu z cílových zemí zvolilo 17 (17 %) respondentů a třetí nejvyhledávanější zemí je Francie. Další zemí v pořadí je Německo, Rakousko, Španělsko a v menší míře byl projevěn zájem o Dánsko, Belgii a Lucembursko. Studenti v počtu 19 (54,3 %), označili Velkou Británii jako cílovou zemi, na druhém místě se u studentů v počtu 14 (82,4 %), umístilo Irsko a na třetím místě v počtu zvolení se umístilo se stejným počtem 2 (40 %) respondentů Španělsko a Belgie. U zaměstnanců byly zvoleny cílové země v pořadí od nejlepšího Velká Británie 16 (45,7 %), Rakousko 5 (83,3 %) a Německo 5 (83,3 %).

Graf 10: Cílové země pro pracovní příležitost



Zdroj: *Vlastní zdroj*

Diskuze:

Průzkum přinesl překvapivý poznatek o velkého zájmu o Velkou Británii a to i přes poměrně velkou vzdálenost. Lze uvažovat, jako hlavní motivy zdokonalení se v anglickém jazyce a možnost dobrého výdělku. Irsko je druhou nejvyhledávanější zemí a Francie se stává třetí nejvyhledávanější zemí. Obě skupiny, jak studenti, tak i zaměstnanci, projevily největší zájem o Velkou Británii. U zaměstnanců na druhém místě je Francie.

Lze říci, že tyto tři země jsou nejsilnějšími díky dobrým výdělkům, geografické blízkosti zemí, klidu, jistoty a politické stability.

Otázka č. 11: Co by bylo ve Vašem případě největší překážkou pro získání práce EU?

- a) nedostatečná jazyková vybavenost
- b) byrokracie
- c) jiná kultura
- d) neodpovídající kvalifikace
- e) jiné....

Tabulka 11: Překážky pro získání zaměstnání v zemích EU

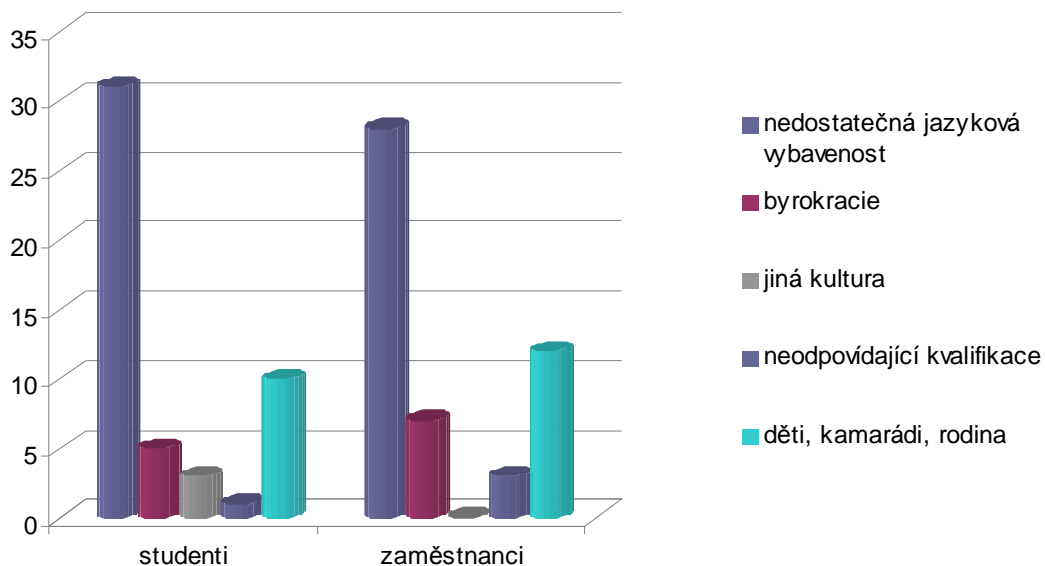
	Student		Zaměstnanec		Celkem	
Nedostatečná jazyková vybavenost	31	52,5 %	28	47,5 %	59	59 %
Byrokracie	5	41,7 %	7	58,3 %	12	12 %
Jiná kultura	3	100 %	0		3	3 %
Neodpovídající kvalifikace	1	25 %	3	75 %	4	4 %
Jiné (děti, rodiny, kamarádi)	10	45,5 %	12	54,5 %	22	22 %

Zdroj: *Vlastní zdroj*

Výsledky:

Pro 59 (59 %) respondentů je největší překážkou k získání zaměstnání v EU nedostatečná jazyková vybavenost. Jako největší překážku jí uvádí 31 (52,5 %) studentů a 28 (47,5 %) zaměstnanců. Jako další největší překážku volí 22 (22 %) dotazovaných možnost jiné. Byrokracii shledává největší překážkou 12 (12 %) dotazovaných. Neodpovídající kvalifikaci považuje za největší překážku pro získání zaměstnání v EU 4 (4 %) dotazovaných. Pouze 3 (3 %) dotazovaných uvádí překážku jinou kulturu.

Graf 11: Překážky pro získání zaměstnání v zemích EU



Zdroj: *Vlastní zdroj*

Diskuze:

U obou skupin je značným problémem nedostatečná jazyková znalost. Jiné překážky pro každého respondenta, který je zvolil, znamenají jistě něco jiného. Lze usuzovat, že se bude jednat především o silné vazby na rodinu, přátele a domácí prostředí. Samozřejmě bych sem také zahrnula neochotu se stěhovat, nezájem o práci v zahraničí. Mnoho potenciálních zájemců o práci v EU odradí velká byrokracie, i když se byrokracie stala až třetí největší překážkou. Vyplňování formulářů, které existují všude a na všechno, vydrží opravdu jen někdo.

Otázka č. 12: Mohl(a) byste s Vaší jazykovou vybaveností pracovat v některé ze zemí EU?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

Tabulka 12: Možnost pracovat v zahraničí podle úrovně jazykových znalostí

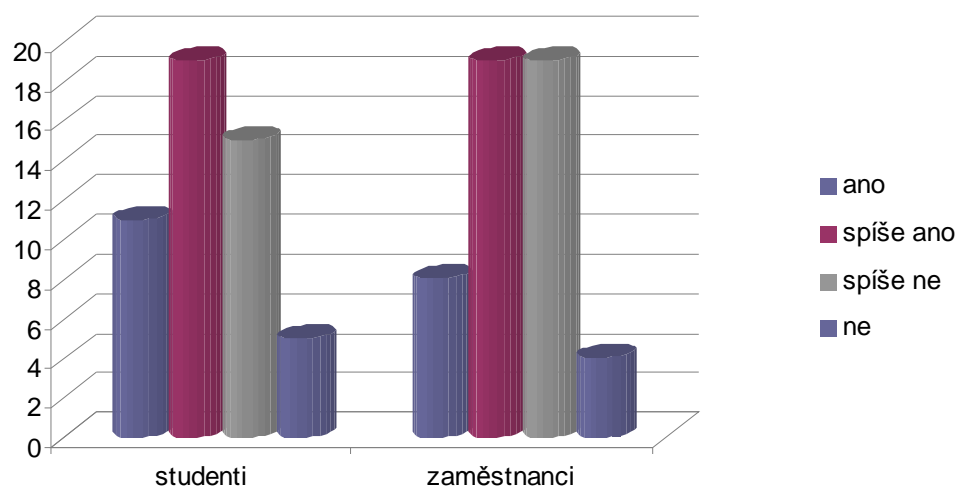
	Studenti		Zaměstnanci		Celkem	
Ano	11	57,9 %	8	42,1 %	19	19 %
Spíše ano	19	50 %	19	50 %	38	38 %
Spíše ne	15	44,1 %	19	55,9 %	34	34 %
Ne	5	55,6 %	4	44,4 %	9	9 %

Zdroj: *Vlastní zdroj*

Výsledky:

Pro práci v zahraničí je jazykově vybaveno 19 (19 %) respondentů. Spíše jazykově vybaveno pro práci je 38 (38 %) respondentů. Zbývajících 34 (34 %) respondentů uvádí, že pro práci v zahraničí spíše není jazykově vybaveno a 9 (9 %) respondentů uvádí, že není jazykově vybaveno. Podle výsledků tabulky je pro práci v některé ze zemí EU jazykově vybaveno 30 (30%) studentů a 27 (27 %) zaměstnanců.

Graf 12: Možnost pracovat v zahraničí podle úrovně jazykových znalostí



Zdroj: *Vlastní zdroj*

Diskuze:

Většina respondentů uvádí, že by se svými jazykovými znalostmi mohla pracovat v některé ze zemí EU. Podle mého názoru, je toto množství nedostačující. Bohužel současná jazyková znalost cizích jazyků není uspokojivá. Zejména anglickému jazyku bychom se měli věnovat více. V současné době na školách patří mezi povinné předměty

dvě cizí řeči, ale podle mého názoru úroveň výuky jazyka není uspokojivá. Do školství by se měly zavést minimálně dva předměty vyučované v cizí řeči.

Otázka č. 13: Kolika jazyky jste schop(en)a se domluvit v zemích EU?

- a) Jeden jazyk
- b) Dva jazyky
- c) Tři jazyky
- d) Čtyři jazyky
- e) Žádný jazyk

Tabulka 13: Schopnost domluvit se určitým cizím jazykem

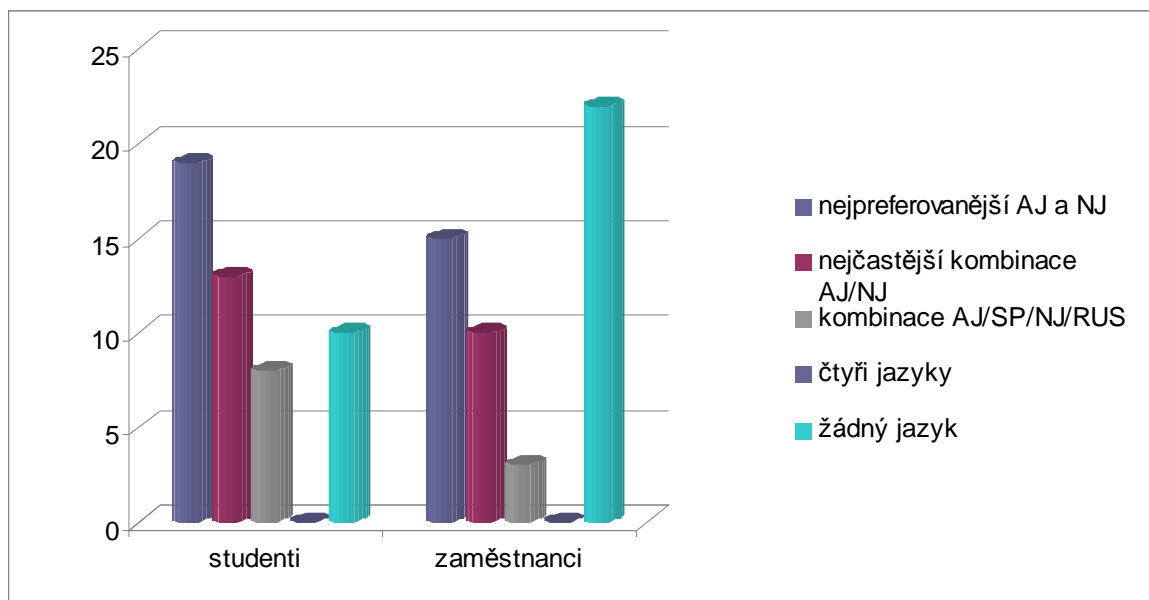
	Studenti		Zaměstnanci		Celkem	
Nejpreferovanější AJ a NJ	19	55,9 %	15	44,1 %	34	34 %
Nejčastější kombinace AJ/NJ	13	56,5 %	10	43,5 %	23	23 %
Kombinace AJ/SP/NJ/RUS	8	72,7 %	3	27,3 %	11	11 %
Čtyři jazyky	0		0		0	
Žádný jazyk	10	31,3 %	22	68,8 %	32	32 %

Zdroj: *Vlastní zdroj*

Výsledky:

Z výzkumu vyplývá, že dotazovaní umí nejčastěji jedním světovým jazykem a to z 34 % anglicky nebo německy. Dvěma jazyky je schopno konverzovat 23 % respondentů, a to v nejčastější kombinaci angličtina, němčina. Třemi jazyky hovoří 11 % respondentů v kombinaci angličtina, němčina, španělština, ruština. Respondenti, kteří nehovoří žádným jazykem, tvoří 32 % dotazovaných. Studenti hovoří cizími jazyky ze 40 % a zaměstnanci z 56 %. S neznalostí cizího jazyka se nejvíce setkáváme u zaměstnanců, a to s 22 % dotazovaných.

Graf 13: Schopnost domluvit se určitým cizím jazykem



Zdroj: *Vlastní zdroj*

Diskuze:

Z dotazníkového šetření vyplývá, že studenti mají větší jazykové schopnosti, než samotní zaměstnanci a tím i větší uplatnění pro potencionální zaměstnavatele v zemích EU. Je to především zásluhou nových metod při výuce cizích jazyků. V dnešní době mají studenti minimálně dva povinné jazyky už od základní školy. Výuka jazyků je také mnohem efektivnější než jak tomu bylo dříve. Mezi nejvyhledávanější jazyky patří na prvním místě anglický jazyk a na druhém místě německý jazyk. V dnešní době je jazyková vybavenost velice důležitá a bez ní bychom jen těžko mohli začít pracovat v zemích Evropské unie.

Otázka č. 14: Jaká je úroveň znalosti alespoň u jednoho Vámi nejlépe ovládaného cizího jazyka?

- a) Výborná (slovem i písmem)
- b) Dobrá
- c) Dostačující
- d) Nedostačující

Tabulka 14: Úroveň znalosti cizího jazyka

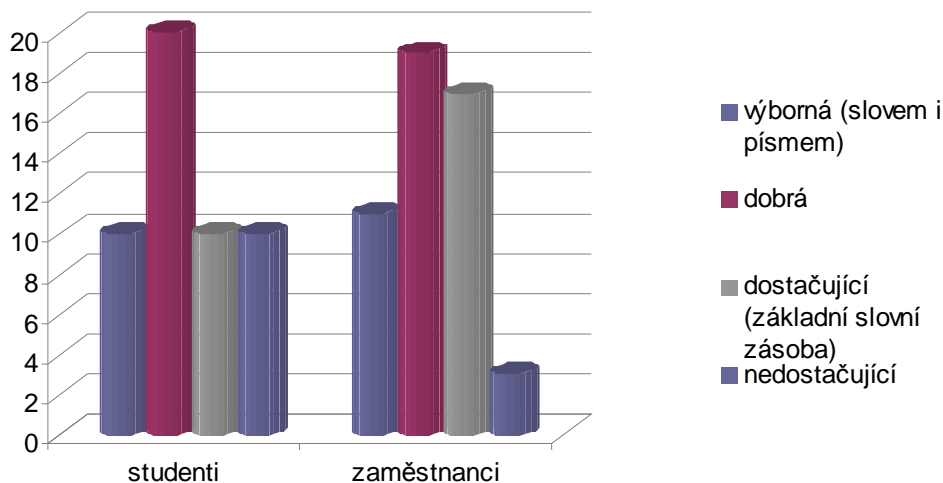
	Studenti		Zaměstnanci		Celkem	
	absolutní počet	procento	absolutní počet	procento	absolutní počet	procento
Výborná (slovem i písmem)	10	47,6 %	11	52,4 %	21	21 %
Dobrá	20	51,3 %	19	48,7 %	39	39 %
Dostačující (základní slovní zásoba)	10	37 %	17	63 %	27	27 %
Nedostačující	10	77 %	3	23 %	13	13 %

Zdroj: *Vlastní zdroj*

Výsledky:

Výbornou znalost, alespoň u jednoho cizího jazyka ovládá 21 % respondentů. Dobrá úroveň u cizího jazyka je u 39 % respondentů, dostačující 27 % a nedostačující znalost cizího jazyka je celkově u 13 % respondentů. S nedostačující úrovní cizího jazyka se setkáváme nejvíce u studentů 10 %. Zaměstnanci mají nedostačující úroveň jazyka pouze u 3 % respondentů.

Graf 14: Úroveň znalosti cizího jazyka



Zdroj: *Vlastní zdroj*

Diskuze:

S velkou pravděpodobností nemůžeme ohodnotit svou jazykovou znalost na 100 %, ale samozřejmě záleží na jedinci. Touto otázkou jsem chtěla u respondentů zjistit, zda

jejich jazyková vybavenost je dostačující pro budoucí povolání v zemích EU, či nikoliv. Z celkového hlediska bych hodnotila úroveň občanů ČR jako dobrou, ale je zapotřebí stále se v jazyku zlepšovat.

Otázka č. 15: Jakým způsobem budete hledat zaměstnání v zahraničí?

- a) Pomocí inzerátů
- b) Prostřednictvím úřadu práce
- c) Prostřednictvím personálních agentur
- d) Internet
- e) Na doporučení kamaráda
- f) Žádným způsobem

Tabulka 15: Způsoby hledání práce v zahraničí

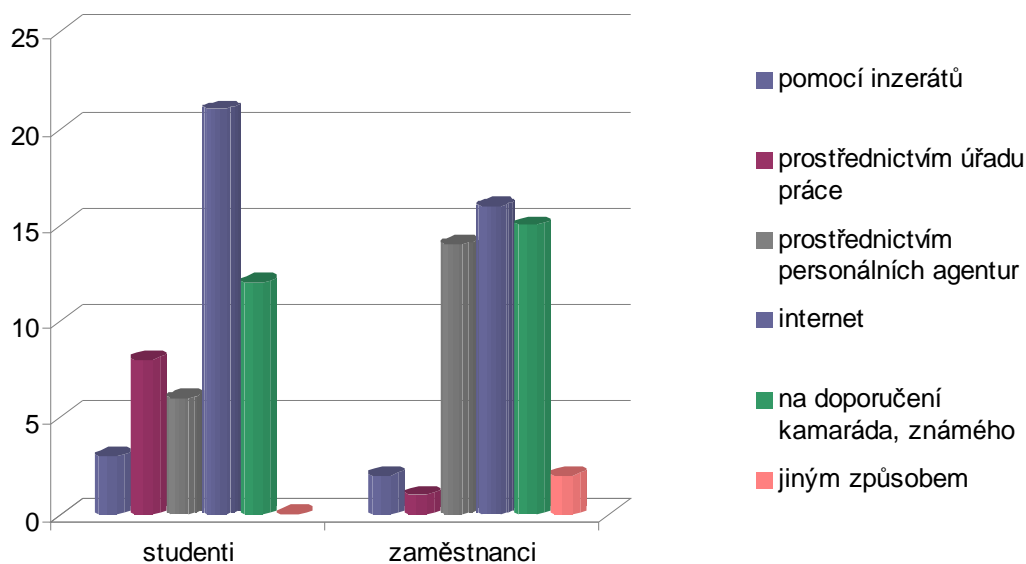
	Studenti		Zaměstnanci		Celkem	
Pomocí inzerátů	3	60 %	2	40 %	5	5 %
Prostřednictvím úřadu práce	8	88,9 %	1	11,1 %	9	9 %
Prostřednictvím personálních agentur	6	30 %	14	70 %	20	20 %
Internet	21	56,8 %	16	43,2 %	37	37 %
Na doporučení kamaráda	12	44,4 %	15	55,6 %	27	27 %
Žádným způsobem	0	0 %	2	100 %	2	2 %

Zdroj: *Vlastní zdroj*

Výsledky:

Mezi nejčastěji využívané způsoby hledání práce v zahraničí patří internet, který zvolilo 37 % respondentů, doporučení kamaráda by zvolilo 27 % respondentů, hledání zaměstnání prostřednictvím personálních agentur uvažuje 20 % respondentů, prostřednictvím úřadu práce 9 % a pomocí inzerátu 5 %. Zbývajících 2 % respondentů by nezvolilo žádnou metodu hledání práce.

Graf 15: Způsoby hledání práce v zahraničí



Zdroj: *Vlastní zdroj*

Diskuze:

Zaměstnání v EU by většina studentů hledala prostřednictvím internetu nebo na doporučení kamaráda. U zaměstnanců je volba způsobu hledání práce podobná. V dnešní době se nabízí několik možností, jak si najít zaměstnání v zahraničí. Můžeme se svěřit do péče agentury, což se zdá být ideální v případě prvního pracovního styku se zahraničím, ale z vlastních zkušeností vím, že to není levná záležitost. Pokud někdo z nás je otrlejší, může si zařídit vše dle vlastního uvážení.

Přehled volných pracovních míst můžeme nalézt na nejrůznějších webových stránkách. Jejich seznam seřazený podle jednotlivých zemí a oblastí působnosti najdeme na <http://portál.najdicestu.cz> (sekce práce v zahraničí) a na <http://portál.eurodesk.cz> (sekce práce v zahraničí) a na <http://portál.mpsv.cz/eures>.

Já osobně jsem si zaměstnání v zahraničí našla na doporučení kamarádky. Nejsem velký příznivec agentur, protože mám několik kamarádů, kteří odjeli do zahraničí pracovat přes agenturu, s prací nebyli spokojeni a agentura už jim v hledání další práce

nepomohla. Agentury a webové stránky k hledání zaměstnání, bych volila až jako poslední variantu.

Otázka č. 16: V jakém oboru hledáte zaměstnání v zahraničí?

- a) Finance a ekonomika
- b) Marketing a reklama
- c) Pohostinství, cestovní ruch
- d) Průmysl
- e) Vzdělání
- f) Stavebnictví
- g) Informatika
- h) Administrativa
- i) Práce v domácnosti
- j) Servis a služby
- k) Zdravotnictví
- l) Prodej a obchod
- m) Zemědělství
- n) Doprava, provoz
- o) Výroba
- p) Ostatní.....

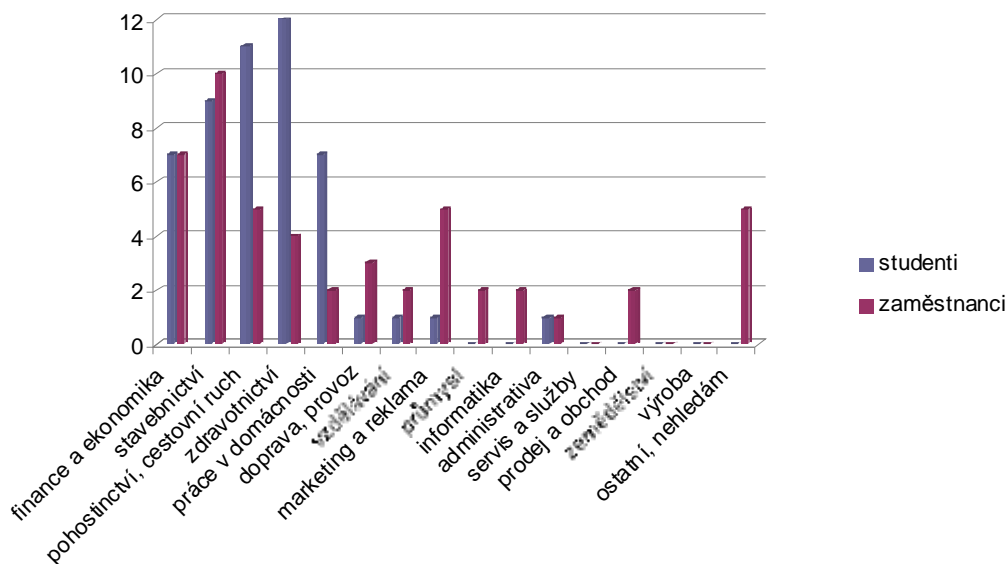
Tabulka 16: Zvolení oboru hledaného zaměstnání

	Student		Zaměstnanec		Celkem	
Finance a ekonomika	7	50 %	7	50 %	14	14 %
Marketing a reklama	1	16,7 %	5	83,3 %	6	6 %
Pohostinství, cestovní ruch	11	68,8 %	5	31,3 %	16	16 %
Průmysl	0	0	2	100 %	2	2 %
Vzdělávání	1	33,3 %	2	66,7 %	3	3 %
Stavebnictví	9	47,4 %	10	52,6 %	19	19 %
Informatika	0	0	2	100 %	2	2 %
Administrativa	1	50 %	1	50 %	2	2 %
Práce v domácnosti	7	77,8 %	2	22,2 %	9	9 %
Servis a služby	0		0		0	
Zdravotnictví	12	75 %	4	25 %	16	16 %
Prodej a obchod	0	0	2	100 %	2	2 %
Zemědělství	0		0		0	
Doprava, provoz	1	25 %	3	75 %	4	4 %
Výroba	0		0		0	
Ostatní, nehledám	0	0	5	100 %	5	5 %

Zdroj: *Vlastní zdroj***Výsledky:**

Nejvíce respondentů volilo obor stavebnictví a to 19 % respondentů, pohostinství a cestovní ruch současně se zdravotnictví by volilo po 16 % respondentů, finance a ekonomiku zvolilo 14 % dotazovaných, práci v domácnosti 9 %, marketing a reklamu 6 %, dopravu a provoz 4 %, vzdělání 3 %. Průmysl, informatiku, administrativu, prodej a obchod po 2 % respondentů. Nejžádanějším oborem u studentů bylo pohostinství a cestovní ruch a to s počtem 11 studentů (68,8 %), u zaměstnanců obor stavebnictví 10 (52,6 %).

Graf 16: Zvolení oboru hledaného zaměstnání



Zdroj: *Vlastní zdroj*

Diskuze:

Celkově lze tedy konstatovat, že záleží pouze a jen na nás, které vhodné zaměstnání si v zemích EU vybereme. Při výběru typu práce, kterou bychom chtěli v zahraničí zastávat, se řídíme především podle svých schopností a znalostí. Není dobré své kvality podceňovat ani přeceňovat. Také si raději předem orientačně zjistíme aktuální situaci na trhu práce dané země. Mimo klasické práce na hlavní pracovní poměr existuje několik dalších typů:

1) Au-pair

Práce au-pair znamená dočasný pobyt v hostitelské rodině za účelem zlepšení jazykových znalostí a poznání nové kultury. Ve většině zemí není Au-pair pokládáno za klasický pracovní poměr, proto si musíme předem ověřit, jak je tento výkon řešen z hlediska zdravotního a sociálního pojištění jak v cílové zemi tak v ČR. Jedná se zejména o 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.

2) Práce v cestovním ruchu

Jedná se převážně o práci v hotelech a penzionech, tj. pomocné práce v kuchyni, úklidové služby, pokojská, číšník, servírka. Přednost mají samozřejmě ti, kteří jsou ochotni zůstat celou sezónu. Minimální věk je 18 let.

Otázka č. 17: Jste ochoten/ochotna být zaměstnán na stejném pracovišti s jinými pracovníky různé národnosti?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

Tabulka 17: Zaměstnání s pracovníky jiné národnosti

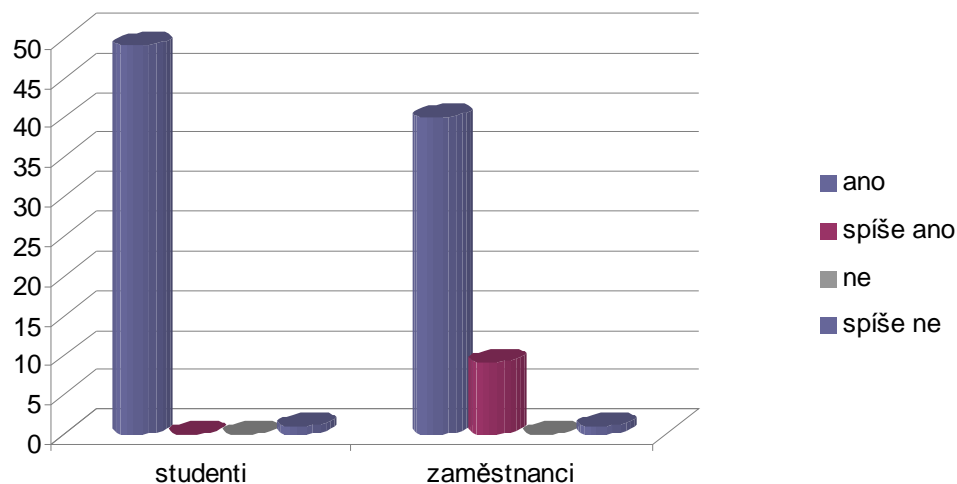
	Studenti		Zaměstnanci		Celkem	
Ano	49	55,1 %	40	44,9 %	89	89 %
Spíše ano	0	0	9	100 %	9	9 %
Spíše ne	0	0	0	0	0	0
Ne	1	50 %	1	50 %	2	2 %

Zdroj: Vlastní zdroj

Výsledky:

V našem případě 89 % respondentů uvedlo, že by jim zaměstnání s pracovníky jiné národnosti nevadilo a 9 % spíše ano. Pouze 2 % se domnívá, že jim vadí zaměstnání s pracovníky jiné národnosti. Studenti souhlasí se zaměstnáním s pracovníky jiné národnosti s počtem respondentů 49 (55,1 %) a zaměstnanci s počtem 40 (44,9 %) respondentů.

Graf 17: Zaměstnání s pracovníky jiné národnosti



Zdroj: *Vlastní zdroj*

Diskuze:

Ve většině případů jsou to mladí lidé, kterým nedělá problém se seznámit s občany jiné národnosti. Z dotazníkového šetření vyplývá, že nejsme národem, který by nebyl schopen přijmout mezi sebe jinou národnost. Občas se na území ČR s diskriminací setkáváme, ale při zaměstnání v zahraničí jsem ochotni jiné národnosti akceptovat a bereme je mezi sebe jako ostatní stejně rovné občany.

Otázka č. 18: Byl(a) byste ochoten přijmout pracovní místo v EU neodpovídající Vaší kvalifikace, ale finančně lépe ohodnocené než v ČR?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

Tabulka 18: Přijetí místa v EU s neodpovídající kvalifikací

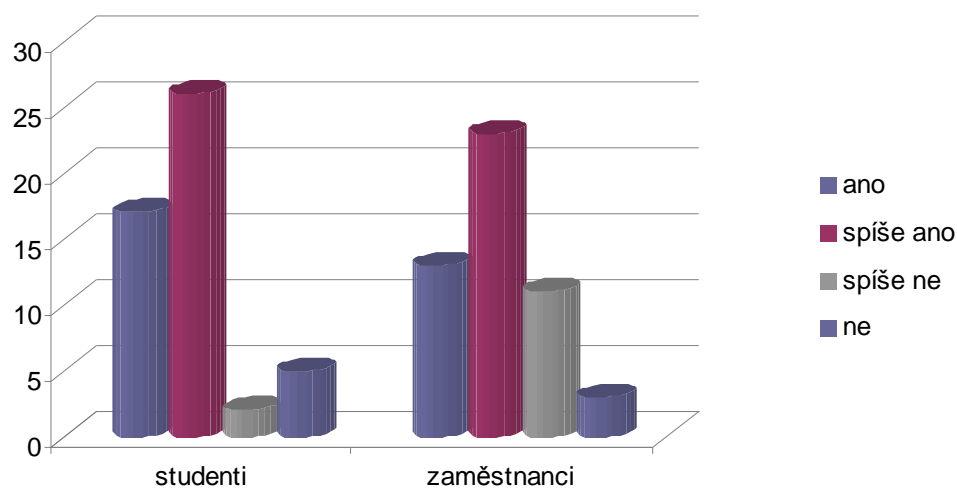
	Studenti		Zaměstnanci		Celkem	
Ano	17	56,7 %	13	43,3 %	30	30 %
Spíše ano	26	53 %	23	47 %	49	49 %
Spíše ne	2	15,4 %	11	84,6 %	13	13 %
Ne	5	62,5 %	3	37,5 %	8	8 %

Zdroj: *Vlastní zdroj*

Výsledky:

Pracovní místo neodpovídající kvalifikaci, ale finančně lépe ohodnocené by bylo ochotno přijmout celkem 79 % respondentů, z čehož 30 % uvádí ano a 49 % spíše ano. Pracovní místo s neodpovídající kvalifikací by nepřijalo 21 % respondentů, z čehož 8 % uvádí ne a 13 % spíše ne. Pro přijetí pracovního místa neodpovídající kvalifikaci, ale finančně lépe ohodnoceného se kladně vyjádřilo 86 % studentů z jejich celkového počtu a 72 % zaměstnanců.

Graf 18: Přijetí místa v EU s neodpovídající kvalifikací



Zdroj: *Vlastní zdroj*

Diskuze:

Vyhodnocení této otázky mě v současné době opravdu nepřekvapilo. V dnešní době jsou občané ČR ochotni pracovat na pracovních pozicích s nižší kvalifikací, vzhledem

k lepšímu finančnímu ohodnocení. Čím dál častěji se setkáváme s tím, že pracovní místa vyžadující vyšší kvalifikaci jsou ve většině případů finančně neohodnocena. Bohužel velkým stimulem a motivací je pro mnoho lidí vyšší plat a proto jsou ochotni vykonávat za více peněz práci, která má k jejich dosaženému vzdělání a kvalifikaci daleko.

Otázka č. 19: Navštívil(a) jste internetové stránky evropského portálu pracovní mobility EURES?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Neznám tyto stránky

Tabulka 19: Návštěvnost internetových stránek EURES

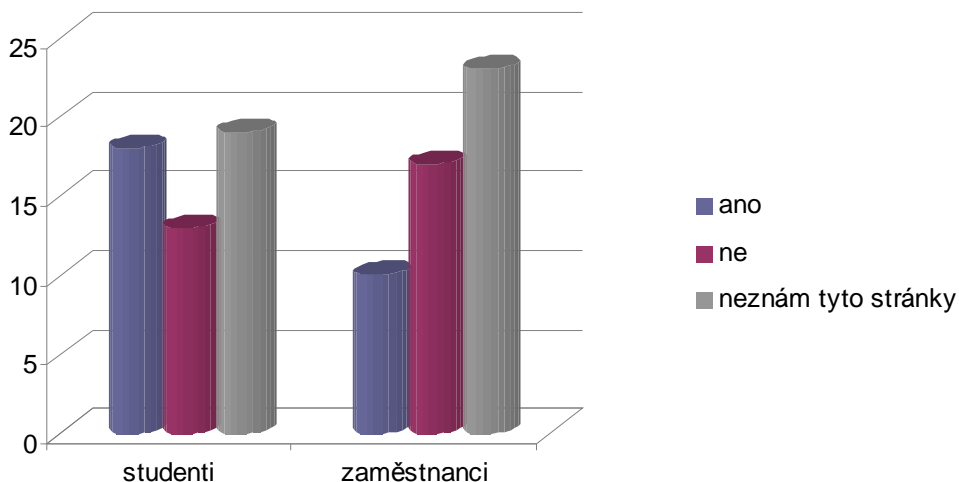
	Studenti		Zaměstnanci		Celkem	
Ano	18	64,3 %	10	35,7 %	28	28 %
Ne	13	43,3 %	17	56,7 %	30	30 %
Neznám tyto stránky	19	45,2 %	23	54,8 %	42	42 %

Zdroj: Vlastní zdroj

Výsledky:

Internetové stránky evropského portálu pracovní mobility navštívilo 28 % respondentů. 30 % respondentů, tyto stránky nenavštívilo a 42 % dotazovaných uvádí, že jsou jim internetové stránky evropského portálu pracovní mobility neznámé.

Graf 19: Návštěvnost internetových stránek EURES



Zdroj: *Vlastní zdroj*

Diskuze:

Z výše uvedených tabulek vyplývá, že 45 % respondentů nabídka práce v ostatních státech Evropské unie spíše nebo vůbec nezajímá. I tak se jeví návštěvnost portálu Eures velice malá.

Eures (European Employment Services - Evropské služby zaměstnanosti) Eures napomáhá pracovníkům při hledání zaměstnání, přesto z výsledku dotazníku docházíme k závěru, že neznalost tohoto portálu je poměrně velká a návštěvnost respondentů je velice malá. Z výše uvedených tabulek vyplývá, že převážně Je od 1. 5. 2004 novou službou úřadu práce, cílem je poskytovat informace a poradenství zájemcům, kteří by chtěli pracovat v jiné zemi EU, EHP a Švýcarsku. Každý Úřad práce v krajském městě by měl mít své poradce Eures (v ostatních městech konzultanty). Tito poradci jsou vyškolení specialisté, kteří jsou schopni sdělit informace související se zaměstnáním v jiné členské zemi EU/EHP nebo, pokud jde o speciální požadavek, zajistit tyto informace z jiných institucí či od svých kolegů Eures poradců z ostatních států. Pracují přitom s databázemi portálu Eures a nabízí mnoho doplňujících informací, které v těchto databázích není možné nalézt. Každý Eures poradce v krajském městě je zaměřen na určitý druh země (www.mpsv.cz/eures).

Otázka č. 20: Pociťujete v důsledku vstupu ČR do EU větší možnost uplatnění v zahraničí?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

Tabulka 20: Větší uplatnění v zahraničí díky vstupu ČR do EU

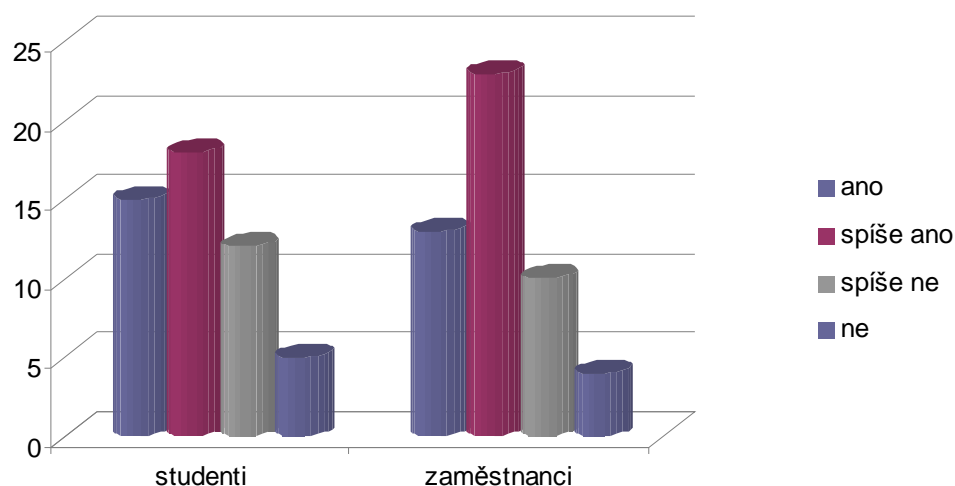
	Studenti		Zaměstnanci		Celkem	
Ano	15	53,6 %	13	46,4 %	28	28 %
Spíše ano	18	43,9 %	23	56,1 %	41	41 %
Spíše ne	12	54,9 %	10	45,5 %	22	22 %
Ne	5	55,5 %	4	44,4 %	9	9 %

Zdroj: Vlastní zdroj

Výsledky:

Většího uplatnění v zahraničí díky vstupu ČR do EU se domnívá 28 % respondentů, spíše ano se domnívá 41 % respondentů. Naopak 22 % respondentů si myslí, že díky vstupu ČR do EU spíše nemáme větší možnost uplatnění v zahraničí. Pouze devět respondentů si myslí, že po vstupu ČR do EU nemáme větší možnost uplatnění v zahraničí. Z dotazovaných studentů se k otázce záporně vyjádřilo 17 %. Z dotazovaných zaměstnanců se ke stejné otázce vyjádřilo záporně 14 % zaměstnanců.

Graf 20: Větší uplatnění v zahraničí díky vstupu ČR do EU



Zdroj: *Vlastní zdroj*

Diskuze:

Z výzkumu usuzuji, že ve výběrovém souboru mají kladný přístup k uplatnění občanů ČR v zemích EU zaměstnanci. Z odpovědí studentů vyplývá, že mají nižší uplatnění v zahraničí díky vstupu ČR do EU. Může to být způsobeno většími zkušenostmi v zahraničí ze strany studentů. Pro mladého člověka bez praxe, s ne zrovna velkou znalostí jazyka je těžké se uplatnit v ČR natož v zahraničí. Pokud uplatnění v zahraničí zkouší zaměstnanec třeba přes svého zaměstnavatele, určitě nějaké uplatnění v zahraničí najde. V dnešní době se z větší pravděpodobnosti dává přednost zkušeným odborníkům z praxe.

Otázka č. 21: Domníváte se, že České republice vstup do EU pomohl?

- e) Ano
- f) Spíše ano
- g) Spíše ne
- h) Ne

Tabulka 21: Pomohl vstup ČR do EU

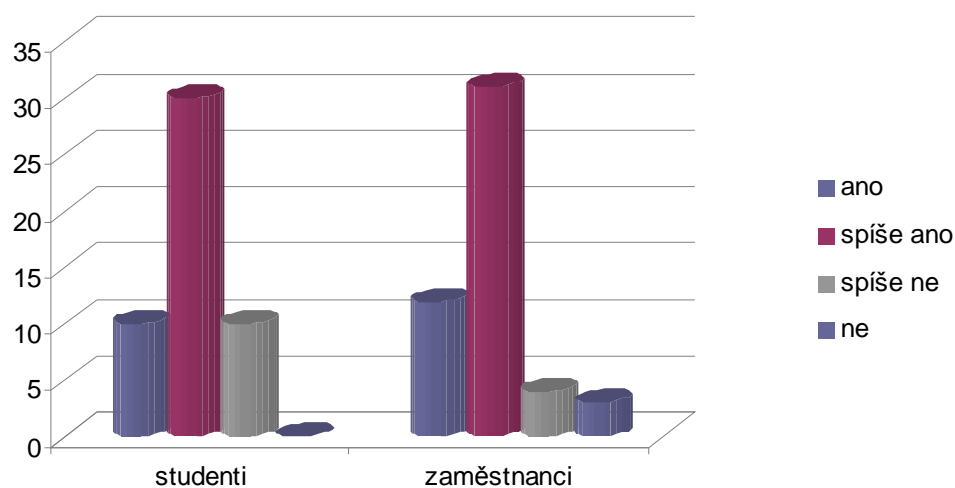
	Studenti		Zaměstnanci		Celkem	
Ano	10	45,5 %	12	54,5 %	22	22 %
Spíše ano	30	49 %	31	51 %	61	61 %
Spíše ne	10	71,4 %	4	28,6 %	14	14 %
Ne	0	0	3	100 %	3	3 %

Zdroj: *Vlastní zdroj*

Výsledky:

Vstup ČR do EU pomohl, domnívá se 22% respondentů, s odpovědí spíše pomohl se domnívá 61 % respondentů. Naopak 14 % respondentů se domnívá, že ČR tento vstup spíše nepomohl. Pouze tři respondenti si myslí, že ČR vstup do EU nepomohl. Z dotazovaných studentů se k otázce, zda ČR vstup do EU pomohl, vyjádřilo záporně pouze 10 %. Z dotazovaných zaměstnanců se ke stejné otázce vyjádřilo záporně 7 %.

Graf 21: Pomohl vstup ČR do EU



Zdroj: *Vlastní zdroj*

Diskuze:

Z výzkumu překvapivě usuzuji, že ve výběrovém souboru jsou ke vstupu ČR do EU o něco více pozitivněji naladěni zaměstnanci. Domnění, že tento krok naší zemi prospěl, je celkem velké. Pro mnohé z nás vznikly nové příležitosti jak v oblasti podnikatelské, ale tak i v oblastech pro studenty. V dnešní době jsou pro nás velkým přínosem fondy

EU, které napomáhají v méně výdělečných oblastech. Stali jsme se součástí EU, kde platí jistá pravidla, která nám mohou pomoci, ale samozřejmě jen tehdy, pokud je budeme dodržovat. Lze se domnívat, že vstup do EU ČR rozhodně pomohl.

5 DISKUZE K VÝZKUMU

5.1 Analýza požadavků na trhu práce vybraných zemí

V této souhrnné diskuzi, bych chtěla vyhodnotit shromážděné poznatky a údaje kladené na příchozí zaměstnance v zemích EU.

1) Z nastudovaných zdrojů, byla vybrána Velká Británie a Irsko, jako nejvhodnější země pro uplatnění na pracovním trhu.

2) Za stěžení na pracovním trhu, je považováno získání pracovního povolení. Právě z tohoto důvodu, jsou tyto dvě země považovány za velmi výhodné. Pracovní povolení zde nejsou nutné a z tohoto důvodu je Velká Británie a Irsko pro nás velkou výhodou k rychlému a snadnějšímu uplatnění na trhu práce.

3) Díky neomezeným možnostem u pracovních povolení, se určitě nemusíme obávat rizika velkého nárůstu přicházejících pracovníků na pracovní trh v daných zemích. Samozřejmě záleží na samotných zaměstnavatelích, jaké pracovníky si vyberou.

4) Zaměstnavatelé ve Velké Británii a Irsku, nejvíce očekávají od přicházejících cizinců zkušenost a praxi v daném oboru, samostatnost a dobrou znalost anglického jazyka na komunikativní úrovni. Právě z jazykových důvodů, mají cizinci větší uplatnění na nižších pozicích. Velké možnosti uplatnění jsou v oborech pohostinství a v cestovním ruchu.

5.2 Dotazníkové šetření

Pro lepší přehlednost a návaznost byla uváděna diskuze ihned za jednotlivými otázkami ve výsledkové části. V této souhrnné diskuzi bych chtěla sjednotit výsledky

dotazníkového šetření, z obdržených dotazníků od respondentů, dále rozdělených na studenty a zaměstnance.

Studenti:

- 1) Studenti, převážně muži ve věku 20 – 24 let hledají uplatnění v zemích EU a především ve Velké Británii a Irsku.
- 2) Velká většina studentů projevila zájem o zaměstnání v zahraničí a stejně tak více jak polovina by byla ochotna se přestěhovat kvůli zajímavé a lépe ohodnocené práci, třeba i na jiný kontinent nebo do jiné země.
- 3) Velkou překážkou u studentů je jazyk. Jeden z hlavních důvodů, proč chtějí odcestovat za prací do zahraničí, je možnost dalšího jazykového vzdělání.
- 4) Ve velkém počtu studenti hledají zaměstnání v oboru zdravotnictví a cestovní ruch a jsou ochotni přijmout zaměstnání i s jinou kvalifikací.
- 5) Většina dotazovaných studentů se domnívá, že České republice vstup do EU pomohl.
- 6) Pro většinu studentů znamená EU svobodu cestování, studia a zaměstnání kdekoliv v zemích EU.
- 7) Největší motivací studentů, pro práce v zahraničí je možnost dalšího vzdělání (zdokonalení se v jazyce).
- 8) Portál Eures, který napomáhá občanům při hledání zaměstnání v zemích EU, není v povědomí studentů a jeho webové stránky většina dotazovaných nezná.
- 9) Největší zájem studenti projevili o práci ve Velké Británii a Irsku.

Zaměstnanci:

- 1) Zaměstnanci o práci v zahraničí nejeví až tak velký zájem a nemají se zaměstnáním v zemích EU žádné zkušenosti.
- 2) Malé procento zaměstnanců uvažuje o práci v zahraničí. Rodina, zázemí v České republice a neznalost jazyka odrazuje zaměstnance k uplatnění zaměstnání v zemích EU. Z dotazníkového šetření vychází, že nabídka práce zajímá pouze některé zaměstnance.
- 3) Pokud někteří z nich jeví zájem o zaměstnání v zahraničí, tak jsou to převážně ženy ve věku 30 – 34 let, které jsou v současné době zaměstnané v České republice na plný úvazek.
- 4) Možnost dalšího vzdělání a lepší finanční ohodnocení, to jsou hlavní důvody, které lákají zaměstnance k hledání práce v zahraničí.
- 5) Prioritní zemí k získání zaměstnání je pro zaměstnance Velká Británie. Překvapivě se zde objevila Francie.
- 6) Dotazovaní zaměstnanci by vyhledávali zaměstnání převážně v oborech stavebnictví, finance a ekonomika.
- 7) Zajímavé bylo zjištění, že dotazovaní zaměstnanci používají jako nejvhodnější zdroj při vyhledávání zaměstnání internet. Portál Eures, který nabízí různé druhy zaměstnání, neznají.
- 8) Stejně tak jako dotazovaní studenti, tak i zaměstnanci mají za největší překážku nedostatečnou jazykovou vybavenost. I v případě zaměstnanců, by byla právě jazyková bariéra největší překážkou pro získání zaměstnání v EU.

9) Většina zaměstnanců považuje za největší motivaci zdokonalení se v jazyce a možnosti vyššího platu.

Z výsledků a vyhodnocení dotazníkového šetření se potvrdila skutečnost, že největší překážkou pro získání práce v zahraničí je pro většinu respondentů nedostatečná jazyková vybavenost, jenže právě znalost cizích jazyků je jednou z nejdůležitějších součástí žádaného všeobecného vzdělání. Schopnost domluvit se v jiném jazyce než v mateřském umožňuje nejen komunikaci s místními lidmi, ale i možnost vžít se do jejich pocitů a podívat se na svět jejich očima. Zaměstnání v zemích EU je láká díky velmi nízkého finančního ohodnocení v zaměstnání na území České republiky. Občané České republiky jsou ochotni přijmout i méně kvalifikované pracovní místo. Z tohoto zjištění vyplývá ta skutečnost, že kvalifikovaní pracovníci budou odcházet za prací do zahraničí díky lepšímu finančnímu ohodnocení v zahraničí a na území České republiky zůstanou pouze ti, kteří zde mají rodinné zázemí a nechtějí své životní zvyky nějak měnit. Tento krok bude zesilovat, pokud bude sílit česká koruna.

6 ZÁVĚR

Cílem této práce byla analýza trhu práce v zemích EU, se specifikací zaměřenou na možnosti uplatnění občanů České republiky v zemích EU.

Mezi dílčí cíle patří zjištění požadavků zaměstnavatelů zemí EU, zde se nejčastěji objevují požadavky na jazykovou vybavenost uchazečů, pracovní zkušenost v oboru a samostatnost uchazečů o zaměstnání. Dále bylo snahou zjistit, jaký pracovní trh ze zemí EU je nejideálnějším pro obyvatele České republiky. Na základě analýzy údajů získaných z úřadu práce bylo zjištěno, že Velká Británie je nejvhodnější zemí pro české občany. Mezi kladné stránky této země bylo zahrnuto neuplatňování omezení v přístupu na trh práce. Za velké nevýhody u zaměstnání ve Velké Británii jsou předkládány příliš vysoké ceny životních nákladů spojené s bydlením, službami a jinými dalšími potřebami spojenými k životu.

Na základě zjištěných informací z dotazníkového šetření jsem dospěla k těmto závěrům. Vyhodnocením výsledků dotazníkového šetření se potvrdila skutečnost, že největší překážkou pro získání práce v zemích EU je pro většinu občanů ČR nedostatečná jazyková znalost, která je ve většině případů odrazuje od vyhledávání zaměstnání. Dále z dotazníkového šetření vyplynulo, že nejvíce vyhledávanou zemí u dotazovaných respondentů je nejpreferovanější Velká Británie, Irsko a překvapivě se objevila i Francie. Z dotazníkového šetření vychází, že o zaměstnání v zemích EU je větší zájem ze strany studentů. Studenti mají větší tendence ve vyhledávání zaměstnání než dotazovaní zaměstnanci. U zaměstnanců se jedná o výjimky mezi respondenty, kteří chtějí hledat zaměstnání v zemích EU. Z většiny případů dotazovaní zaměstnanci mají rodinu nebo rodinu plánují a to je pro ně hlavním důvodem, proč zaměstnání v EU vyhledávat nechtějí. V dotazníkovém šetření byli i tací, kteří pracovali v zahraničí, ale díky špatným zkušenostem by už zaměstnání v zahraničí nevyhledávali. Samozřejmě záleží na každém jedinci, jak se sám rozhodne. V dnešní době se zaměstnání v zahraničí stává pro občany České republiky méně výhodné a to vzhledem k posilování české koruny.

Samotný vstup do EU neznamenal zásadní výkyv v ukazatelích zaměstnanosti v ČR a zemích EU. Především dal občanům České republiky větší možnosti v uplatnění na trhu práce v zemích EU. Celkově mohu říci, že zaměstnání v zemích Evropské unie bude pro občany České republiky stále velkým přínosem. Zaměstnání v zahraničí bude vždy jednou z příležitostí, jak získat nové zkušenosti, zdokonalit se v jazyce, získat nové přátele, poznat novou zemi a její kulturu a v neposlední řadě získat zajímavé výtěžky.

7 SUMMARY

Beginning May 1st 2004 the Czech republic became a part of the EU that brought large opportunities to the Czech republic citizens for job seeking abroad. Personally, I have a three-year job experience in Great Britain and would recommend this to anyone who is not afraid to travel outside their country and to get to know different cultures of other EU countries.

The aim of this theses „Job market in the EU countries and employment opportunities for the Czech republic citizens“ is to find out what destination countries are the most common choice and if CZ citizens are interested in searching for a job in EU at all.

I put together a simple questionnaire and handed it out to 50 students and 50 employed CZ citizens.

I reached the following conclusion upon processing the results:

1) Students, mainly men between the age of 20 and 24, are seeking opportunities in the EU countries, especially Great Britain and Ireland. They still have no experience with working abroad but they are willing to move for their jobs to a different country or even overseas. Their big setback is the lack of language skill. Further education is one of the main reasons students are seeking jobs abroad. Large number of students look for a job in health services and tourism and are willing to agree to a job outside their education field. According to my survey investigation students are satisfied with the Czech republic joining the EU.

2) The employed do not show such a keen interest in an outland job and they have no such experience. Only a few show interest in a job abroad, mainly women between the age of 30 and 34 who are currently working in the Czech republic full time. Further

education opportunity and better financial appreciation are the main reasons that draw the employed to look for a job abroad.

The Effort was to find out the development of employment in EU. The questionnaire inquiries find out the positions of students and employees in foreign countries.

8 PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY

- 1) Bauman, Z. *Globalizace Důsledky pro člověka*. Praha: Mladá fronta, 1999, 157s. ISBN 80-204-0817-7
- 2) Cihelková, E. *Vnější ekonomické vztahy Evropské unie*. Praha: C.H. Beck, 2003, 709 s. 709, ISBN 80-7179-804-5
- 3) Holman, R. *Ekonomie*. Praha: C. H. Beck, 2002, 714 s. ISBN 80-7179681-6
- 4) Kotýnková, M. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-86419-48-7
- 5) Krejčí, O. *Geopolitika střeoevropského prostoru*. Praha: Ekopress, 2000, 318 s. ISBN 80-86119-29-7
- 6) Krninská, R. *Kulturologické aspekty řízení lidských zdrojů*. České Budějovice: JU ZF, 2002, 54 s. ISBN 80-7040-584-8 (A)
- 7) Krninská, R. *Řízení lidských zdrojů*. České Budějovice: JU ZF, 2002, 187 s. ISBN 80-7040-581-3 (B)
- 8) Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3
- 9) Týč, V. *Základy práva Evropské unie*. Praha: Linde Praha a.s., 2004, 307 s. ISBN 80-7201-478-1
- 10) Zahradník, P. *Vstup do EU – přínosy a náklady konvergence*. Praha: C. H. Beck, 2003, 359 s. ISBN 80-7179-472-4
- 11) Omezení volného pohybu pracovníků: Informační portál Eures, <http://portal.mpsv.cz/eures/zamestnani>, 04.05.2007
- 12) Právní postavení občanů EU: Ministerstvo práce a sociálních věcí, http://portal.mpsv.cz/pravni_postaveni_obcanu_EU, 03.03.2008
- 13) Právo volného pohybu: Informační portál Eures, <http://portal.mpsv.cz/eures/zamestnani>, 04.05.2007
- 14) Právo volného pohybu: Portál Euroskop.cz, http://portal.euroskop.cz/ja_a_eu, 05.04.2007
- 15) Přístup na pracovní trh: Úřad práce České Budějovice, Eures poradci

- 16) Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku. Praha: Národní vzdělávací fond, 2003, http://wtd.vlada.cz/files/rvk/rlz/strategie_rlz.pdf, 26.04.2004
- 17) Vhodná kvalifikace k zaměstnání: http://europa.eu.int/comm/internal_market/en/qualification, 10.10.2005
- 18) Volný pohyb pracovníků v Evropské unii: Informační síť Eures, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, <http://portal.mpsv.cz/eures>, 03.03.2008
- 19) Internetové stránky Euroskop.cz, - www.euroskop.cz
- 20) Internetové stránky Evropského sociálního fondu, [http://portal.esf.cz/vzdelani a trh prace](http://portal.esf.cz/vzdelani_a_trh_prace)
- 21) Internetové stránky Měsíc CZ, <http://portal.mesec.cz/nezamestnanost>,
- 22) Internetové stránky Ministerstva zahraničních věcí, [http://portal.mzv.cz/velká britanie](http://portal.mzv.cz/velka_britanie),
- 23) Internetové stránky Student agency – www.studentagency.cz

9 SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Skladba mužů a žen

Tabulka 2: Věková kategorie

Tabulka 3: Současný stav

Tabulka 4: Nejvyšší dosažené vzdělání

Tabulka 5: Osobní zkušenost s prací v zahraničí

Tabulka 6: Zájem o nabídku práce v ostatních zemích EU

Tabulka 7: Úvaha o práci v zahraničí

Tabulka 8: Motivace pracovat v zahraničí

Tabulka 9: Stěhování kvůli zaměstnání

Tabulka 10: Cílové země pro pracovní příležitost

Tabulka 11: Překážky pro získání zaměstnání v zemích EU

Tabulka 12: Možnost pracovat v zahraničí podle úrovně jazykových znalostí

Tabulka 13: Schopnost domluvit se určitým cizím jazykem

Tabulka 14: Úroveň znalosti cizího jazyka

Tabulka 15: Způsoby hledání práce v zahraničí

Tabulka 16: Zvolení oboru hledaného zaměstnání

Tabulka 17: Zaměstnání s pracovníky jiné národnosti

Tabulka 18: Přijetí místa v EU s neodpovídající kvalifikací

Tabulka 19: Návštěvnost internetových stránek EURES

Tabulka 20: Větší uplatnění v zahraničí díky vstupu ČR do EU

Tabulka 21: Pomohl vstup ČR do EU

10 Seznam grafů

Graf 1: Skladba mužů a žen

Graf 2: Věkové složení

Graf 3: Současný stav

Graf 4: Nejvyšší dosažené vzdělání

Graf 5: Osobní zkušenost s prací v zahraničí

Graf 6: Zájem o nabídku práce v ostatních zemích EU

Graf 7: Úvaha o práci v zahraničí

Graf 8: Motivace pracovat v zahraničí

Graf 9: Stěhování kvůli zaměstnání

Graf 10: Cílové země pro pracovní příležitost

Graf 11: Překážky pro získání zaměstnání v zemích EU

Graf 12: Možnost pracovat v zahraničí podle úrovně jazykových znalostí

Graf 13: Schopnost domluvit se určitým cizím jazykem

Graf 14: Úroveň znalosti cizího jazyka

Graf 15: Způsoby hledání práce v zahraničí

Graf 16: Zvolení oboru hledaného zaměstnání

Graf 17: Zaměstnání s pracovníky jiné národnosti

Graf 18: Přijetí místa v EU s neodpovídající kvalifikací

Graf 19: Návštěvnost internetových stránek EURES

Graf 20: Větší uplatnění v zahraničí díky vstupu ČR do EU

Graf 21: Pomohl vstup ČR do EU

11 Seznam obrázků

Obrázek 1: Celková míra nezaměstnanosti v zemích EU

Obrázek 2: Počet osob (ve Velké Británii) žádající podporu a druhy podpor: (zleva: lidé, kteří nemohou pracovat, osamělí rodiče, jiní nepracující, nezaměstnaní)

12 Seznam příloh

Příloha 1

Přílohy

Příloha 1: Průvodní dopis k dotazníku, dotazník

Vážená paní, pane!

Jmenuji se Martina Pouzarová a jsem studentkou ekonomické fakulty na Jihočeské Univerzitě v Českých Budějovicích, oboru Obchodní podnikání. V současné době zpracovávám diplomovou práci na téma Trh práce v zemích Evropské unie a možnosti uplatnění občanů ČR.

Přiložený dotazník je součástí výzkumu, který bude sloužit jako jeden z podkladů pro vypracování mé diplomové práce. Dotazník je nejen prostředkem k úspěšnému napsání diplomové práce, ale doplňuje i o názor nezaujatých třetích stran mou zkušenost získanou praxí.

Touto cestou Vás tedy prosím o objektivní vyplnění dotazníku a jeho zaslání zpět **do 3.dubna 2008.**

S Vaší pomocí budu moci úspěšně ukončit studium.

Předem děkuji za ochotu a jsem s pozdravem

Bc. Martina Pouzarová

**Vyplněné dotazníky prosím zasílejte zpět na e-mailovou adresu:
martina.pouzarova@seznam.cz**

Dotazník

Vysvětlení: Váš názor vyjádříte písmenkem x umístěným v buňce za otázkou

souhlas

nesouhlas

1) Pohlaví?

žena	
muž	

2) Do jaké věkové kategorie patříte?

20 – 24 let	
25 – 29 let	
30 – 34 let	
35 – 40 let	
40 let a více	

3) V současné době

studuji	
jsem zaměstnaný(á) na plný úvazek	
zaměstnaný(á) na poloviční úvazek	
nezaměstnaný(á)	

4) Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

základní vzdělání a bez vzdělání	
vyučen	
středoškolské (s maturitou)	
vyšší odborné (VOŠ)	
vysokoškolské (tříleté - bakalářské)	
vysokoškolské (úplné – Mgr., Ing., MUDr.)	
jiné (vypište jaké)	

5) Máte osobní zkušenosti s prací v zahraničí?

ano	
ne	

6) Zajímá Vás nabídka práce v ostatních státech EU?

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

7) Uvažoval(a) jste o práci v zahraničí?

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

8) Co by Vás motivovalo pracovat v zahraničí? (Označte křížkem pouze jednu odpověď)

vyšší plat	
možnost dalšího vzdělání (zdokonalení se v cizím jazyce)	
profesní růst	
nová výzva	
nové dovednosti a zkušenosti	
poznání jiné kultury	
možnost přidělení bytu	

9) Jak daleko byste se kvůli zajímavému novému pracovnímu místu přestěhoval(a)?

na jiný kontinent	
do jiné země	
do jiného města	
co takhle jiné téma.....já bych se nepřestěhoval(a)	

10) V případě zrušení přechodných období, ve které z ostatních členských zemí EU byste chtěl(a) pracovat? (Označte křížkem pouze jednu zemi)

Dánsko		Španělsko		Velká Británie		Litva	
Francie		Rakousko		Maďarsko		Nizozemí	
Itálie		Slovensko		Belgie		Lucembursko	
Německo		Polsko		Irsko		žádné	

11) Co by bylo ve Vašem případě největší překážkou pro získání práce EU?
(Označte křížkem pouze jednu odpověď)

nedostatečná jazyková vybavenost	
byrokracie	
jiná kultura	
neodpovídající kvalifikace	
jiné.....	

12) Mohl(a) byste s Vaší jazykovou vybaveností pracovat v některé ze zemích EU?

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

13) Kolika jazyky jste schopen(na) se domluvit v zemích EU? (Kromě Vašeho mateřského jazyka)

1, vypište který.....	
2, vypište který další.....	
3, vypište který další.....	
4, vypište který další.....	
více, vypište kterými.....	

14) Jaká je úroveň znalosti alespoň u jednoho Vámi nejlépe ovládaného cizího jazyka?

výborná (sloem i písmem)	
dobrá	
dostačující (základní slovní zásoba)	
nedostačující	

15) Jakým způsobem budete hledat zaměstnání v zahraničí?
(Označte křížkem pouze jednu odpověď)

pomocí inzerátů	
prostřednictvím úřadu práce	
prostřednictvím personálních agentur	
internet	
na doporučení kamaráda, známého	
jiným způsobem (vypište jakým)	

16) V jakém oboru hledáte zaměstnání v zahraničí?

(Označte křížkem pouze 1 obor)

finance a ekonomika		vzdělávání		práce v domácnosti		zemědělství	
marketing a reklama		stavebnictví		servis a služby		doprava, provoz	
Pohostinství , cestovní ruch		informatika		zdravotnictví		výroba	
průmysl		administrativa		prodej a obchod		ostatní	

17) Jste ochoten /ochotna být zaměstnána na stejném pracovišti s jinými pracovníky různé národnosti?

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

18) Byl(a) byste ochoten přijmout pracovní místo v EU neodpovídající vaší kvalifikaci, ale finančně lépe ohodnocené než v ČR?

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

19) Navštívil(a) jste internetové stránky evropského portálu pracovní mobility EURES?

ano	
ne	
neznám tyto stránky	

20) Pociťujete v důsledku vstupu ČR do EU větší možnost uplatnění v zahraničí?

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	

21) Domníváte se, že České republice vstup do EU pomohl?

ano	
spíše ano	
spíše ne	
ne	