

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

**Možnosti a podmínky zaměstnání nerezidentů v členských
zemích EU a EHP**

Bc. Ekaterina Bartuška

© 2023 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Ekaterina Bartuška

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Možnosti a podmínky zaměstnání nerezidentů v členských zemích EU a EHP

Název anglicky

Possibilities and regulations of employment of non-residents in EU and EEA member states

Cíle práce

Hlavním cílem této diplomové práce je zhodnotit možnosti zaměstnání nerezidentů ve státech EU. V této souvislosti budou analyzovány pracovní podmínky a případné překážky. Jedním z dílčích cílů práce je také analýza a komparace pracovních příležitostí ve vybraných státech EU. Státy, jež budou podrobeny komparaci jsou Německo, Dánsko a Island. Dále budou sledovány podmínky zaměstnávání v případě výše zmíněných zemích. Diplomová práce bude demonstrovat diference v procesu zaměstnávání občanů ČR v členských zemích EU. Komparace vybraných členských států Evropské unie může být využita jako návod a do určité míry metodický postu pro občany ČR, kteří uvažují nad zaměstnáním v některém z členských států EU a EHP.

Metodika

Teoretická část diplomové práce vychází z literární rešerše domácích a zahraničních zdrojů literatury, legislativních a dalších odborných dokumentů. Praktická část výzkumu bude realizovaná užitím kvantitativních a kvalitativních metod. Kvalitativní metody zahrnují rozbor podmínek zaměstnávání ve vybraných členských státech a strukturované rozhovory s relevantními odborníky v dané oblasti. Díky metodě polostrukturovaných rozhovorů bude možné získat unikátní informace, které následně povedou k doplnění teoretické části diplomové práce. Empirický výzkum bude založen na analýze statistických dat a dotazníkovém šetření. Empirický výzkum bude sledovat míru zájmu občanů a residentů ČR o zaměstnání v ostatních členských státech EU. Komplexní případové studie Německa, Dánska a Islandu poskytnou návody a metodiky pro potenciální uchazeče o zaměstnání v daných zemích.

Doporučený rozsah práce

60-80 strann

Klíčová slova

evropská integrace, zaměstnání v EU, pracovní příležitost, Evropská unie

Doporučené zdroje informací

DOČKAL, Vít – KANIOK, Petr: Evropská unie tak akorát: Praktický průvodce evropskou integrací, Masarykova univerzita v Brně 2005, ISBN 80-210-3846-2

FIALA, Petr, Ondřej KRUTÍLEK a Markéta PITROVÁ. Evropská unie. 3., aktualizované, rozšířené a doplněné vydání. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury (CDK), 2018. ISBN 978-80-7325-450-6

KUNERTOVÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-032-1

MAKRLÍK, Václav. Češi a Evropa. Praha: Ideál, 2007. ISBN 80-901017-9-8

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. Ing. Josef Abrahám, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 13. 7. 2022

prof. Ing. Luboš Smutka, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 03. 11. 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Možnosti a podmínky zaměstnání nerezidentů v členských zemích EU a EHP“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 20. 11. 2023

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. Ing. Josefu Abrhámovi, Ph.D., za odborné vedení, ochotu, a také za připomínky a užitečné rady během psaní této závěrečné práce. Dále bych ráda poděkovala všem respondentům, kteří mi ochotně poskytli rozhovory a svůj cenný čas.

Možnosti a podmínky zaměstnání nerezidentů v členských zemích EU a EHP

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá pracovními možnostmi a podmínkami zaměstnání nerezidentů v členských zemích EU a EHP. Práce je rozdělena do třinácti kapitol. V první části jsou stanoveny obecné předpoklady, jako je historie evropské integrace a volného pohybu osob v rámci EU a EHP. V rámci této závěrečné práce byly využity prameny takových autorů, jako jsou Pierre Gerbet, Petr Fiala, Ondřej Krutílek a další. Důležitou částí práce jsou také rozhovory s osobami, které do této problematiky nějakým způsobem zasahují a jsou považovány za relevantní respondenty prováděného výzkumu v rámci této diplomové práce.

Klíčová slova: evropská integrace, zaměstnání v EU, pracovní příležitosti, Evropská unie, občan EU/EHP

Possibilities and regulations of employment of non-residents in EU and EEA member states

Abstract

This diploma thesis focuses on work opportunities and employment conditions of non-residents in EU and EEA member states. The thesis is divided into thirteen chapters. In the first part, general assumptions such as the history of European integration and the free movement of persons within the EU and the EEA are laid down. As part of this final work, the sources of such authors as Pierre Gerbet, Petr Fiala, Ondřej Krutílek and others were used. An important part of the work are also interviews with persons who intervene in this issue in some way and are considered to be relevant respondents of the conducted research, within the framework of this diploma thesis.

Keywords: European integration, employment in the EU, job opportunities, European Union, EU/EEA citizen

Obsah

1 Úvod	11
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
3 Metodika	15
4 Evropská integrace	16
4.1 Historický vývoj a počátky evropské integrace	16
4.2 Současná situace.....	21
4.3 Česká republika v EU.....	23
5 Cesty k získání zaměstnání v EU	25
5.1 Obecná pravidla.....	25
5.2 EURES	26
5.3 Databáze volných pracovních míst	27
6 Volný pohyb osob v rámci EU	29
6.1 Aktuální právní úprava volného pohybu pracovníků	30
6.2 Práva rodinných příslušníků občanů ČR zaměstnaných v rámci EU/EHP	31
7 Možnosti a náležitosti zaměstnání v zahraničí	32
7.1 Studenti	32
7.2 Sezonní práce v zahraničí.....	33
7.3 Sociální zabezpečení a uznání vzdělání a kvalifikace	34
7.4 Evropský profesní průkaz.....	36
7.5 Přihlášení k pobytu / trvalý pobyt	36
8 Vlastní práce	38
8.1 Výsledky dotazníkového šetření	39
8.2 Zaměstnání občanů ČR v Německu	53
8.2.1 Základní informace o zemi	53
8.2.2 Požadavky pro zaměstnání v Německu	53
8.2.3 Způsoby hledání zaměstnání v Německu	54
8.2.4 Specifika spojená se zaměstnáním v Německu	56
8.3 Zaměstnání občanů ČR v Dánsku	57
8.3.1 Základní informace o zemi	57
8.3.2 Požadavky pro zaměstnání v Dánsku	58
8.3.3 Způsoby hledání zaměstnání v Dánsku	59
8.3.4 Specifika spojená se zaměstnáním v Dánsku	60
8.4 Zaměstnání občanů ČR na Islandu	61
8.4.1 Základní informace o zemi	61
8.4.2 Požadavky pro zaměstnání na Islandu	62

8.4.3	Způsoby hledání zaměstnání na Islandu	62
8.4.4	Specifika spojená se zaměstnáním na Islandu	64
9	Výsledky	66
10	Závěr	68
11	Seznam použitých zdrojů.....	70
12	Seznam tabulek a grafů	74
12.1	Seznam tabulek	74
12.2	Seznam grafů.....	74
13	Přílohy	75
13.1	Seznam otázek k dotazníkovému šetření	75
13.2	Seznam otázek k polostrukturovaným rozhovorům.....	79

1 Úvod

Evropská unie je unikátním a jedinečným uskupením států, které od svého počátku usiluje o zlepšení spolupráce v Evropě, úroveň bezpečnosti, o hospodářskou a sociální solidaritu, a ovšem i prosperitu členských zemí. V dnešním globalizovaném a propojeném ekonomickém prostoru Evropská unie hraje klíčovou roli jakožto jedno z center hospodářské aktivity a pracovního trhu. Je jedním z největších světových ekonomických shromáždění a nyní sjednocuje 27 členských zemí, přičemž každá z nich má rozdílné hospodářské a sociální podmínky. V rámci této diplomové práce prozkoumáme pracovní možnosti i podmínky v zemích EU (a také EHP) a zanalyzujeme rozdíly v přístupu k zaměstnání, s tím související náležitosti a možnosti zaměstnání pro nerezidenty v jednotlivých zemích. Od vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 se mnoho občanů ČR rozhodlo využít možností, které členství nabízí, a vydat se za prací do jiných zemí EU. Motivy těchto jednotlivců jsou různorodé, ale existuje několik klíčových důvodů, které je vedou k tomuto rozhodnutí. Mohou to být lepší platové podmínky, zkušenosti a osobní rozvoj, výhody sociálního systému, změna prostředí, vzdělávací příležitosti a vylepšení jazykových dovedností. Práce v zahraničí nabízí možnost získat mezinárodní zkušenosti, rozšířit si obzory a poznat nové kultury i lidi. Mnozí jednotlivci vnímají pobyt v zahraničí jako cennou zkušenost, která může být následně přínosná v jejich životopisech a přinést jim nové perspektivy. Motivace Čechů k práci v zemích EU jsou různorodé a odrážejí širokou škálu osobních, profesních i ekonomických důvodů. Bez ohledu na konkrétní motivaci však tato možnost nabízí mnoho příležitostí pro rozvoj, učení a růst.

Pracovní příležitosti v zemích EU mají výrazný dopad na životní úroveň občanů EU a taktéž na ekonomiku samotné unie. Evropský pracovní trh je charakterizován různorodými podmínkami v zaměstnání a platovými podmínkami mezi jednotlivými státy. Tato různorodost zahrnuje odlišné modely trhu práce, právní rámec pro zaměstnance i zaměstnavatele a také sociální systémy. Z toho vyplývají otázky ohledně rovnosti, spravedlnosti a přístupu k pracovním příležitostem v rámci EU a EHP. Tato diplomová práce má za cíl provést analýzu pracovních možností ve vybraných zemích EU a EHP a porovnat podmínky získání zaměstnání v těchto zemích.

Téma této diplomové práce je aktuální a relevantní, jelikož se evropský prostor neustále vyrovnává s novými výzvami, jako jsou například pandemie covidu-19 a její dopad na pracovní trh, a velice důležité je zachovat udržitelný a konkurenceschopný hospodářský růst. Tato závěrečná práce může přispět k lepšímu porozumění problematice pracovních možností v rámci

vybraných států EU a EHP, a také prohloubit znalosti o podmínkách zaměstnání ve vybraných zemích, a to jak autorky, tak i čtenářů.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem této diplomové práce je představit analýzu možností práce ve státech EU a EHP a s tím související náležitosti, jako jsou podmínky a případné překážky. Jeden z dílčích cílů práce zahrnuje taktéž analýzu a komparaci pracovních příležitostí vybraných států EU a EHP. Státy, jež budou podrobeny komparaci, jsou Německo, Dánsko a Island. Dále budou sledovány podmínky zaměstnávání v případě výše zmíněných zemí. V rámci této práce bude demonstrována složitost procesu zaměstnávání občanů ČR v členských zemích EU a EHP. K naplnění tohoto cíle bude využita komparace vybraných členských států EU, a práce tak poskytne ucelený a přehledný pohled na tuto problematiku. Hypoteticky tak následně může být využita jako návod pro občany ČR, kteří uvažují nad zaměstnáním v některém ze členských států EU a EHP. Souhrnně tedy platí, že hlavním cílem této diplomové práce je

- analyzovat pracovní možnosti ve státech EU a EHP a s tím související náležitosti.

Za dílčí cíle tedy považujeme:

- analyzovat náležitosti související se zaměstnáním v konkrétních vybraných státech EU a EHP, tedy v Německu, Dánsku a na Islandu,
- stanovit míru složitosti procesu zaměstnávání občanů ČR v členských zemích EU a EHP (Tento cíl se zabývá hodnocením obtížnosti a komplexnosti procesu zaměstnávání pro české občany v daných zemích. Bude zkoumáno, jaké překážky mohou čeští občané potkat při hledání zaměstnání v Německu, Dánsku a na Islandu, a jaké faktory mohou tento proces ovlivnit. To může zahrnovat jazykovou bariéru, kvalifikace, uznání kvalifikací, a další aspekty),
- objasnit motivaci českých občanů, kteří se rozhodli pro zaměstnání v zahraničí (Tento cíl se zaměřuje na zkoumání důvodů a motivací, které vedou české občany k rozhodnutí pracovat v zahraničí, konkrétně v Německu, Dánsku a na Islandu. Bude se analyzovat, jaké faktory hrají roli při tomto rozhodnutí, zda jde o ekonomické důvody, kvalitu pracovních příležitostí, lepší mzdy, osobní rozvoj nebo jiné faktory).

Celkově lze říci že cílem této diplomové práce je tedy poskytnout komplexní pohled na proces zaměstnávání českých občanů v konkrétních evropských zemích a porozumět jejich motivacím pro práci v zahraničí. To může pomoci lépe porozumět dynamice pracovní migrace v rámci EU a EHP a může být užitečné pro politiky, pracovní trh a jednotlivce, kteří se zajímají o tuto problematiku.

3 Metodika

Praktická část této práce bude realizována za užití kvantitativních a kvalitativních metod. Při tvorbě praktické části práce nesporně naleznou své místo metoda polostrukturovaných rozhovorů a sběr dat pomocí empirického výzkumu. Konkrétně empirický výzkum bude sledovat míru zájmu občanů i rezidentů ČR o zaměstnání v ostatních členských státech EU, a také postupy, které budou demonstrovat možnost výkonu zaměstnání v prostředí členských států EU. Díky metodě polostrukturovaných rozhovorů bude možné získat unikátní informace, které následně povedou k doplnění teoretické části této diplomové práce.

4 Evropská integrace

4.1 Historický vývoj a počátky evropské integrace

Bez minulosti není budoucnost, a proto je velice důležité si připomenout alespoň hlavní historické události provázané s vývojem evropské integrace. Po dlouhá léta na evropském kontinentu probíhaly početné válečné konflikty. Myšlenka budování jednotné Evropy tehdy (a také dnes) nesla smysl zamezit těmto krutým střetům, a tím zajistit družstevní vztahy mezi spolupracujícími zeměmi (Portál Evropské unie, 2022). Záměr vytvoření kooperujícího evropského prostoru je zaznamenán v průběhu historického vývoje evropského kontinentu.

V dobách antického Říma a Řecka se začaly formovat první myšlenky na vytvoření „společného evropského prostoru“. Tehdejší filozofové a političtí myslitelé uvažovali o různých formách spolupráce mezi sousedními národy. Prvním krokem k jednotě byla expanze Římské říše. Ve vývoji českého státu měl Jiří z Poděbrad zásadní vliv na propagaci konceptu sjednocené unie evropských států, s cílem předejít konfliktům a společně čelit hrozbě z Turecka. Tato unie měla být tvořena předsednictvy jednotlivých panovníků členských států, kteří by spolupracovali v oblastech vojenské spolupráce, společného legislativního orgánu a smírčího soudního dvoru. Takovýto dvůr by měl rozhodovat a řešit případné spory mezi účastnickými zeměmi. Vzhledem k době idea Jiřího z Poděbrad byla považována za velice komplikovanou a stěží realizovatelnou, proto ve své době nebyla uskutečněna (Fiala, Krutílek, 2018, s. 207).

Prvním evropským systémem byla pravděpodobně aliance vytvořená Rakouskem, Ruskem a Pruskem (a účastnily se i Francie a Anglie). Tento proces byl zahájen třemi tehdejšími mocnostmi, nazývanými Svatá aliance. Účel tohoto procesu spočíval ve zvýšení úrovně kolektivní bezpečnosti zúčastněných států a spolupráce v Evropě. Fungování systému spočívalo v pravidelných setkáních vladařů a jejich ministrů, kteří se starali o otázky bezpečnosti a spolupráce uvnitř aliance. Z toho tedy plyne, že základy spolupráce jednotlivých států a vybudování podobných aliancí byly položeny již tehdy, v roce 1815 (Placák, 2022).

Dalším podnětem pro vybudování společného prostoru byla pohroma způsobená 1. světovou válkou, která silně zasáhla evropský kontinent. V tomto období se začaly tvořit myšlenky o vybudování evropského společenství na federálním základě. Příkladem sloužily

Spojené státy americké (Janků, 2002, s. 160). Reakci na tragédii 1. světové války projevil hrabě R. M. Coudenhove-Kalergi. Přicházel s ideou integračního projektu, tedy s Panevropskou unií – význačným „předkem“ současné Evropské unie. Toto politické hnutí mělo za účel unifikovat země evropského kontinentu s cílem zvýšit evropskou životní úroveň, vybudovat společný a svobodný evropský trh a zabezpečit kooperaci evropského hospodářství. Panevropu si představoval jako plnohodnotného partnera Ruska, Spojených států amerických, Commonwealthu a Číny. V roce 1930 hrabě R. M. Coudenhove-Kalergi naservíroval hotový koncept Panevropského paktu (představen byl Aristidem Briandem). Tento koncept ale nebyl politickými představiteli přijat vzhledem ke krizi, která probíhala v třicátých letech. Nezískal tak dostatečnou podporu a časem se ponořil do historie (Fiala, Krutílek, 2018, s. 210). Skutečně vážné uvažování o vybudování fungující a spolupracující unie zavinila rána, kterou Evropě zasadila 2. světová válka. Podnítila tak hlavy evropských států, aby se zabývaly tématem evropské integrace (Janků, 2002, s. 162).

Vznik a podoba Evropské unie, jak ji známe dnes, je ovlivněna několika kooperacemi v oblasti hospodářství, které se odehrály v průběhu historie. Jedním ze zásadních cílů bylo zabránit další světové válce. A tak 18. dubna v roce 1951 byla podepsána Smlouva o založení *Evropského společenství uhlí a oceli* (ESUO), jinak také Pařížská smlouva. V platnost vstoupila dne 27. července 1952 na dobu 50 let. V Paříži ji tehdy podepsalo šest států: Belgie, Německo, Francie, Itálie, Nizozemsko a Lucembursko (Komendová, 2016, s.13-14). Tato smlouva položila základy Společenství zřízením výkonného orgánu, který se nazýval „Vysoký úřad“, dále zřízením Parlamentního shromáždění, Rady ministrů, Soudního dvora a Poradního výboru (Evropský parlament, 2022).

Evropské společenství uhlí a oceli bylo založeno s cílem vytvořit sjednocený trh pro uhlí a ocel v Německu a Francii. Jedním z významných prvků dohody, na jejímž základě vzniklo Evropské společenství uhlí a oceli (ESUO), bylo stanovení pravidel pro členské státy týkající se odstranění bariér pro kvalifikované pracovníky z jiných zemí pracující v této oblasti (Komendová, 2016). Souhrnně byl význam ESUO zejména politický, spočíval v ozdravení ekonomiky a institucionalizaci obchodu i u nečlenských zemí.

Po podepsání Pařížské smlouvy předložil René Pleven návrh na zřízení evropské vojenské jednotky, přestože Francie měla obavy ohledně obnovení německých ozbrojených sil. Tento plán, známý jako Evropské obranné společenství (EOS) nebo Plevenův plán, který byl

projednávan v roce 1952, měl být spojen s politickým společenstvím (EPS). Nicméně, poté co francouzské Národní shromáždění odmítlo ratifikovat smlouvu 30. srpna 1954, tyto plány byly zrušeny (Evropský parlament, 2022).

Následující etapou v procesu formování evropské integrace bylo vytváření Západoevropské unie (ZEU). Hlavními cíli ZEU byly vytvoření základny ekonomické obnovy Evropy, posílení evropské integrace a vzájemná pomoc v případě napadení nebo možných konfliktů ze strany mimounijních států. Nejvýznamnější aktivity by měly spočívat v zapojení Německé spolkové republiky do NATO, obnovení důvěry mezi západoevropskými zeměmi skrze kontroly zbrojení, řešení problematiky Sárska a francouzsko-německého usmíření, udržení vazeb mezi Evropským společenstvím a Velkou Británií (Tomšík, 2018, s.102). Jelikož po 55 letech vypršela platnost Pařížské dohody, znamenala tato skutečnost i zánik pro ZEU. Kompetence a úlohy unie byly přeneseny na orgány EU (Matuška, 1999).

V roce 1957 byly v Římě podepsány Římské smlouvy, které ustanovily Evropské hospodářské společenství (EHS) a Evropské společenství pro atomovou energii (EUROATOM) jako důsledek propojení trhů šesti zúčastněných zemí (Gerbet, 2004, s.142-146). Tyto smlouvy začaly platit od 1. ledna 1958. Cílem EHS bylo podporovat ekonomickou činnost, dosahovat trvalého a udržitelného růstu, zvyšovat životní standard v Evropě, posilovat vztahy mezi státy a vytvořit společný trh. Orgány EHS zahrnovaly hospodářský a sociální výbor, radu ministrů, soudní dvůr, komisi a shromáždění (po roce 1962 známé jako Evropský parlament) (Tomšík, 2018, s.53). Smlouvou o EHS byl položen základ komunitárního práva a společného trhu. Základními zásadami společného trhu jsou čtyři svobody: volný pohyb zboží, služeb, osob a kapitálu (Gerbet, 2004, s.142-146).

Současně s cíli byly stanoveny společná strategie investic, rozvoj infrastruktury, kontrola materiálů a jejich pohyb (Tomšík, 2018, s.77). Pokud se zaměříme na volný pohyb zaměstnanců, EUROATOM je pozoruhodný tím, že mezi členskými zeměmi vytvořil mnohostranný trh a s tím také právo kvalifikovaných pracovníků jaderného odvětví na rovný přístup k zaměstnání v členských zemích, a to bez ohledu na jejich příslušnost. Můžeme tedy říci, že volný pohyb pracovníků, který umožnil EUROATOM, položil základ pro volný pohyb osob obecně, jelikož na základě této smlouvy byl nejprve povolen přístup na pracovní trh jiného státu za shodných podmínek, jako měli občané určitého státu. V 60. letech 20. století význam EUROATOMU začal klesat, došlo totiž k takzvanému zastínění Evropského společenství pro atomovou energii

Evropským hospodářským společenstvím. EUROATOM však nechal za sebou hned několik pozitivních efektů, a to založení zásad bezpečnosti práce, stanovení technických norem a vznik výzkumných center (Gerbet, 2004, s.142-146). Historicky významný byl rok 1967, kdy se uzavřela takzvaná slučovací smlouva. Proběhlo tedy spojení orgánů ESUO, EHS a EUROATOMU, na základě toho pak vzniklo Evropské společenství neboli ES.

Podepsání smlouvy o založení Evropského sdružení volného obchodu (ESVO) v roce 1960 bylo bezpochyby důležitým historickým okamžikem. Země, které založily ESVO, měly za úkol zajistit volný pohyb zboží, služeb, osob a kapitálu mezi svými členskými státy. Hlavní cíl vzniku ESVO sestával ze zlepšení ekonomické spolupráce a dosažení zvýšení prosperity. Původním záměrem bylo, že Evropské společenství volného obchodu bude existovat samostatně jako méně institucionalizovaná alternativa k tehdejšímu Evropskému společenství, ale nakonec obě organizace existovaly současně a úzce vzájemně spolupracovaly. Některé dohody o zónách volného obchodu byly uzavřeny mezi Velkou Británií a Dánskem o rok dříve, protože se staly členy ESVO v roce 1973. Původními členy ESVO byly Velká Británie, Švédsko, Norsko, Dánsko, Rakousko, Švýcarsko a Portugalsko.

V současnosti má ESVO čtyři členy, konkrétně Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko. Tato sdružení spolu s členskými státy EU tvoří Evropský hospodářský prostor (EHP), s výjimkou Švýcarska, které odmítlo Smlouvu o EHP v referendu v roce 1992. V současnosti ESVO usiluje o působnost v Asii a dalších evropských regionech. Jednání probíhají kupříkladu i s Thajskem, Moldavskem a Kosovem (Euroskop.cz, 2022).

Dalším klíčovým okamžikem ve vývoji EU byl rok 1985. V tomto roce byl nastolen dokument nazvaný Bílá kniha, dokument o dokončení vnitřního trhu. Obsahem byl návrh na likvidaci přetrvávajících překážek, které zabraňovaly dosažení již zmiňovaných „čtyř svobod“ (Gerbet, 2004, s.142-146). Bílá kniha tvořila jakýsi základ pro formování dalšího významného dokumentu pro EU. Tímto dokumentem byl *Jednotný evropský akt*, který vstoupil v platnost v roce 1987. Za cíl bylo stanoveno dát nový impulz procesu evropské integrace a napomoci realizovat vnitřní trh. Je možné říci, že Jednotný evropský akt upravil Římskou smlouvu tím, že změnil proces rozhodování a pravomoci orgánů Evropských společenství, což mělo za cíl urychlit a zjednodušit proces evropské integrace a dokončit vytvoření jednotného vnitřního trhu. Tento akt se primárně zaměřil na problém jednotného rozhodovacího mechanismu, který představoval překážku pro integrační úsilí v rámci Evropského společenství. Řešením bylo

rozšíření případů, kdy mohla Evropská rada rozhodovat, hlavně prostřednictvím kvalifikované většiny (Tomášek, 2017, s. 167).

S přijetím Jednotného evropského aktu došlo k výraznému rozšíření legislativy týkající se vnitřního trhu. Dříve zahrnovala také nařízení v oblastech životního prostředí, sociálních záležitostí, vědeckého výzkumu a technologického rozvoje. Časem, po uzavření Maastrichtské smlouvy (která bude podrobněji probrána později), se legislativa začala věnovat také pravidlům týkajícím se měnové a ekonomické unie (Urban, 2022).

Podle Pierra Gerbeta došlo k odstranění práva veta v souvislosti s problematikou týkající se fungování vnitřního trhu, což poté umožnilo rozhodování na základě kvalifikované většiny. Kromě toho parlament získal zcela nové pravomoci v legislativním procesu. Gerbet ve svém díle klade důraz na to, že instituce Evropské rady byla následně začleněna do primárního práva. Nově bylo také povoleno, aby mezinárodní smlouvy byly ratifikovány pouze po vyjádření souhlasu daným parlamentem (Gerbet, 2004, s.173).

Posledním a velmi zásadním bodem pro tuto kapitolu je dokument, který se nazývá *Evropská charta*. Založena v roce 1961 a nabyví platnosti v roce 1965, tato iniciativa byla v roce 1988 rozšířena o další protokol. Tento protokol specifikoval práva na informace a konzultace, práva zaměstnanců na účast při vytváření zlepšení pracovních podmínek, právo seniorů na sociální ochranu a zakazoval jakoukoli diskriminaci v zaměstnání na základě pohlaví (Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě, 2022). V roce 1991 byl obsah dokumentu upraven. Tento dokument určuje jakýsi standard pro lidská práva v Evropské unii. Jeho hlavním úkolem je umožnit uplatňování lidských práv bez jakékoli diskriminace, zejména na základě rasy, barvy pleti, náboženství a dalších kritérií. První část licence obsahuje seznam klíčových základních práv, včetně svobody volby zaměstnání. Tento dokument také stanovuje právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, právo zaměstnanců na spojování se do organizací ochraňujících jejich ekonomická a sociální práva, a právo na spravedlivou odměnu. Obsahuje také specifická ustanovení na ochranu těhotných žen, rodin, dětí a mladých lidí, stejně jako právo na sociální zabezpečení a zdravotní péči. Tato část dokumentu dále definuje další práva zaměstnanců a pracovníků (Evropská sociální charta, 2022).

Z výše uvedených informací lze učinit závěr, že za dobu existence Evropského společenství došlo ke vzniku společného trhu, celní unie a evropského měnového systému.

4.2 Současná situace

Po pádu komunistického režimu v Evropě v roce 1991 prošlo Evropské společenství transformací, jakousi přeměnou na Evropskou unii. Tento přechod byl završen podepsáním Maastrichtské smlouvy, známé také jako Smlouva o Evropské unii. Tato smlouva oficiálně nabyla účinnosti 1. listopadu 1993. Lze konstatovat, že vznik Evropské unie výrazně přispěl k rozvoji jednotného vnitřního trhu, jenž stojí na čtyřech základních principech, a to volném pohybu zboží, služeb, kapitálu a osob (Kovář, 2011, s.89).

Smlouva o Evropské unii zavedla systém institucí, který převzal část předchozí smlouvy o přidružení z roku 1965 (Slučovací smlouva). Nový model institucionální struktury zahrnuje několik hlavních orgánů: Radu, Evropský parlament, Evropskou komisi, Soudní dvůr a Účetní dvůr (Smlouva o Evropské unii, 2022). V roce 1995 k Evropské unii přistoupily tři nové státy, a to Finsko, Švédsko a Rakousko (Kovář, 2011, s.56).

V roce 1999 začala platit *Amsterdamská smlouva*, což byl další důležitý dokument Evropské unie. Tento dokument měl významný dopad na svobodu pohybu lidí. Začlenění Schengenské dohody do legislativy Evropské unie prostřednictvím Amsterdamské smlouvy znamená, že přistoupení k EU automaticky zahrnuje členství v Schengenské zóně. Tato oblast umožňuje cestování bez interních hranic, což eliminuje nutnost podrobných kontrol a ověřování identity při přechodu hranic mezi státy zóny. Současně je kladen důraz na zvyšování bezpečnosti v těchto zemích (Tichý, 2006).

Některé země EU, včetně Spojeného království, se rozhodly neumožnit lidem, kteří nejsou občany EU, přecházet jejich hranice v souladu s pravidly volného pohybu osob. To se týká především pracovníků z nečlenských zemí, kteří legálně žijí v členských státech a museli podstupovat kontrolu při překračování hranic. Další státy, které jsou součástí Evropského společenství, umožnily svobodný pohyb osob pro všechny legálně pobývajících na jejich území. Velká Británie si však vyjednala právo provádět kontrolní opatření na svých hranicích, a ostatní členské státy měly možnost kontrolovat osoby přicházející z Velké Británie. Tímto byly v rámci Evropské unie vytvořeny dva oddělené prostory: Schengenská oblast a společný prostor pro Velkou Británii a Irsko (Tichý, 2006). Během této doby začali občané projevovat zvýšený zájem o ochranu životního prostředí a otázky bezpečnosti a obrany. V roce 1994 vznikl Evropský měnový institut a roku 1999 byla zavedena jednotná evropská měna, euro. Čtyři státy – Řecko,

Dánsko, Švédsko a Velká Británie – zůstaly mimo Evropskou měnovou unii. Smlouva z Nice, podepsaná v roce 2001, obsahovala korekce Smlouvy o Evropské unii a vstoupila v platnost roku 2003. Tento dokument se zabýval složením Evropské komise, hlasovacím systémem v Radě EU, hlasováním kvalifikovanou většinou, spoluprací a složením Evropského parlamentu. V roce 2002 se euro stalo jedinou měnou ve dvanácti členských státech Evropské unie a Řecko se připojilo k Evropské měnové unii (Kovář, 2011, s.166).

Úprava primárního práva EU byla sjednocena dokumentem, jehož název zní *Smlouva o Ústavě pro Evropu*. Smlouva byla podepsána členskými zeměmi v Římě v roce 2004. Tento text obsahoval klauzule ze Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o Evropském společenství, stanovující základní lidská práva a principy občanství EU. Druhá sekce dokumentu zahrnovala Listinu základních práv Evropské unie spolu s její úvodní částí. Utvoření tohoto dokumentu mělo za účel posílení pravomocí Evropského parlamentu v určitých záležitostech. Kromě toho v té době vznikly nové instituce, konkrétně funkce předsedy Evropské rady a ministra zahraničních věcí Evropské unie (Fiala, Krutílek, 2018, s. 210).

V roce 2004 vstoupily do EU Česká republika, Polsko, Slovensko, Maďarsko, Slovinsko, Kypr, Malta, Estonsko, Lotyšsko a Litva, čímž došlo k rozšíření EU na dvacet pět členských zemí. Rok 2004 byl tedy významný z hlediska rozšíření Evropské unie (Evropský parlament, 2014). V roce 2006 bylo 16 ze 25 států EU pro ratifikaci Smlouvy o Ústavě pro Evropu, ale občané Nizozemska a Francie ji ve svých referendech odmítli. To vedlo ke stavu, kdy některé členské země smlouvu podpořily, zatímco jiné ji zamítly, a plánované další referendum o smlouvě bylo odloženo na neurčito. V roce 2007 došlo k dohodě mezi členskými státy, přičemž Německo hrálo klíčovou roli v řešení problematických bodů Smlouvy (Fiala, Krutílek, 2018, s.207-216).

Od zamítnutí původního a hlavního návrhu vznikla potřeba mezivládní konference, která začala 23. července a vedla k vytvoření *Lisabonské smlouvy*. Tento revizní dokument upravuje Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství, včetně přejmenování Smlouvy o ES na Smlouvu o fungování EU (SFEU). Hlavní změny zahrnují udělení právní subjektivity EU, nové rozdělení kompetencí mezi výlučné, sdílené a podpůrné, zavedení principu vzájemné flexibility, lepší koordinaci činností členských států v rámci Unie, možnost vystoupení z EU a novou definici kvalifikované většiny pro hlasování v Radě EU (65 % obyvatelstva a 55 % států). Lisabonská smlouva také zahrnula Listinu základních práv do

primárního práva EU, která stanoví práva týkající se volného pohybu pracovníků, včetně práva na svobodnou volbu povolání, pracovní podmínky, možnost usadit se v jiném členském státě, práva na důstojné a spravedlivé pracovní podmínky a právo na rodinný život (Fiala, Krutílek, 2018, s.214).

Evropská unie v současné podobě reprezentuje tzv. svazek zemí, které mají společné Hodnoty, přičemž tyto hodnoty jsou založeny na víceméně stejných záměrech: vybudování mírové, stabilní a demokratické Evropy. V minulosti rozčleněný kontinent drží pohromadě také společné historické události, kulturní základ a tradice. Jak již bylo zmíněno výše, český král Jiří z Poděbrad v 15. století přišel s myšlenkou o vybudování Unie evropských států, bohužel v této době se jí nepodařilo realizovat. Nicméně teď už to vypadá dost reálně a Evropská unie momentálně představuje unikátní společenství, které sjednocuje 27 států. Slučuje tak malé i velké státy, někdy s velmi odlišnými rysy, zároveň ale s řadou rysů společných. Důležitá je také odhodlanost navazovat spolupráci v oblasti hospodářské a politické i v dohodnutých oblastech, umění, přenášet alespoň část své suverenity na společné evropské instituce, které Unii zastupují před nečlenskými zeměmi a mezinárodními organizacemi (Euroskop, 2022).

Důležitým pojmem v dané problematice, který je třeba objasnit, bude pojem *občan EU*. Konkrétně se budeme zabývat jeho právy a povinnostmi podle platné legislativy. Práva a povinnosti občanů EU jsou stanoveny v článku 17 Maastrichtské smlouvy. Tato problematika v současnosti spadá pod článek 20 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU). Podle směrnice 2004/38/ES je občan Evropské unie občanem některého ze členských států. Člověk získá evropské občanství po získání občanství jedné ze členských zemí.

Funguje to i opačně, pokud osoba přichází o státní občanství, ztrácí současně i občanství EU (Kunová, 2008, s.10). Práva a povinnosti občana EU představují obsáhlou záležitost, v souvislosti s řešenou problematikou není nutné se zabývat náplní všech směrnic, nařízení a rozhodnutí. Pro tuto diplomovou práci je však nejdůležitější výrok článku 21 Smlouvy o fungování Evropské unie patřící do obsahu směrnice č. 2004/38/ES: „*Každý občan Unie má právo svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států s výhradou omezení a podmínek stanovených ve smlouvách a v opatřeních přijatých k jejich provedení.*“

4.3 Česká republika v EU

Na jednání Evropské rady v Kodani byly projednány strategie přístupu nových členských států k Evropské unii. Nezbytnou součástí takových strategií byly potřebné podmínky pro

zahájení přístupových jednání, které každá kandidátská země musí splňovat. Vzhledem k tomu, že ČR splňovala podmínky pro zahájení přístupového jednání, byla tedy zařazena do první skupiny států (stejně jako Kypr, Maďarsko, Polsko, Estonsko a také Slovinsko). Jednání bylo započato dne 31. března 1998. Důležité je zmínit, že seznam zemí, které potom reálně k EU přistoupily, se několikrát změnil, což souviselo se změnami v přístupových strategiích a podmínkách. V říjnu 2002 byl záměr podepsat smlouvy o přístupu s deseti kandidátskými státy deklarován. V dubnu 2003 došlo v Athénách k podpisu dohod s deseti doposud přidruženými zeměmi. Jak již bylo naznačeno v předchozích částech této práce, kromě ČR se jednalo o Polsko, Maďarsko, Slovensko, Slovinsko, Estonsko, Lotyšsko, Litvu, Kypr a také Maltu. Dne 1. května 2004 došlo tedy ke vstupu výše zmíněných zemí do Evropské unie, a staly se tak jejími plnohodnotnými členy. Nově vstupujícím zemím bylo taktéž přiznáno právo na účast v budoucích mezivládních konferencích v roce 2004, byla jim potvrzena účast na volbách do Evropského parlamentu a přidělen post komisaře od 1. května 2004 (Fiala a kol., 2003, s.41).

Vstup ČR do Evropské unie přinesl s sebou celou řadu pozitiv. Za nejvýznamnější se dají považovat posílení mezinárodního postavení, bezpečnost ČR, zvyšování životní úrovně obyvatel, zvýšení přílivu zahraničních investic, zrychlení ekonomického růstu, rozšíření práv obyvatel a otevření nových trhů. Najdou se však i negativní stránky vstupu do EU, a to konkrétně značné omezení suverenity či nezávislosti v otázkách tvorby a realizace státní politiky v určitých oblastech. Pokud porovnáme výše uvedené plusy a minusy, lze s naprostou jistotou říci, že rozhodnutí vstoupit do EU lze hodnotit jedinečně kladně. Evropská unie je unikátní, ojedinělou institucí, které se povedlo sjednotit a propojit nemálo států na evropském kontinentu. Státní příslušníci ČR, stejně jako státní příslušníci ostatních zemí EU, jsou součástí rozsáhlého systému, díky kterému mají unikátní příležitost se sblížit jak z pohledu politického, ekonomického, tak také po lidské stránce.

Je třeba poznamenat, že členství v EU přináší i některé výzvy a povinnosti, jako je dodržování evropských právních předpisů a plnění finančních závazků vůči unii. Nicméně celkově lze říci, že vstup České republiky do EU měl řadu pozitivních aspektů, které přispěly k rozvoji země.

5 Cesty k získání zaměstnání v EU

Jelikož se nacházíme v České republice, je vhodné problematiku zaměstnání nerezidentů ve členských zemích EU a EHP řešit z pohledu osoby disponující českým občanstvím (tedy i občanstvím EU).

5.1 Obecná pravidla

Pokud jde o zaměstnanecký status rezidentů mimo EU, Smlouva o fungování Evropské unie (SFEU) přiznává občanům EU v článku 20 odst. 1 písm. a) právo volně se pohybovat a žít na území členských států (Úřední věstník EU, 2016).

Co se týká zaměstnávání občanů ČR ve členských zemích EU a EHP, v roce 2011 došlo ke zrušení přechodných opatření, která státům EU a EHP poskytovala dostatek času na ochranu domácích trhů práce. Postavení českých občanů na trhu práce téhož státu je obdobné jako u domácích pracovníků. Princip národního významu a odpovědnosti platí i pro české občany. Mají proto přednost před státními příslušníky třetích zemí (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022).

Mezi českými občany jsou velmi populární krátkodobé pobyty v členských zemích za účelem výdělků. Nejoblíbenějšími destinacemi jsou Německo, Island, Irsko a Velká Británie. V souvislosti s brexitem od 1. ledna 2021 však pro Velkou Británii přestala platit všelijaká unijní legislativa. Podle dat z Ministerstva zahraničí turisté a lidé navštěvující příbuzné žijící ve Velké Británii stále nebudou potřebovat vízum. Nicméně musí se jednat o dočasný pobyt nepřesahující šest měsíců a již nesmí na území VB pracovat. Od 1. října 2021 tak na cestu do Spojeného království bude potřeba disponovat cestovním pasem, občanský průkaz je již nedostačující. Výjimkou však jsou občané, kteří obdrželi status usedlíka (Settled status anebo Pre-Settled status). Pro tyto osoby platí, že k cestám do Británie mohou stále využívat občanský průkaz, a to do konce roku 2025 (Ministerstvo zahraničních věcí České republiky, 2022).

Sdílení informací o potřebné dokumentaci na cesty a pracovních nabídkách v rámci EU a EHP probíhá prostřednictvím služeb EURES. V následující kapitole budou podrobně probrány konkrétní detaily týkající se EURES a soukromých agentur pomáhajících s hledáním zaměstnání v zahraničí. Lze je označit jako zprostředkovatele pracovních míst v zahraničí.

5.2 EURES

Osoba, která je občanem Evropské unie, má právo vykonávat práce anebo si hledat zaměstnání v jiné zemi EU. Aliance podporuje férové pracovní podmínky pro občany zaměstnané v zahraničí v rámci takzvaného *evropského pilíře sociálních práv*. Portál poskytuje informace o právu zaměstnanců na volný pohyb v rámci Evropské unie a dalších s tím spojených právech. Jsou zde i informace o omezeních, jež se vztahují na zaměstnance ze zemí, které do Unie vstoupily nedávno. K nalezení jsou zde taktéž podrobnosti o podmínkách či pravidlech, za kterých může zaměstnavatel občana EU vyslat (či dočasně vyslat) pracovat do jiného členského státu (Evropská komise, 2022).

EURES (European Employment Services) neboli Evropské služby zaměstnanosti byly založeny v roce 1993 jako síť spolupráce mezi veřejnými službami 27 zemí, Islandu, Lichtenštejnska a Norska, členských zemí EHP a Švýcarska prostřednictvím bilaterálních dohod (Publications Office of the European Union, 2009).

Hlavním cílem EURES je vytvořit účinný nástroj na podporu evropské iniciativy pro volný pohyb pracovníků v zemích EU, EHP a Švýcarska. Zároveň jsou služby zaváděny tak, aby odpovídaly nabídce a poptávce po práci. Práce sítě EURES probíhá na národní úrovni za pomoci veřejných služeb a služby jsou příjemcům poskytovány zcela zdarma. Kromě veřejného sektoru členských států jsou partnery EURES také zaměstnavatelé, národní a místní vládní agentury, podniky, univerzity, střední školy, vzdělávací instituce, odbory a evropské sítě, jako jsou Enterprise Europe Network, Europe Direct, Solvit a Europass (Portál EURES, 2023).

Mezi priority EURES patří:

- informovat a radit uchazečům o zaměstnání, kteří mají zájem o práci v jiné zemi EU/EHP nebo Švýcarsku, o dostupných příležitostech a postupech,
- podporovat zaměstnavatele, kteří chtějí najímat pracovníky z různých evropských zemí, v rozvoji a rozšíření jejich pracovních nabídek a případně jim pomáhat s rekrutací zaměstnanců z těchto zemí,
- shromažďovat a poskytovat informace o dostupných pracovních místech, která jsou vhodná pro občany jednoho státu EU k zaměstnání v jiném státu Unie,
- poskytovat informace a poradenství týkající se evropského pracovního trhu, včetně podrobností o přechodných obdobích pro volný pohyb pracovních sil a administrativních

procesech spojených s přesunem do nebo z cílové země v rámci EU/EHP (Portál EURES, 2023).

Síť EURES poskytuje informační a konzultační služby prostřednictvím svých EURES-poradců, kteří nabízejí potřebné rady, a to při osobním kontaktu. V současné době tuto síť tvoří více než 900 poradců, kteří působí v celé Evropě (zpráva Evropské komise, 2023). Funkce EURES-poradce zahrnuje poskytování specializovaných porad ohledně pracovní mobility a kariérního rozvoje, shromažďování a koordinaci relevantních informací, a také podporu v umisťování jak pro zaměstnavatele, tak pro uchazeče o zaměstnání. Poradci také podporují efektivní chod sítě EURES, propojují různé organizační aspekty služeb a poskytují vzdělávání a podporu dalším poradcům, včetně nováčků v oboru. Jejich odbornost je zajišťována partnery a členy EURES, kteří zajistí nezbytné vzdělání a školení. Pro získání pozice EURES-poradce je vyžadováno absolvování základního školení podle návodů Koordinační kanceláře EURES (EURES ČR, 2023).

Pokud se jedná o český portál EURES, slouží jako doplněk evropského portálu a nabízí informace, které odpovídají potřebám českých občanů hledajících práci, a také zaměstnavatelům. Konkrétně se zaměřuje na poskytování informací týkajících se pracovních pohovorů, které se konají v České republice prostřednictvím EURES ČR, dále nabízí informace o obsahu evropského portálu EURES a odkazy na jeho databáze. Tato služba také nabízí příklady životopisů v mnoha jazycích, přizpůsobené místním standardům různých zemí (Boušková, 2005). V České republice je síť EURES aktivní na úřadech práce od roku 2004, kde pracují poradci EURES, kteří jsou připravováni prostřednictvím specializovaných školení pod záštitou Evropské komise a Správy služeb zaměstnanosti České republiky (Heczková, 2006, s.22-23).

5.3 Databáze volných pracovních míst

První takovou databází jsou místní úřady práce. Databáze volných pracovních míst na úřadech práce v zemích EU jsou cenným nástrojem pro osoby, které chtějí pracovat v zahraničí. Díky dostupnosti takovýchto online nástrojů a aplikací se stává hledání pracovního místa jednodušší. Každá země EU a EHP má svůj vlastní úřad práce, který poskytuje informace o volných pracovních místech na svých internetových stránkách. Většinou tyto stránky obsahují pokročilé vyhledávací nástroje, které umožňují filtrovat pracovní nabídky podle oblasti, dovedností, mzdy a dalších kritérií. Je však důležité mít na paměti, že každá země může mít své vlastní specifické požadavky, a proto je potřeba být dostatečně informován a připraven na proces hledání práce v zahraničí.

Dalším poskytovatelem nabídek zaměstnání v zahraničí jsou internetové portály a aplikace, kde zaměstnavatelé inzerují volná pracovní místa. Známe je jako LinkedIn, Profesia, Head Hunter a další. Za cíl mají usnadnit vyhledávání pracovních nabídek, a některé z takových portálů poskytují i upozornění na nové nabídky odpovídající preferencím uchazečů, kteří práci aktivně hledají.

V dnešní době digitalizace a technologického pokroku se mnohé aspekty našeho života přesunuly online, včetně hledání práce. Internetové databáze pro nabídky práce se staly klíčovým nástrojem pro řadu lidí při hledání nových pracovních příležitostí. Jedním z hlavních důvodů oblíbenosti tohoto prostředku je pohodlí. V minulosti bylo nutné navštěvovat kanceláře zaměstnavatelů, pročítat si noviny nebo se spoléhat na doporučení. Dnes můžeme prohledávat tisíce nabídek práce z pohodlí domova či kavárny. Další významné faktory představují rychlost a efektivita. V okamžiku, kdy se objeví nová pracovní pozice, může být téměř ihned zveřejněna na internetu, což umožňuje rychlou reakci na aktuální tržní potřeby. Na straně uchazečů je možné využít notifikace o nových nabídkách, což ještě více urychluje a usnadňuje celý proces. Transparentnost je další z výhod. Uchazeči mají možnost vidět recenze a hodnocení zaměstnavatelů, čímž mohou lépe posoudit, zda je daná firma pro ně vhodná. Samozřejmě, jako všechny technologie, i internetové databáze mají své nevýhody. Konkurence je vyšší, informace mohou být někdy zavádějící a osoby méně zručné v digitální komunikaci mohou mít pocit izolace. Přesto – vzhledem k výhodám, které nabízejí – je zřejmé, proč se staly hlavním nástrojem pro hledání práce ve 21. století. V době rychlých změn a globalizace nám umožňují držet krok s dynamicky se měnícím trhem práce.

Hledání práce v zahraničí zahrnuje i další aspekty, jakožto požadavky na kvalifikaci a např. jazykové dovednosti, které budou probrány v samostatné kapitole.

6 Volný pohyb osob v rámci EU

Volný pohyb osob v rámci EU a EHS v obecné rovině obsahuje absenci překážek ve smyslu přemístění lidí do jiné členské země bez ohledu na to, cestuje-li osoba za zaměstnáním, studiem či turismem. Jak již bylo zmíněno na začátku této diplomové práce, pojem *volný pohyb osob* se vyskytoval již v počátcích tvorby současné Evropské unie. Tím je myšlena smlouva ESUO, která umožnila volný pohyb kvalifikovaných zaměstnanců v oboru těžby uhlí a výroby oceli. Poté následovala smlouva o založení EHS, která umožnila pohyb ekonomicky aktivních osob či zaměstnanců po celém teritoriu EHS (Hamulák a Stehlík, 2013, s. 248). Pohyb osob v rámci EU a EHS měl od začátku za cíl napomoci v tvorbě vnitřního evropského trhu.

Odstranění překážek týkajících se volného pohybu osob souviselo s usnadněním vyhledávání pracovních příležitostí, a také se zlepšováním životní úrovně obyvatel společenství. Za důležité lze považovat také sblížení evropských národů a prohloubení znalostí o kulturách těchto národů. Princip volného pohybu osob umožňuje lidem pracovat a v případě zájmu se také trvale usadit a žít v jakémkoli zvoleném členském státě. S přijetím konceptu občanství EU, který byl zaveden Maastrichtskou smlouvou, byla zavedena zásada, zakazující diskriminaci pracovníků na základě jejich národnosti. Následně byl zakázán také jakýkoli druh diskriminace z důvodů pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání, přesvědčení, postižení nebo sexuální orientace. Výjimky z tohoto pravidla se vztahují jen na ty, kteří jsou nařčeni z porušení veřejného pořádku, ohrožení veřejné bezpečnosti nebo zdraví. Pro osoby, které pocházejí z EHP, tato svoboda platí od roku 1994. Svoboda volného pohybu zaměstnanců se prolíná se svobodou volného poskytování služeb. Potvrzuje to fakt, že pravidla, která platí u volného pohybu pracovníků, se týkají práva na vstup a pobyt živnostníků, obchodníků, řemeslníků, podnikatelů a příslušníků svobodných povolání. Celý proces byl usnadněn díky odstranění kontrol osob na hranicích mezi členskými zeměmi, a to až zhruba v polovině 90. let. Nejprve dohodu o odstranění kontrol osob na hranicích uzavřelo pět států: Francie, Německo, Belgie, Nizozemsko a Lucembursko. Taková dohoda měla název *Schengenská smlouva* (Urban, 2023).

Do právního rámce EU bylo schengenské *acquis* integrováno prostřednictvím Amsterdamské smlouvy. Díky zavedení Schengenského prostoru byl povolen volný pohyb v rámci členských zemí. Konkrétně se jednalo o více než 400 milionů osob. Aktuálně Schengenský prostor tvoří 27 států, z toho 23 států EU a čtyři členské státy Evropského sdružení volného obchodu – Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko (Evropská rada, 2023). Schengenský prostor se každopádně neshoduje s prostorem EU.

V roce 2004 se EU rozšířila o 10 nových členských států. Tato skutečnost přinesla jakési obavy v rámci původních zemí EU. Jednalo se o ohrožení situace na pracovním trhu, které by mohl ovlivnit masový přesun pracovníků z Východu. Proto tyto státy (EU-15) nabyly právo přechodně omezit příchod zaměstnanců z nově vstupujících zemí, a to na dobu maximálně sedmi let. Do seznamu zemí, které vstup otevřely ihned v roce 2004, patřily Velká Británie, Irsko a Švédsko. Ostatní státy EU své pracovní trhy pro nové země otvíraly postupně (Urban, 2023).

Pokud bychom měli ideu volného pohybu osob vysvětlit jednou větou, lze to vyjádřit takto: *„každý občan (a jeho rodina) má právo se přesunout do jiné členské země s cílem tam pracovat a usadit se v ní za stejných podmínek jako občané této země“* (Urban, 2023).

6.1 Aktuální právní úprava volného pohybu pracovníků

Pojetí volného pohybu osob je úzce spojeno s konceptem volného pohybu pracovníků. V následující části ve stručnosti seznámíme s platnou právní regulací této svobody. V současnosti je tato svoboda zakotvena v článcích 45 až 48 Smlouvy o fungování Evropské unie. Je důležité zdůraznit roli sekundárních právních předpisů, zvláště nařízení č. 492/2011, které se věnuje volnému pohybu pracovníků v rámci EU, a směrnice č. 2014/54, zaměřené na usnadnění využívání práv pracovníků v rámci jejich volného pohybu. Nařízení 492/2011 nahradilo starší nařízení č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství, jež bylo v průběhu let vícekrát revidováno a aktualizováno, což vedlo k jeho kodifikaci pro lepší pochopení. Tohle nařízení určuje specifická práva týkající se zaměstnání v rámci Unie, zdůrazňuje význam mobility pracovníků pro zlepšení jejich životních a pracovních podmínek a zároveň bere v úvahu ekonomické potřeby členských států. Zabývá se základními právy pracovníků, jako je přístup k zaměstnání, zákaz diskriminace, rovné zacházení, právo na vzdělání a další. Navíc nastavuje institucionální rámec a komunikační kanály pro zprostředkování zaměstnání (Nařízení č. 492/2011, 2023).

hostitelský stát registrované/54/EU je zlepšit výkon a vymáhání práv stanovených v článku 45 SFEU a v článcích 1 až 10 nařízení č. 492/2011/EU, které se týkají volného pohybu pracovníků v EU. Tato směrnice vyžaduje, aby členské státy implementovaly opatření v oblasti soudních procesů, aby pracovníci Unie a jejich rodinní příslušníci mohli účinně využívat svá práva. Členské státy jsou dále povzbuzeny k vytvoření struktur nebo agentur pro „podporu,

analýzu, monitorování a podporu rovného zacházení s pracovníky Unie a jejich rodinnými příslušníky“ (Směrnice č. 2014/54, 2014).

6.2 Práva rodinných příslušníků občanů ČR zaměstnaných v rámci EU/EHP

Právo rodinného příslušníka občana Evropské unie upravuje prostřednictvím směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 právo občanů Unie a jejich rodinných příslušníků pohybovat se a pobývat volně v jakékoliv členské zemi (ve vztahu k EHP). Tato směrnice se vztahuje na všechny občany Unie, kteří mají nebo měli bydliště v jiném členském státě, než je stát, jehož občany jsou, a na jejich rodinné příslušníky, kteří je doprovázejí nebo budou doprovázet. Za členy rodiny se tedy považují *„manžel či manželka státního příslušníka členského státu, partner či partnerka, se kterým občan uzavřel registrované partnerství na základě právních předpisů členského státu“* (směrnice č. 2004/38/ES, 2004).

Práva rodinných příslušníků, stejně jako práva občana členské země, se dají rozdělit do dvou částí podle délky pobytu. V prvním případě se jedná o pobyt kratší než tři měsíce, na který občané a jejich rodiny mají nárok, aniž by museli splňovat jakékoliv byrokratické náležitosti. Ve druhém případě jde o pobyt delší než tři měsíce, na který občané a jejich rodiny mají nárok za určitých podmínek. Podle čl. 7 musí tedy splňovat alespoň jeden z následujících bodů:

- v hostitelském státě být zaměstnání nebo být osobami samostatně výdělečně činnými,
- mít pro sebe a rodinu dostačující množství finančních prostředků (lze chápat jako jakousi „pojistku“, díky které se nově přistěhovalé osoby nestanou přítěží pro sociální systém hostitelského státu) a mít zdravotní pojištění, díky kterému budou v hostitelském státě pokryta možná rizika (směrnice č. 2004/38/ES, 2004).

7 Možnosti a náležitosti zaměstnání v zahraničí

Tato kapitola se bude věnovat obecným náležitostem spojeným se zaměstnáním občanů EU v jiném členském státě. Pravidla a detaily pro každý konkrétní vybraný členský stát budou probrány v praktické části této diplomové práce.

7.1 Studenti

Autorka této diplomové práce se domnívá, že motivujícím prvkem a často i prvním krokem k hledání práce v zahraničí může být studentský pobyt v určité zemi EU/EHP, známý jako program Erasmus+, kterým zaměstnání občanů ČR v zahraničí v některých případech začíná. Při absolvování takového pobytu studenta/studentku může vybraný stát něčím zaujmout, a tak se rozhodne, že se tam časem usadí. Důvodů může být hned několik, např. mentalita dané země, platové ohodnocení, klimatické a životní podmínky. To je důvod, proč je tato kapitola součástí této závěrečné práce. Erasmus+ je iniciativa Evropské unie zaměřená na podporu vzdělání, odborné přípravy, mládeže a sportu v Evropě.

Tento program usiluje o realizaci priorit a opatření stanovených s cílem vytvořit Evropský prostor pro vzdělávání a Akční plán digitálního vzdělávání a Evropskou agendu dovedností. Program Erasmus+ je již téměř 35 let financován EU. Díky tomuto programu už více než tři miliony evropských studentů mělo možnost část svého vzdělávání realizovat v zahraniční ve vysokoškolské instituci. Správa programu Erasmus+ je svěřena Evropské komisi, Výkonné agentuře pro vzdělávání a kulturu (EACEA), národním agenturám v programových zemích a národním kancelářím v některých partnerských zemích. Tento program nyní poskytuje možnost účasti všem zainteresovaným skupinám, včetně pracovníků, stážistů, učitelů, dobrovolníků a samozřejmě studentů. Není omezen na Evropu či Evropany – otevírá se lidem z celého světa. Kromě členských států EU jsou k programu Erasmus+ připojeny i třetí země, včetně členů Evropského sdružení volného obchodu, kteří jsou součástí EHP, přístupujících a kandidátských zemí (Evropa.eu, Erasmus+, 2023).

Program Erasmus+ klade důraz na význam mnohojazyčnosti. Významně podporuje výuku cizích jazyků, což zvyšuje šance mladých lidí na trhu práce a pomáhá jim využívat různých příležitostí. Jedem z konkrétních cílů programu Erasmus+ sestává z podpory výuky jazyků a jazykové rozmanitosti. Program poskytuje podporu zejména prostřednictvím online jazykového portálu (Online Language Support – OLS). Tato podpora umožňuje účastníkům

hodnotit, praktikovat a zdokonalovat své jazykové dovednosti. Program Erasmus+ má také velmi významný mezinárodní rozměr, kdy spolupracuje se třetími zeměmi, a to v oblasti mobility a politického dialogu. Tímto způsobem také podporuje evropské organizace při řešení globálních výzev, jako jsou například změna klimatu a digitální transformace, a zároveň posiluje úlohu EU na celosvětové scéně. Za klíčovou roli programu však lze považovat podporu rozvoje lidských kapacit a mezikulturního porozumění (Příručka k programu Erasmus+, 2023).

Za uplynulé dvě a půl dekády se z České republiky na studijní pobyty v zahraničí, podporované Evropskou unií, vypravilo přibližně 400 000 osob. Aktuální studie provedená Domem zahraniční spolupráce (DZK) a agenturou STEM/MARK přináší pohled na pozitivní efekty těchto pobytů. Projevují se mimo jiné ve vylepšeném postavení zúčastněných osob na pracovním trhu, zvýšené mzdové odměně, rozšířených dovednostech pro mezinárodní kooperaci a kladným vnímáním členství ČR v EU. Tyto výhody jsou částečně odvozeny z účasti na Erasmu+ a jiných globálních vzdělávacích iniciativách. Z výše zmíněné studie plyne, že studenti a studentky, kteří se zapojili do těchto programů již v období středoškolského vzdělávání, v průměru pobírají až o 12 procent vyšší mzdu. Studie je jedinečná v tom, že zohledňovala nejen zkušenosti účastníků, ale i kontrolní skupiny těch, kteří v zahraničí nestudovali. Z dat tedy vyplynulo, že lidé, kteří se stali účastníky uvedeného programu v období svých vysokoškolských studií, mají průměrný příjem vyšší o 6,45 procenta ve srovnání s těmi, kdo se jej nezúčastnili (Goldbergerová, 2023).

7.2 Sezonní práce v zahraničí

Pokud se nejedná o klasickou práci na plný úvazek, jsou velmi rozšířeným jevem v problematice zaměstnání v zahraničí již dlouhodobě sezonní práce. Jestliže student během letních prázdnin touží po zajímavém přivýdělku, pak by ho možná mohla zaujmout nabídka sezonních pracovních pozic v zemích Evropské unie. To platí i pro ty, kteří jsou již zaměstnaní, ale chtěli by využít letní dovolenou k odpočinku i zajímavému výdělku za hranicemi. Sezonní práce v EU představují pro mnoho lidí lákavou příležitost. Nabízejí možnost zlepšit své jazykové schopnosti, poznat novou zemi, nové lidi i zvyklosti, to všechno v jiném pracovním prostředí. Výhodou je, že – na rozdíl od standardního dlouhodobého zaměstnání v zahraničí – u sezonních prací můžete zachovat své stávající zaměstnání a odcestovat jen na krátkou dobu. Pokud vám nová práce nebude vyhovovat, můžete se kdykoli vrátit domů (Tisková zpráva MPSV, 2007).

Jednou z takových možností je program *Au-pair*. Jedná se o příležitost pro práci v zahraničí zejména pro dívky (někdy i pro chlapce) s dobrým vztahem k dětem. Práce au-pair je ideální pro pobyt trvající šest až 12 měsíců, i když jsou k dispozici i kratší možnosti. Je důležité mít na paměti, že během pobytu budete součástí hostitelské rodiny, a dostanete tak jedinečnou příležitost prohloubit své znalosti místního jazyka, poznat tamní kulturu a každodenní život v zemi. V rámci programu je au-pair umístěn/a do pečlivě vybrané rodiny, kde se věnuje péči o děti a některým domácím pracím. Požadována může být zkušenost s péčí o děti a pozitivní vztah k nim, k výhodám se řadí kurzy první pomoci a pedagogické vzdělání. Pracovní pozice au-pair spočívá v bydlení přímo u rodiny (tzv. live-in), což umožňuje osobě na pozici au-pair věnovat se péči o děti a domácím pracím, zatímco zlepšují své jazykové dovednosti a seznamují se s místní kulturou. Obvyklá pracovní doba je přibližně 30 hodin týdně s garantovanými 1–2 volnými dny týdně. Práci au-pair lze vyřídít jak prostřednictvím registrované agentury, tak i samostatně. První varianta je však bezpečnější, a to z důvodu ověřování informací, což eliminuje možné riziko.

Dalšími možnostmi jsou tzv. *prázdninové brigády*. Jedná se o práce např. ve stravovacích zařízeních či na farmách, práce sportovního instruktora/instruktorce, plavčíka, v oblasti zemědělství (nap. sběr plodů) a turismu. Hodí se jak pro studenty, tak pro absolventy hledající zaměstnání či inspiraci. Jednou z kladných stránek je získání praxe, která bude velmi užitečná při sestavování životopisu a procvičení cizího jazyku. Na stránkách Evropské unie jsou k nalezení portály, jejichž prostřednictvím lze takovou sezonní práci sehnat. Například velmi pestrou nabídku zaměstnání v zemědělství poskytuje portál *Picking Jobs*, kde jsou inzerovány nabídky práce jak v zemích EU/EHP, tak i v USA, Japonsku a Austrálii. Jedná se o portál, jehož prostřednictvím uchazeč komunikuje přímo se zaměstnavatelem a případné úřední záležitosti zajišťuje samostatně. Na druhé straně existují také specializované agentury, které za určitý poplatek zprostředkovávají zaměstnání v zahraničí a s tím související náležitosti.

7.3 Sociální zabezpečení a uznání vzdělání a kvalifikace

Poté, co idea volného pohybu pracovníků byla realizována, zbývalo vyřešit záležitost sociálního zabezpečení osob pracujících v jedné ze členských zemí, a také uznání jejich odborné kvalifikace. Při přechodu do zaměstnání v jiné členské zemi EU byla důležitá záruka zachování práv a nároků, které byly získány v domovském státě. To znamená, že nároky, na které má jednotlivec právo v rámci sociálního zabezpečení, se počítají, a důchody, které byly získány v

jakémkoliv členském státě, jsou vypláceny oprávněné osobě bez ohledu na to, kde momentálně pobývá.

K usnadnění volného pohybu pracovníků výrazně přispělo zavedení evropského zdravotního průkazu v letech 2004 a 2005. Díky němu mají osoby pracující v jiném členském státě přístup k lékařskému ošetření v libovolném členském státě EU (Urban, 2023).

Co se týká uznávání odborných kvalifikací, situace se postupem času vyvíjela různě. Do konce 80. let byl v tomto ohledu aplikován *sektorový přístup*. Znamenalo to přijetí směrnic, které určovaly podmínky pro uznávání diplomů a vysvědčení získaných v jiných členských státech. Jednalo se primárně o regulované profese v sektoru zdravotnickém: lékaře, dentisty, veterináře, lékárníky, všeobecné zdravotní sestry a porodní asistentky (Urban, 2023). Obecně regulované profese znamenají „*takové povolání nebo činnost, pro jejichž výkon jsou v České republice předepsány právními předpisy požadavky, bez jejichž splnění nemůže osoba toto povolání či činnost vykonávat (kvalifikační požadavky, případně bezúhonnost, zdravotní způsobilost a další*“ (MŠMT, 2023).

Členské státy EU si na základě dřívější harmonizace začaly vzájemně uznávat akademické tituly. V 90. letech byl sektorový přístup nahrazen přijetím obecných směrnic. Toto rozhodnutí zahrnovalo vzájemné uznávání univerzitních diplomů po absolvování tříletého studia a také potvrzení o úspěšném dokončení středoškolského nebo odborného vzdělání. Směrnice 2005/36/ES nahradila celkem 15 starších směrnic týkajících se regulovaných profesí. Je důležité poznamenat, že uznání odborných kvalifikací není vždy automatické; v některých případech může být vyžadována určitá délka praxe nebo složení příslušné zkoušky (Urban, 2023).

V roce 2013 byla po důkladné revizi směrnice 2005/36 nahrazena směrnicí 2013/55/EU. Tato revize měla za účel posílit vnitřní trh a usnadnit volný pohyb odborníků v určité sféře, zároveň zlepšit transparentnost procesu uznávání odborných kvalifikací (preambule směrnice 2013/55/EU, bod 4, 2023). Směrnice zároveň změnila některá ustanovení v souladu s judikaturou Evropského soudního dvora. Díky této revizi se směrnice nyní vztahuje i na jedince, kteří mají jen částečnou odbornou kvalifikaci. Členské státy jsou tedy povinny posoudit, zda žadatel splňuje požadavky pro uznání kvalifikace. Pokud nastane situace, kdy nebude možné dosáhnout plného uznání, může být žadateli nařízeno vyrovnávací opatření. V případech, kdy rozdíly mezi získanou kvalifikací a požadovanou kvalifikací jsou příliš velké, může být uznání odborné kvalifikace zamítnuto. Vybraný členský stát má také pravomoc uznání odborné

kvalifikace zamítnout z naléhavých důvodů obecného zájmu, jako je kupříkladu ohrožení bezpečnosti a veřejného zdraví (preambule směrnice 2013/55/EU, bod 7, 2023). Kromě toho směrnice 2013/55/EU představuje nové právní nástroje. Takovýmto nástrojem je například evropský profesní průkaz, kterému se bude věnovat následující kapitola.

7.4 Evropský profesní průkaz

Evropský profesní průkaz (EPC – European Professional Card) byl zaveden s cílem usnadnit volný pohyb odborníků v rámci EU a podpořit vytvoření jednotného trhu pro zdravotnické a jiné profese. EPC představuje elektronický proces, který umožňuje de facto legalizovat odbornou kvalifikaci v jiném členském státě EU, než je ten, kde taková kvalifikace byla získána. EPC je k dispozici pouze pro určité profese, a to zdravotní sestry specializující se na všeobecnou péči, farmaceuty, fyzioterapeuty, horské průvodce (horské vůdce) a realitní zprostředkovatele (realitní makléře). Pro uznání odborné kvalifikace v jiných regulovaných povoláních je třeba podat žádost o uznání odborné kvalifikace pro konkrétní regulovanou činnost nebo odeslat oznámení o dočasném nebo příležitostném poskytování služeb. Žádost lze sledovat online a dokumenty, které byly uloženy do systému, lze využít opakovaně, pokud by byla potřeba požádat o uznání kvalifikací i v jiném státě.

Po schválení žádosti lze osvědčení o evropském profesním průkazu stáhnout ve formátu PDF. Toto osvědčení obsahuje referenční číslo, které umožňuje potenciálním zaměstnavatelům ověřit platnost průkazu online. Je potřeba zdůraznit, že EPC není fyzickým průkazem, má charakter elektronického dokladu potvrzujícího úspěšný administrativní proces, který dokládá uznání odborné kvalifikace pro regulovaná povolání či pro poskytování dočasných nebo příležitostných služeb. Pokud elektronické podání neodpovídá preferencím žadatele, stále zde existuje možnost podat žádost o uznání odborné kvalifikace nebo oznámení o dočasném nebo příležitostném poskytování služeb klasickým způsobem (Portál občana, 2023).

7.5 Přihlášení k pobytu / trvalý pobyt

Jak již bylo naznačeno v kapitole o rodinných příslušnících, občané členských států mohou pobývat v jiném členském státě tři měsíce, aniž by museli splňovat jakékoliv úřední náležitosti. Na začátek je důležité zmínit, že ve vybraných členských státech je však nezbytné ohlásit svou přítomnost u relevantního úřadu, a to do určité doby po příjezdu. Za nesplnění této podmínky může osobě hrozit buď pokuta, anebo jiná forma postihu. Po uplynutí prvních tří měsíců v hostitelské zemi by měl pracovník ohlásit svůj pobyt u kompetentního úřadu (obvykle

se jedná o městský úřad nebo místní policejní stanici). Jakmile pobyt bude nahlášen, osoba obdrží registrační certifikát potvrzující právo se v dané zemi zdržet. Je nezbytné mít u sebe platný občanský průkaz či cestovní pas a pracovní smlouvu či potvrzení od zaměstnavatele. U osob samostatně výdělečně činných je vyžadován živnostenský list. Ve vybraném státě EU/EHP lze pobývat tak dlouho, dokud pracovník splňuje podmínky opravňující k pobytu. Jakmile pracovník přestane podmínky splňovat, mohou místní úřady požádat o opuštění území dané země. V ojedinělých případech mohou úřady hostitelské země rozhodnout o vyhoštění z důvodů ohrožení veřejného pořádku či bezpečnosti, avšak pouze tehdy, lze-li prokázat, že osoba představuje vážnou hrozbu. O rozhodnutí o vyhoštění musí úřady informovat písemně, včetně uvádění všech důvodů pro vyhoštění a způsobu a termínu, jak a kdy je možné se odvolat (Evropská unie, 2023).

Pokud zaměstnanec v hostitelském státě EU/EHP legálně pobýval nepřetržitě minimálně pět let a splňoval během této doby dané pobytové podmínky, automaticky získává právo na trvalý pobyt. Za nepřetržitý pobyt se považuje také nepřítomnost v hostitelském státě po dobu maximálně šesti měsíců v roce, doba výkonu povinné vojenské služby, nepřítomnost spojená se závažnou nemocí, těhotenstvím, porodem, vysláním zaměstnavatelem do jiného státu. Trvalý pobyt lze získat i předčasně, tedy před uplynutím pětileté lhůty, a to za konkrétních podmínek: pokud se jedná o odchod do důchodu po 12 měsících pracovní činnosti v dané zemi a nepřetržitém pobytu alespoň tři roky, při trvalé pracovní neschopnosti kvůli pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání, pokud osoba pracuje v jiném státě EU jako přeshraniční pracovník – vrací se do svého bydliště alespoň jednou týdně –, ale v zemi, kde požádá o trvalý pobyt, předtím pracovala nepřetržitě tři roky (Evropská unie, 2023).

8 Vlastní práce

Pro praktickou část této diplomové práce byl použit jak kvantitativní, tak kvalitativní výzkum. Praktická část se tedy skládá ze dvou hlavních částí: dotazníkového šetření a polostrukturovaných rozhovorů.

Dotazníkové šetření v rámci této diplomové práce bylo provedeno za účelem zjištění, co motivuje občany ČR k tomu, aby hledali práci v zahraničí. Dalším cílem bylo zjistit, zda mají občané ČR zájem se vrátit do rodné země a z jakého důvodu. Cílovou skupinou tedy tvořily osoby, které v zahraničí již pracují. Dotazník byl anonymní, provedený online formou. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 112 osob, které již jsou v zahraničí zaměstnány, a to nezávisle na tom, zda jde o sezonní pracovníky, či osoby zaměstnané v zahraničí celoročně. Dotazník se skládá ze 14 otázek, mezi nimiž se vyskytují otázky s jednou možnou odpovědí, s možností uvést více odpovědí i otázka s hodnoticí škálou od 1 do 10. Data z dotazníku byla vyhodnocena v programu Microsoft Excel. Pro lepší vizualizaci a srovnání byly vytvořeny grafy, ke kterým byly připojeny objasňující poznámky.

Co se týká kvalitativního výzkumu, autorkou byla zvolena metoda polostrukturovaných rozhovorů. Přináší jedinečný pohled osobností pohybujících se v řešené problematice. *„Polostrukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami se skládá z několika dopředu pečlivě formulovaných otázek, na které mají jednotliví respondenti odpovědět. Takový typ rozhovoru se používá v případě, kdy je nutné minimalizovat variaci otázek položených respondentům. Předpokladem je, že se data získaná v jednotlivých rozhovorech budou strukturně lišit. Sesbíraná data z takového typu rozhovoru se snadněji analyzují, jelikož jednotlivá témata se lehce v přepisu rozhovoru lokalizují. Struktura informací je dána sekvencí otázek“* (Hendl, 2016, s.177).

Rozhovorů se zúčastnili tři respondenti, každý z nich aktuálně pracuje v určitém státě EU či EHP a poskytuje hlubší pohled zevnitř dané problematiky. Cílem polostrukturovaných rozhovorů v rámci této závěrečné práce je zjistit, jaké jsou podmínky, možnosti a případné překážky v souvislosti se zaměstnáním v konkrétním vybraném státě. Těmito rozhovory můžeme dosáhnout důležitého a cenného cíle: porozumění individuálním zkušenostem, tedy získání hlubšího vhledu do konkrétních příběhů a zkušeností respondentů. Lze tak snáze pochopit jejich individuální motivace, překážky i úspěchy.

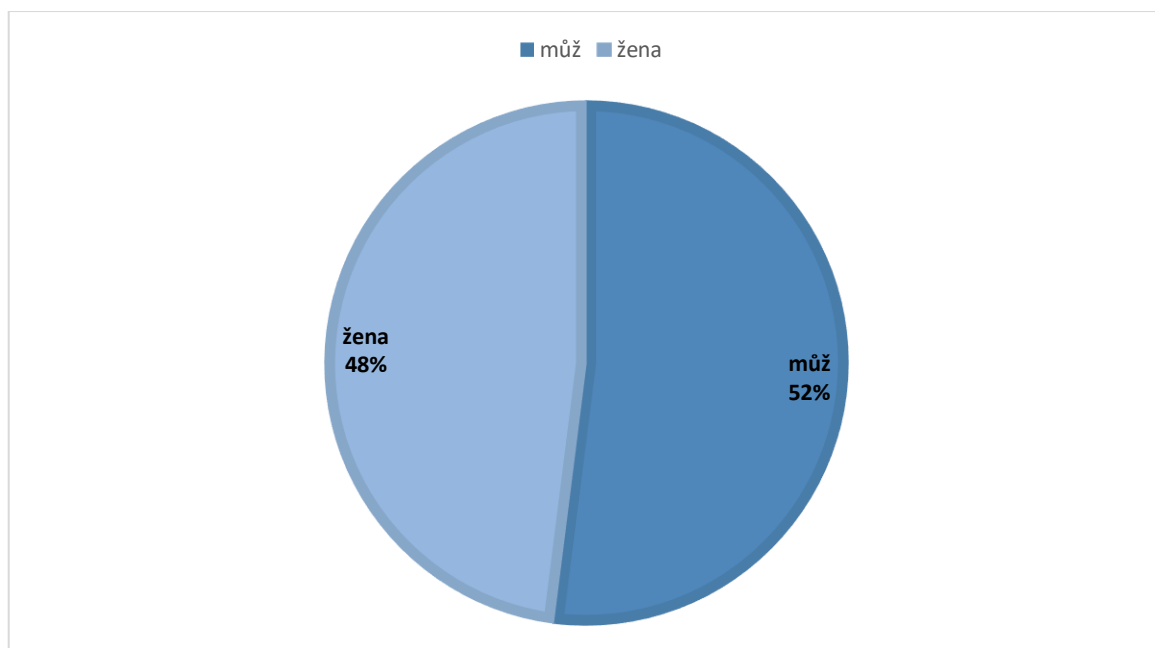
Výstupem praktické části budou data sesbíraná kvalitativními i kvantitativními metodami a jejich následná analýza, sloužící k naplnění hlavního i dílčích cílů této práce.

8.1 Výsledky dotazníkového šetření

V této kapitole budou podrobněji rozebrány výsledky dotazníkového šetření. Výsledky dotazníkového šetření jsou uvedeny v procentech.

První otázka byla věnována zjištění pohlaví respondentů. U poměrného zastoupení mužů a žen nebyl zaznamenán výrazný rozdíl. Nicméně skutečnost je taková, že ve výzkumném vzorku dotazovaných osob je zastoupeno více mužů pracujících v zahraničí než žen (viz graf 1).

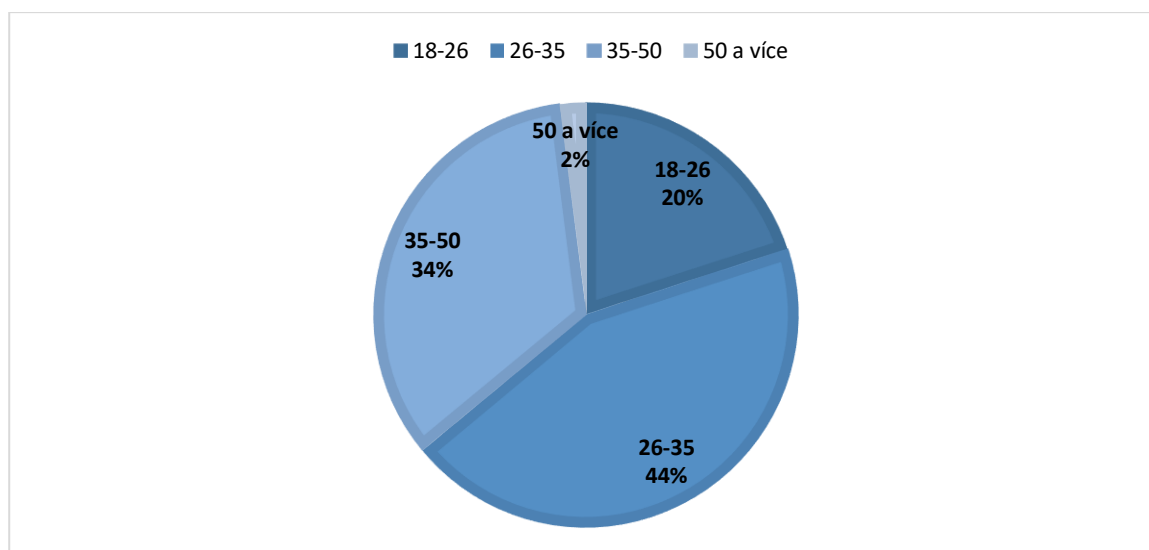
Graf 1: Pohlaví respondentů (otázka č. 1)



Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Další otázka byla zaměřena na věk respondentů. Nejvíce osob pracujících v zahraničí bylo ve věku od 26 do 35 let. Druhou nejčetnější zastoupenou skupinu tvořili lidé ve věku mezi 35–50 lety. Poté následuje skupina lidí ve věku mezi 18–26 lety. Nejméně zastoupenou skupinou jsou tedy ti, kteří dosáhli věku 50 a více let. Z toho vyplývá, že z dotazovaných osob je nejvíce lidí aktuálně pracujících v zahraničí relativně mladých, věkově odpovídajících absolventům vysokých škol (viz graf 2).

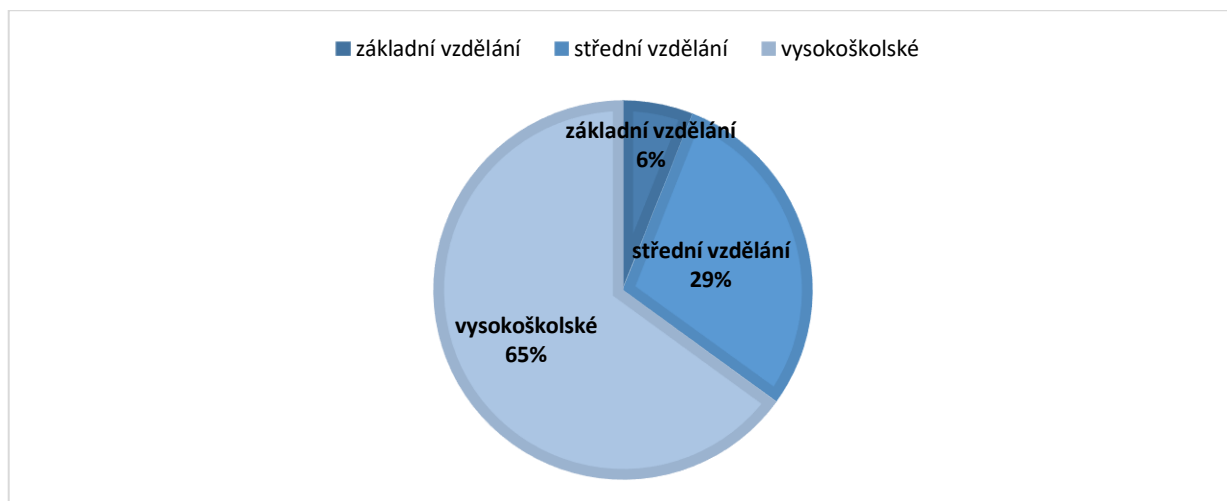
Graf 2: Věk respondentů (otázka č. 2)



Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Otázka č. 3 se zaměřuje na vzdělání respondentů. Následující graf znázorňuje, že nejvíce dotazovaných momentálně pracujících v zahraničí má vysokoškolské vzdělání (viz graf 3).

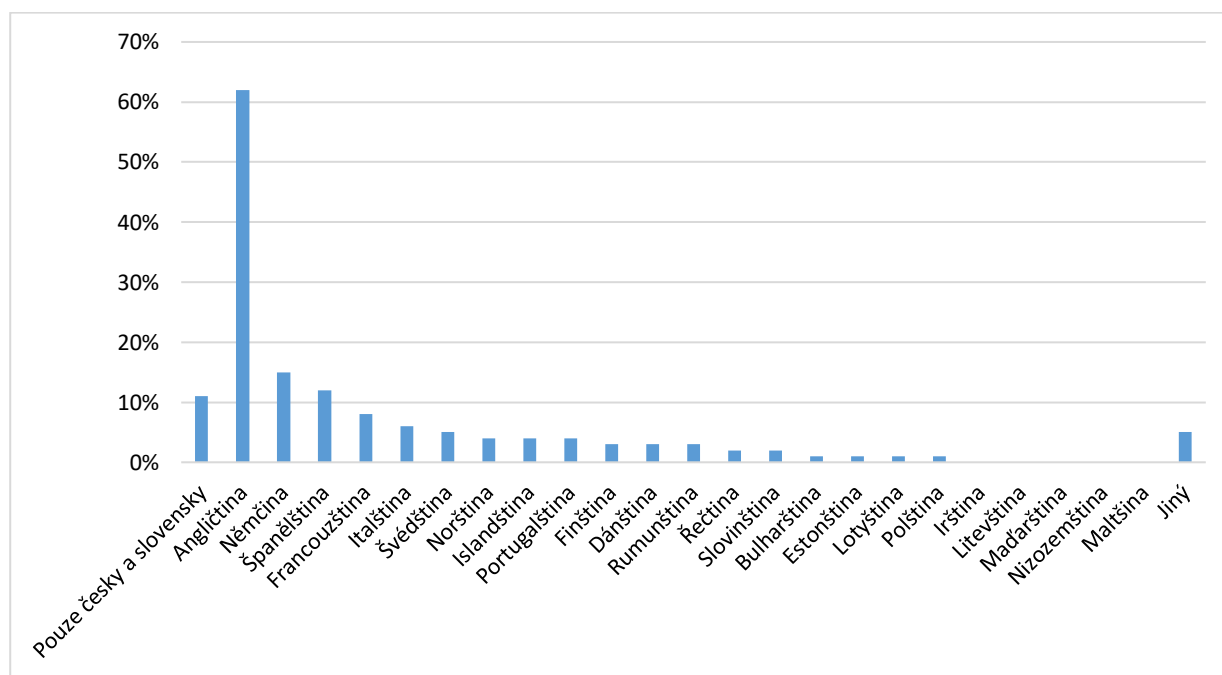
Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů (otázka č. 3)



Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Další otázka byla zaměřena na jazykovou vybavenost respondentů. V rámci této otázky byly zohledněny oficiální jazyky EU a EHP a anglický jazyk z důvodu téměř nejčastějšího používání ve světě. Nepočítají se tedy čeština ani slovenština, neboť pro tyto jazyky bylo vytvořeno samostatné pole „*pouze česky a slovensky*“. Předpokládá se, že tyto jazyky občané ovládají automaticky z evidentních důvodů. Více než polovina dotazovaných ovládá anglický jazyk (62 %), což je v dnešní době spíše považováno za samozřejmost. Důležité je zmínit, že tato otázka umožňovala respondentům označovat více než jednu odpověď, tedy více než jeden ovládaný jazyk. Vysvětluje to zásadní rozdíl v procentním zastoupení angličtiny ve srovnání s dalšími jazyky. Druhou nejčetnější skupinou (15 %) jsou lidé ovládající němčinu. O dvě procenta méně je zastoupena skupina respondentů hovořících španělsky. Poté následuje skupina ovládající pouze český a slovenský jazyk, a potom další jazyky s menším procentuálním zastoupením (viz graf 4).

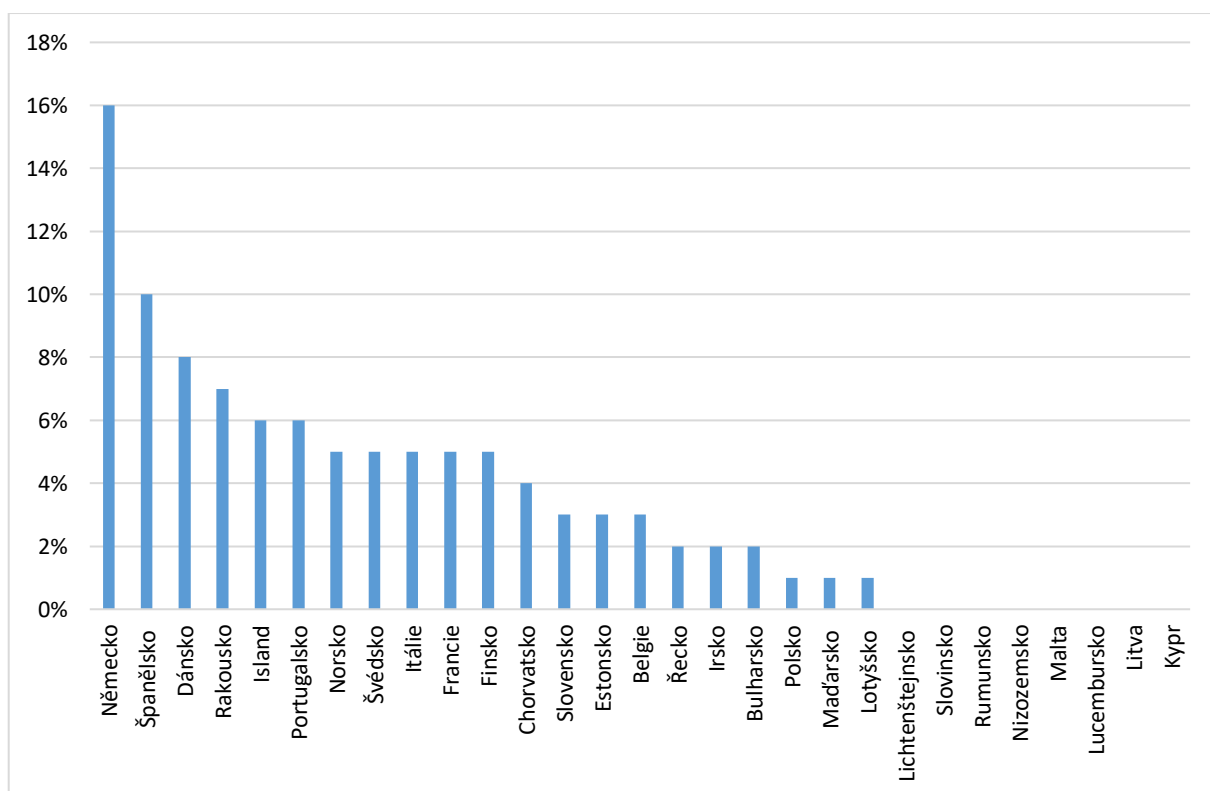
Graf 4: Ovládané cizí jazyky respondentů (otázka č. 4)



Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Otázka č. 5 měla za cíl zjistit, ve kterých zemích pracuje nejvíce respondentů, respektive jaký stát je v tomto směru nejpopulárnější u českých občanů. Největší procentuální zastoupení v této záležitosti má Německo. Dá se předpokládat, že tato skutečnost souvisí se vzdáleností této země od ČR. Na druhém místě se umístilo Španělsko. Poté následují Dánsko a Rakousko. Zajímavé je, že téměř všichni respondenti pracují v přímořských státech (s výjimkou Rakouska). Otázka je, zda jejich motivací byla změna prostředí, tedy jakási zkušenost s pobytem mimo vnitrozemský stát.

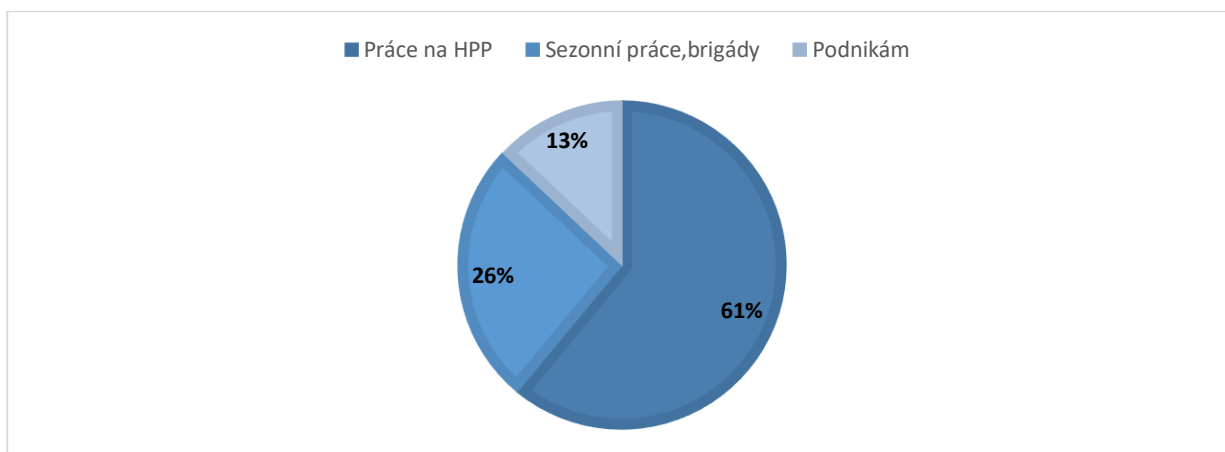
Graf 5: V jakých zemích respondenti práci vykonávají (otázka č. 5)



Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Další otázka byla zaměřena na typ zaměstnání respondentů. Nejvíce dotazovaných (61 %) pracujících v zahraničí je zaměstnáno na hlavní pracovní poměr. Dále je zde skupina sezonních pracovníků (26 %). Nejméně zastoupenou skupinu (13 %) představují osoby podnikající v zahraničí.

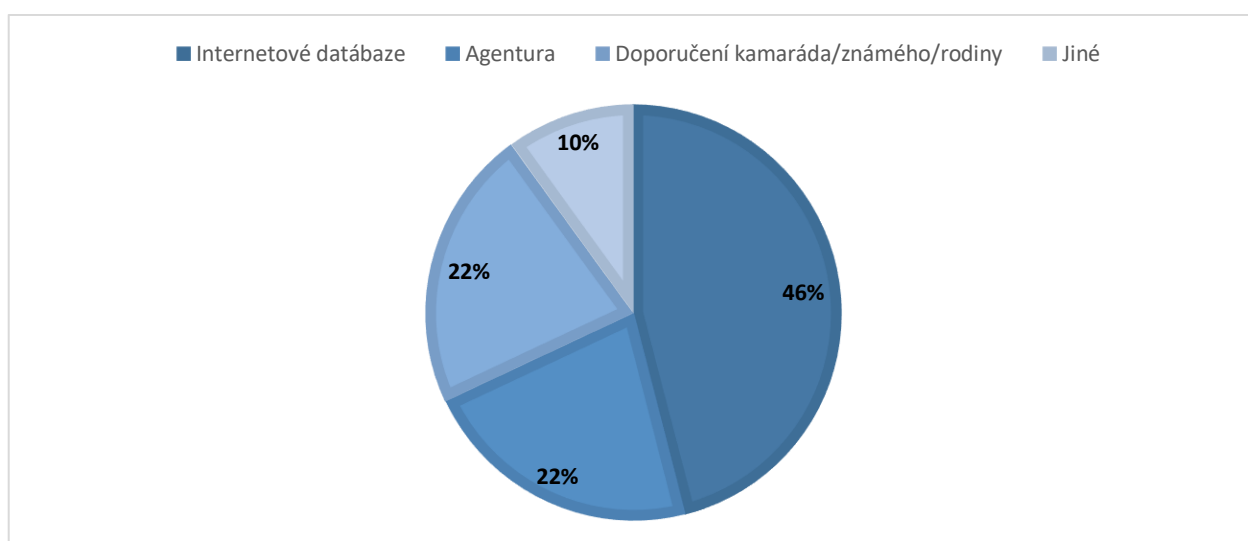
Graf 6: Typ zaměstnání respondentů (otázka č. 6)



Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Otázka č. 7 byla věnována způsobům či prostředkům hledání práce v zahraničí. Tento koláčový graf znázorňuje různé prostředky, které respondenti využívají ke hledání zaměstnání. Největší část grafu, představující 46 %, ukazuje, že téměř polovina respondentů upřednostňuje hledání zaměstnání prostřednictvím internetových databází. Bezpochyby zde existuje souvislost s dobou, ve které žijeme. Druhý nejpopulárnější způsob, jak bylo zjištěno u 22 % respondentů, je využití pracovních agentur, což je stejný podíl jako u těch, kterým určitou práci doporučili přátelé, známí či někdo z příbuzných. Pouze 10 % respondentů uvedlo, že používají jiné prostředky ke hledání zaměstnání.

Graf 7: Prostředek ke hledání zaměstnání u respondentů (otázka č. 7)



Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Otázka č. 8 byla pro lepší přehlednost zpracována pomocí tabulky. Ta představuje různé pracovní oblasti a podíly respondentů, kteří v nich pracují. Z tabulky je zřejmé, že největší zastoupení, tedy 22 %, mají respondenti pracující v oblasti cestovního ruchu, gastronomie a hotelnictví. Druhá největší skupina, s 13% podílem, působí v dopravě, spedici a logistice. Následují bankovníctví a informační technologie s 9%, respektive 8% podílem. Automobilový průmysl a marketing/reklama/PR mají zastoupení 7% a 6%. Některé oblasti, například překladatelství a tlumočnictví, zdravotnictví a sociální péče, lidské zdroje a personalistika, bezpečnost a ochrana, mají stejný podíl, a to 4%. Oblast ekonomiky, financí a účetnictví zastupují 3 % respondentů. Řada oborů, včetně zemědělství a potravinářství, umění a kultury, textilního a oděvního průmyslu, služeb, práva a legislativy a obchodu, zaujímá 2% podíl. Nejmenší zastoupení, tedy 1 %, mají oblasti výroby, školství, vzdělávání, vědy, výzkumu a administrativy. Z tabulky je patrné, že pracovní oblasti respondentů jsou velmi rozmanité, ovšem některé obory, jako cestovní ruch a gastronomie, mají větší zastoupení než jiné.

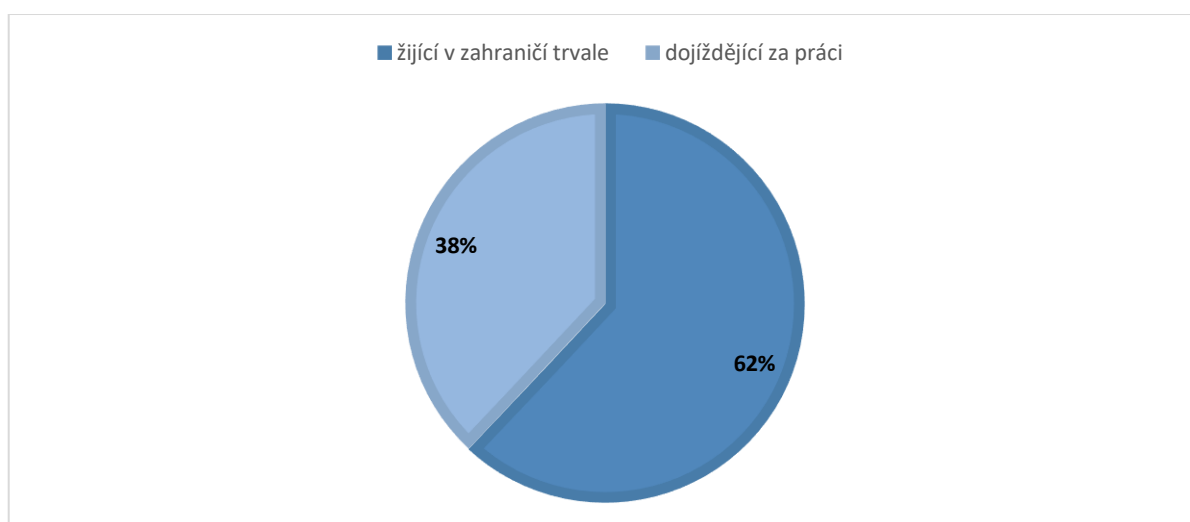
Tabulka 1: Pracovní oblast respondentů (otázka č. 8)

Oblast	Podíl v %
Cestovní ruch, gastronomie, hotelnictví	22
Doprava, spedice, logistika	13
Bankovníctví	9
Informační technologie	8
Automobilový průmysl	7
Marketing, reklama, PR	6
Překladatelství a tlumočnictví	5
Zdravotnictví a sociální péče	4
Lidské zdroje a personalistika	4
Bezpečnost a ochrana	4
Ekonomika, finance, účetnictví	3
Zemědělství a potravinářství	2
Umění a kultura	2
Textilní, oděvní průmysl	2
Služby	2
Právo a legislativa	2
Obchod	2
Výroba	1
Školství, vzdělávání, věda, výzkum	1
Administrativa	1

Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Další otázka byla zaměřena na porovnání respondentů, kteří dojíždějí za prací, a těch, kdo žijí trvale v zahraničí. Z grafu je zřejmé, že většina respondentů, konkrétně 62 %, dojíždí za prací. Naproti tomu 38 % respondentů uvedlo, že žijí v zahraničí trvale. Z těchto dat vyplývá, že větší část respondentů dává přednost dojíždění za prací před trvalým bydlením v zahraničí (viz graf 8). Vrátime-li se k otázce č. 5, shledáme, že většina respondentů v rámci tohoto dotazníkového šetření vykonává práci v Německu. Dá se předpokládat, že vzdálenost této země zde hraje roli. Existuje zde pravděpodobnost, že pracující tak eliminují problém vzdálenosti od rodiny, přátel a domova.

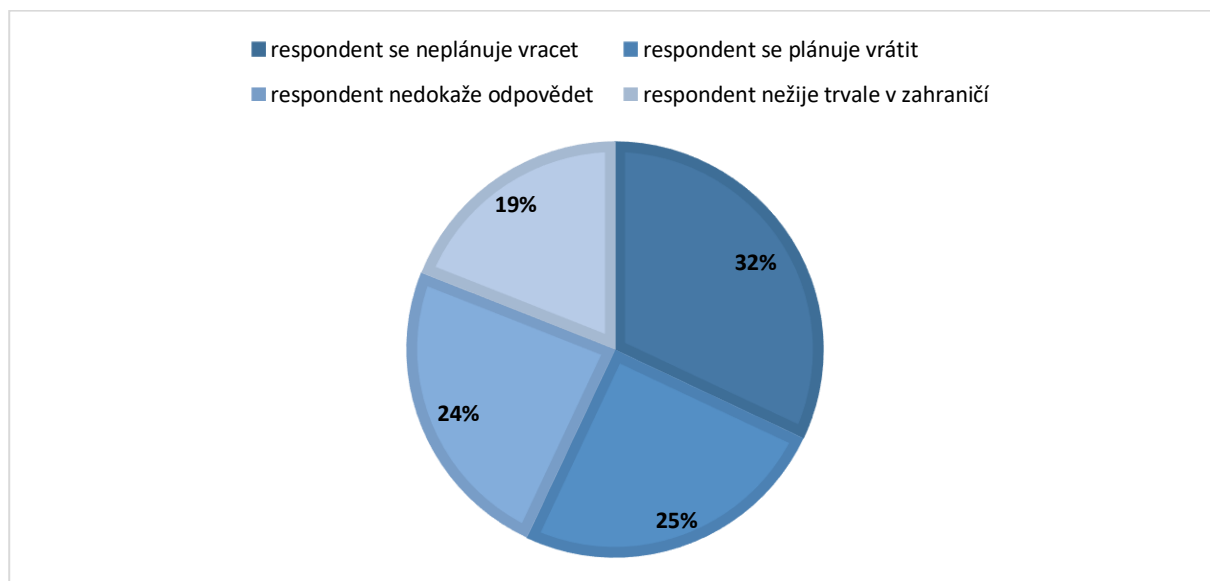
Graf 8: Podíl respondentů dojíždějících za prací versus žijících v zahraničí (otázka č. 9)



Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Otázka č. 10 byla zaměřena na respondenty trvale žijící v zahraničí. Graf prezentuje informace o ochotě respondentů, kteří trvale žijí v zahraničí, vrátit se do České republiky. Z grafu vyplývá, že největší část (32 %) respondentů uvádí, že se plánují vrátit do ČR. To představuje značnou skupinu lidí, kteří stále pocítují vazbu k domovu a možná zvažují návrat v blízké budoucnosti. Těsně za nimi je 25 % respondentů, kteří trvale žijí v zahraničí a nemají v plánu se vrátit. Tyto osoby pravděpodobně našly v zahraničí stálý domov a jsou spokojeny se svým současným životem mimo ČR. Podobný počet (konkrétně 24 %) respondentů nedokáže na tuto otázku odpovědět. To může svědčit o nejistotě nebo rozhodování založeném na budoucích životních okolnostech. Z těchto údajů lze usuzovat, že sentiment vůči návratu do České republiky je mezi expatrioty poměrně rozdělen, s mírnou převahou těch, kteří zvažují návrat. Tento graf může posloužit jako základ pro hlubší analýzu důvodů, proč se někteří lidé rozhodnou vrátit, zatímco jiní zůstávají v zahraničí.

Graf 9: Ochota respondentů trvale žijících v zahraničí se vrátit do ČR (otázka č. 10)

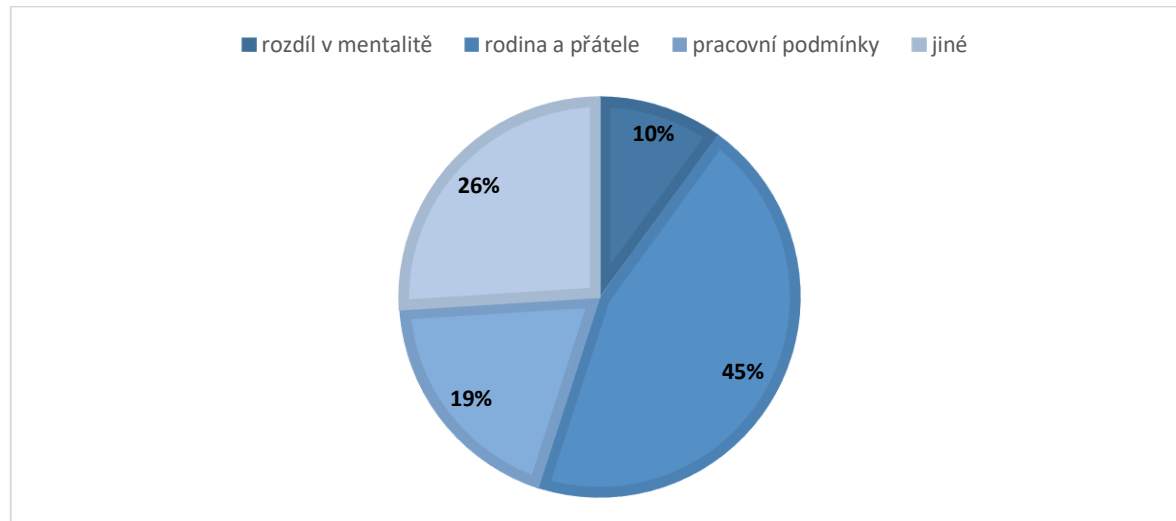


Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Následující graf (otázka č. 11) zobrazuje hlavní důvody, proč respondenti žijící v zahraničí uvažují o návratu do České republiky: dominantním důvodem, který uvádí 45 % respondentů, je „rodina a přátelé“. Toto číslo ukazuje, jak silná je vazba na blízké, a i když může být život v zahraničí lákavý z mnoha důvodů, rodinné a přátelské vazby často převáží. Druhým nejčastějším důvodem je „rozdíl v mentalitě“, který uvádí 26 % respondentů. Adaptace na novou kulturu a životní styl může být pro některé náročná a může vést k touze po návratu do známého prostředí. „Pracovní podmínky“ byly důvodem pro 19 % respondentů. Ačkoli mnoho lidí odchází za prací do zahraničí z důvodu hledání lepších příležitostí, ne vždy jsou pracovní podmínky ideální nebo odpovídají očekáváním, což může být důvodem k návratu. Nakonec 10 % respondentů uvedlo „jiné“ důvody, což značí různorodost motivací a osobních důvodů, které mohou ovlivnit rozhodnutí vrátit se domů.

Z těchto informací je zřejmé, že ačkoli existují mnohé důvody pro odchod za hranice, vazby na domov, rodinu a kulturu často zůstávají silné a mohou být klíčovým faktorem v rozhodování o návratu.

Graf 10: Důvody vedoucí respondenty k návratu do ČR (otázka č. 11)

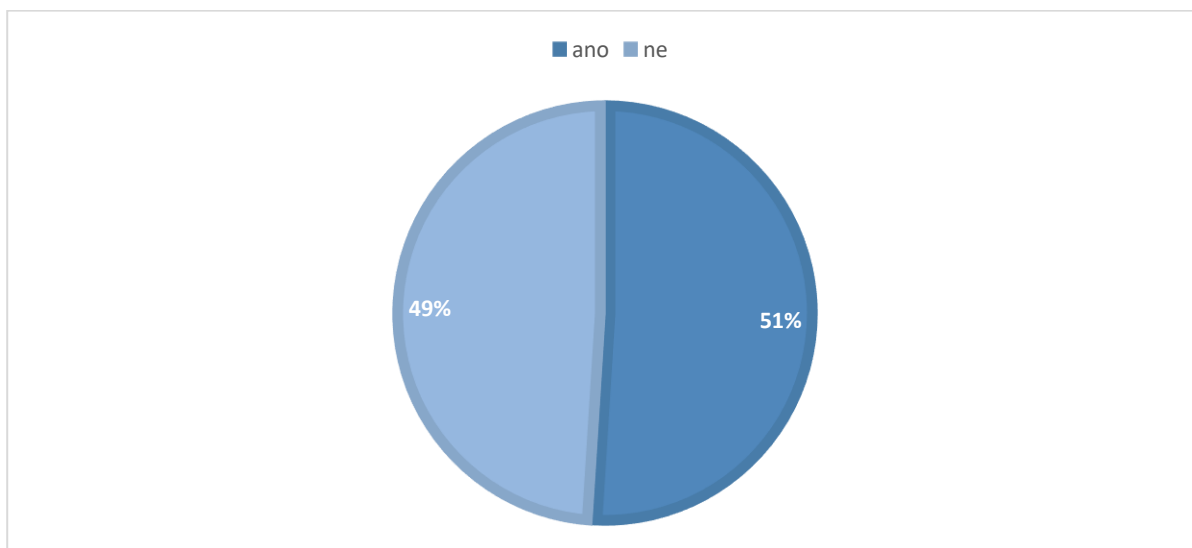


Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Otázka č. 12 byla zaměřena na to, kolik respondentů absolvovalo studentský pobyt, stáž či brigádu v zahraničí. Z údajů je zřejmé, že většina respondentů (konkrétně 51 %) uvedla, že absolvovali studentský pobyt, stáž nebo brigádu v zahraničí. Toto číslo ukazuje, že více než polovina dotazovaných měla zkušenost s pobytem v zahraničí během svých studií či sezonních prací. Na druhé straně téměř polovina respondentů (49 %) uvedla, že takovou zkušenost neměla. Za touto skutečností mohou být různé překážky, jako jsou finanční omezení, nedostatek informací či osobní preference (viz graf 11).

Z toho můžeme usuzovat, že studentské pobyty, stáže a brigády v zahraničí jsou populární mezi mladými lidmi a mnozí z nich využívají příležitosti, které jim takové zkušenosti nabízejí. Je však také důležité si uvědomit, že stále existuje značná část dotazovaných, která tuto možnost nevyužila.

Graf 11: Studentský pobyt/stáž/brigáda v zahraničí (otázka č. 12)



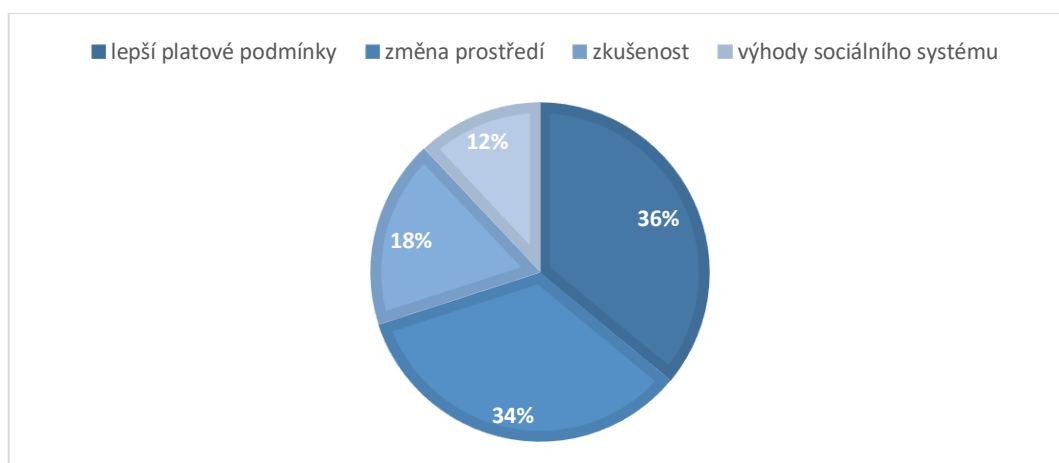
Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Otázka č. 13 byla zaměřena na hlavní důvody, proč se respondenti rozhodli pracovat v zahraničí. Na základě vizualizace (graf 12) je možné vyvodit následující závěry:

- Lepší platové podmínky. Nejčastějším důvodem, proč se respondenti rozhodli pracovat v zahraničí, jsou lepší platové podmínky, které zvolilo 36% respondentů. Toto číslo zdůrazňuje, jak významným faktorem může být ekonomický motiv při rozhodování o pracovních příležitostech v zahraničí.
- Změna prostředí. Konkrétně 34 % respondentů chtělo jednoduše změnit prostředí a zažít něco nového, ať už z důvodů osobního rozvoje, hledání dobrodružství nebo uniknutí před domácí rutinou.
- Zkušenost. Celkem 18 % respondentů uvedlo, že chtějí získat pracovní nebo životní zkušenosti v mezinárodním prostředí, což může obohatit jejich životopis a rozšířit jejich obzory.
- Výhody sociálního systému. Celkově 12 % respondentů uvedlo, že hlavním důvodem pro práci v zahraničí jsou výhody sociálního systému dané země, což může zahrnovat lepší zdravotní péči, sociální zabezpečení nebo další benefity.

Celkově graf ukazuje, že důvody pro práci v zahraničí mohou být různorodé, avšak změna prostředí a hledání lepších platových podmínek jsou nejvýznamnějšími motivačními pohnutkami.

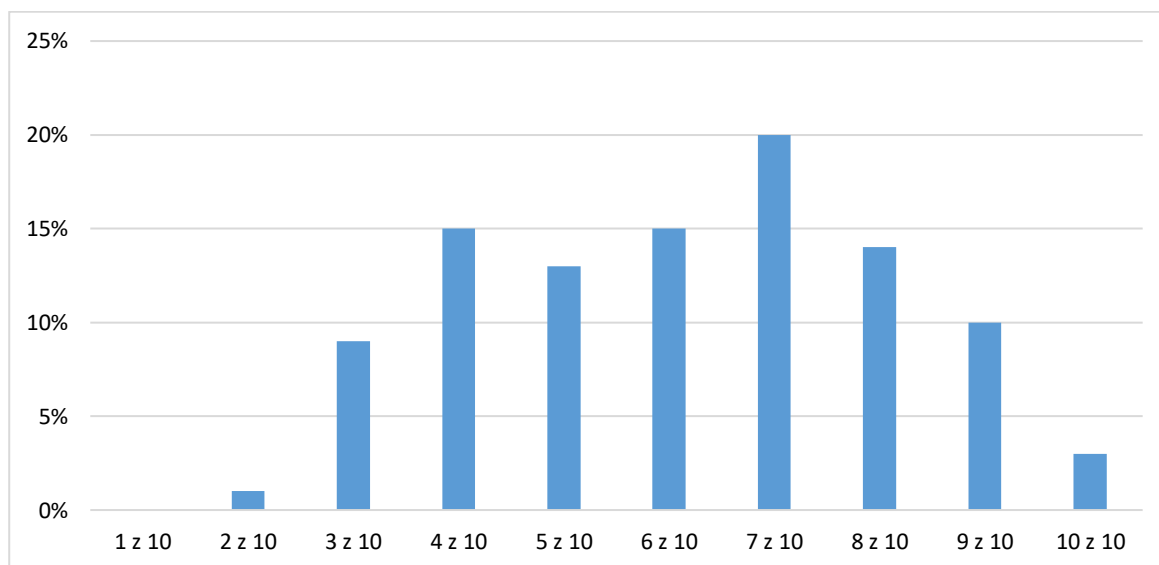
Graf 12: Důvody, proč se respondenti rozhodli pracovat v zahraničí (otázka č. 13)



Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Poslední otázka byla zaměřena na to, jak respondenti hodnotí stupeň náročnosti související s adaptací v cizí zemi a novém prostředí. Následující sloupcový graf znázorňuje rozložení respondentů podle toho, jak hodnotili náročnost své adaptace v cizí zemi na stupnici od 1 do 10, přičemž 1 znamená minimální, zatímco 10 maximální náročnost. Z grafu můžeme vyvodit následující: nejmenší podíl respondentů (méně než 5 %) vnímal náročnost adaptace jako velmi nízkou (hodnocení 1 z 10). Většina respondentů hodnotila na stupnici svou adaptaci v rozmezí od 4 do 8, přičemž nejvyšší podíl respondentů (téměř 25 %) vnímal adaptaci jako středně náročnou (hodnocení 7 z 10). Relativně málo respondentů (méně než 5 %) vnímalo adaptaci jako extrémně náročnou (hodnocení 10 z 10). Celkově lze říci, že většina respondentů vnímala adaptaci v cizí zemi jako středně náročnou, nicméně vyskytlo se tu i nezanedbatelné množství těch, kteří se adaptovali s menší či větší náročností.

Graf 13: Stupně náročnosti adaptace v cizí zemi od 1 do 10 (otázka č. 14)



Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

8.2 Zaměstnání občanů ČR v Německu

První respondentkou je Sylvie Holanová, která se pro Německo rozhodla na základě zkušenosti svého partnera, pracujícího v této zemi již dlouhodobě. Za hlavní důvod však považuje ve srovnání s ČR vyšší platové ohodnocení a výhody sociálního systému. Roli sehrály i vzdálenost Německa a možnost navštěvovat rodnou zemi relativně často. Pracuje jako řidička nákladního vozidla.

8.2.1 Základní informace o zemi

Německo, oficiálně Spolková republika Německo, je středoevropská země s bohatou historií a důležitým postavením v mezinárodním kontextu. Nachází se ve střední Evropě a hraničí s Dánskem na severu, Polskem a Českou republikou na východě, Rakouskem a Švýcarskem na jihu, a Francií, Lucemburskem, Belgií a Nizozemskem na západě. Hlavním městem Německa je Berlín, oficiálním jazykem je němčina a měnou euro. Německo je státem s federativní/parlamentní demokracií. Na vrcholu vládní hierarchie stojí kancléř, zatímco hlavou státu je prezident, zodpovědný zejména za reprezentaci státu. Země se skládá ze 16 spolkových zemí (Bundesländer), kde má každá z nich svůj vlastní zákonodárný rámec a značnou míru samosprávy v oblasti vnitřního řízení. Berlín, Hamburk a Brémy (Bremenhaven) mají status samostatných federálních států. V roce 2020 byly hlavními sektory německé ekonomiky průmysl (23,4 %), sektor veřejných služeb, včetně obrany, vzdělání a zdravotní péče (19,4 %) a oblast obchodu, dopravy, ubytování a gastronomie (15,8 %). Německo je členem EU od roku 1958, eurozóny od roku 1999 a Schengenského prostoru počínaje rokem 1995 (Evropská unie, 2023).

8.2.2 Požadavky pro zaměstnání v Německu

Občané České republiky musí při cestě do Německa předložit platný osobní doklad nebo pas. Jelikož se pohybují v rámci EU, nepotřebují žádná víza a povolení k pobytu. Nicméně pokud se stěhují za zaměstnáním, je nezbytné se přihlásit k pobytu, tedy uvést svou německou adresu na místním úřadu. Jakmile se čeští občané přestěhují do Německa za pracovními příležitostmi, jsou povinni v průběhu 14 dnů oznámit svou německou adresu příslušnému úřadu. Neplnění této povinnosti může vyústit ve finanční trest. Je zásadní přihlásit se včas, neboť až následně bude osoba zařazena do systému na finančním úřadu a obdrží své daňové identifikační číslo (Steuer ID). Registrace pobytu se uskutečňuje na městském úřadu či radnici obce, kde má daná osoba v Německu bydliště. K procesu registrace pobytu je potřeba mít potvrzení od pronajímatele (Wohnungsgeberbestätigung), které je dostupné ke stažení online, a fotografii pasového formátu.

Pak následuje vyplnění formuláře, který uchazeč dostane a kam doplní své osobní údaje. Provést rezervaci termínu na úřadě lze online prostřednictvím webových stránek. Zvláštní pozornost při vyplnění je nutné věnovat kolonce týkající se náboženství. Jestliže uchazeč není věřící a nechce být zatížen církevní daní (Kirchensteuer), pak nesmí do této kolonky vepsat žádné náboženství. Stane-li se ovšem tak, je třeba počítat s tím, že odhlášení od církevní daně není zrovna jednoduchý proces a je potřeba si na to dávat pozor. Po relokaci do Německa za prací člověk brzy pochopí, že bez místní adresy není možné vyřídit téměř žádné formality. Zdravotní pojišťovna, banky při zakládání účtu či úřady při vydávání potvrzení o bezdlužnosti (Schufa) budou požadovat místní bydliště. Pokud se osoba v prvních dnech pobytu ubytuje v hotelu a trvalé bydlení hledá až po příjezdu, bude potřeba veškeré úkony odložit. Nejlepší variantou je využití služby krátkodobého pronájmu (Wohnen auf Zeit), jehož adresu lze využít při přihlášení k pobytu, na rozdíl od hotelu (rozhovor se Sylvíí Holanovou, 2023).

8.2.3 Způsoby hledání zaměstnání v Německu

První možností je hledání práce v Německu ještě před odjezdem. V České republice existuje několik portálů, kde lze objevit pracovní nabídky z Německa, což mohu potvrdit z vlastní zkušenosti. Zájemci si prohlédnou nabídky zaměřené na zahraniční, respektive německý trh. K pozitivním aspektům patří, že nejjeden inzerát je v českém jazyce a na řadě pozic není nutné německy komunikovat. Není neobvyklé najít na těchto portálech pozice v Německu, kde znalost německého jazyka není nezbytná. Seznam webových stránek s bohatým výběrem pracovních míst v Německu zahrnuje:

- jobs.cz,
- prace.cz,
- dobraprace.cz,
- interprace.cz,
- jobsik.cz,
- profesia.cz,
- inwork.cz,
- flek.cz,
- arbee.eu,
- cz.jooble.org,
- quantajobs.com.

Stejně tak lze zaměstnání vyhledávat přímo prostřednictvím německých pracovních databází, tedy internetových portálů. Tyto webové stránky umožňují hledat pracovní místa podle různých kritérií, jako jsou specializace, typ pracovního poměru, klíčová slova či lokalita. Mnohé z těchto stránek také nabízí možnost vytvoření profilu pro ty, kdo hledají práci, což umožňuje firmám kontaktovat tyto osoby přímo. Mezi oblíbené německé online portály pro hledání práce patří:

- stepstone.de,
- jobware.de,
- monster.de,
- jobs.de,
- stellenanzeigen.de,
- jobs.meinestadt.de,
- jobstairs.de.

Při řešení této problematiky nelze opomenout profesní síť. Za nejdůležitější považujeme LinkedIn nebo německý Xing. Vyplatí se využít možnost placeného členství. Umožňuje nejen efektivněji vybírat pracovní nabídky, ale především budou prémiové profily upřednostněny v hledání HR specialisty.

Druhou možností představují pracovní agentury. V Německu mají personální agentury rozsáhlý vliv. Společnosti je často využívají pro nábor nových pracovníků či headhunting. Když někdo narazí na nabídku práce zadanou prostřednictvím agentury, nemusí to automaticky znamenat, že bude pod její taktovkou pracovat. Je důležité se předem informovat o podmínkách spolupráce, zjistit, zda bude pracovník náležet agentuře, obdrží smlouvu přímo od firmy, nebo jaké jsou podmínky pro přechod z agentury k firmě. Jestliže je někdo zaměstnán prostřednictvím agentury, pak může u dané společnosti pracovat maximálně 18 měsíců. Po této době musí buď přejít do stálého zaměstnání v dané firmě, nebo bude převeden jinam. Hledání práce prostřednictvím agenturních webů by nemělo být tabu, dokonce i pro vysoce specializované pozice, jako jsou role v IT nebo technických oblastech. Mezi nejvýznamnější německé personální agentury se řadí:

- Randstad,
- Adecco,

- Manpower,
- Persona Service,
- I. K. Hofmann Personal.

Třetí možností je hledání zaměstnání prostřednictvím německého úřadu práce. Online platforma německého úřadu práce (Bundesagentur für Arbeit) je známá pod názvem Jobbörse.de. Na této stránce lze vybírat pracovní nabídky na základě specifikace oblasti a lokality. Ačkoliv je možné vybírat mezi sedmi jazyky, většina nabídek je prezentována v německém jazyce. Je také možné se na platformě bezplatně zaregistrovat jako žadatel o práci. Upřednostňuje-li uchazeč osobní kontakt, může se obrátit přímo na úřad práce. Tato varianta je vhodná zejména pro ty, kteří žijí blízko německých hranic nebo chtějí pracovat na principu dojíždění. Pro lokalizaci nejbližší pobočky lze využít stránky arbeitsagentur.de a vyhledat ji podle poštovního směrovacího čísla. Doporučuje se před návštěvou předem zatelefonovat a domluvit se na konkrétním čase schůzky (rozhovor se Sylvií Holanovou, 2023).

Čtvrtá varianta zahrnuje nabídky zaměstnání v novinách. Přestože se to v dnešní době může zdát nanejvýš nemoderní, v Německu je tento způsob stále aktuální. Nemají zde místo inzeráty moderních společností, nicméně řada tradičních německých firem stále ráda využívá tuto variantu inzerce. Důležité je zmínit, že nabídka zaměstnání online a offline se liší, takže se vyplatí seznámit se s oběma možnostmi (rozhovor se Sylvií Holanovou, 2023).

Taktéž lze využít takový prostředek, jako jsou skupiny na sociálních sítích (např. Facebook) inzerující volná pracovní místa v Německu. Stejně jako v ČR se může uchazeč zúčastnit pracovního veletrhu. Nesmíme však zapomenout na velmi důležitý *networking*, a to bez ohledu na vybraný stát.

8.2.4 Specifika spojená se zaměstnáním v Německu

Pokud uchazeč o zaměstnání v Německu nestudoval, bude potřeba vzdělání z ČR uznat. Ověřené překlady těchto českých diplomů a vysvědčení často nesplňují požadavky z několika různých důvodů. Česká republika se nachází východně od Německa, což ovlivňuje německý pohled na české diplomy. Němečtí pracovníci nemají hluboké znalosti o českém vzdělávacím systému, a nemohou tak jednoduše přiřadit český diplom k německému ekvivalentu. Nicméně to není nic osobního – uznání vzdělání tento problém snadno vyřeší. Dále se na německém trhu

často používají tarifní platy. K vykonávání některých profesí je potřeba konkrétní vzdělání a některé organizace určují mzdové sazby podle předem stanovených tabulek. Pro tyto role je tedy nezbytné mít vzdělání uznávané v Německu, protože jinak není možné uchazeče do těchto mzdových tabulek zařadit (rozhovor se Sylvií Holanovou, 2023).

Pro zaměstnání v Německu je velmi důležitá znalost jazyka. Navíc se v každém regionu Německa užívá jiný dialekt, což neusnadňuje nově příchozím zaměstnancům jejich integraci v nové zemi. Přestože mnozí Němci hovoří anglicky, dávají přednost svému mateřskému jazyku. Místní lidé upřednostňují cizince, kteří se snaží mluvit německy, před těmi s dokonalou angličtinou. Jestliže zájemce usiluje o místo, kde se vyžaduje němčina, pak zaměstnavatelé často hledají minimálně úroveň B1, v případě více specializovaných pozic potom B2–C1. Důležitým doporučením je nepodceňovat se v životopise. To znamená, že pokud se vyskytne zajímavá nabídka, stojí za to na ni zareagovat, třebaže jazyková znalost uchazeče je např. o úroveň níže. Velká šance je, že první pohovor bude telefonický, a v tomto případě bude záležet na personalistovi, aby rozhodl o jazykové způsobilosti. Jestliže se však uchazeč podcení rovnou v životopise, může se stát, že k pohovoru vůbec nedojde (rozhovor se Sylvií Holanovou, 2023).

8.3 Zaměstnání občanů ČR v Dánsku

Dalším respondentem je Mgr. Marek Polanský, který se pro tuto zemi rozhodl na základě pozitivní zkušenosti s místním školstvím v době svého výměnného pobytu v rámci programu Erasmus+ při bakalářském studiu. Roli zde také sehrály vzdálenost a jeho obecná obliba severovýchodních zemí. V Dánsku dokončil magisterské studium a poté plynule přešel do zaměstnání. Chtěl v zahraničí zůstat i z důvodu získání více cenných zkušeností pro další profesní kariéru. Vystudoval mezinárodní obchod s vedlejší specializací na data science. Momentálně pracuje jako konzultant pro letiště se zaměřením na optimalizaci provozu.

8.3.1 Základní informace o zemi

Dánsko (Danmark) je stát v severní Evropě nacházející se na Jutském poloostrově a částečně na ostrovech v Baltském moři. Hlavním městem Dánska je Kodaň, oficiálním jazykem je dánština a měnou dánská koruna (byla vyjednána výjimka týkající se zavedení eura). Dánsko je konstituční monarchií se zastupitelským parlamentním systémem. Ačkoli panovník je formálně hlavou státu s výkonnou mocí, jeho funkce je především reprezentativní. K Dánskému království patří také Faerské ostrovy a Grónsko, dvě autonomní území v Atlantiku,

která nejsou členy Evropské unie. V roce 2020 byly hlavními sektory dánské ekonomiky veřejné služby, obrana, školství, zdravotnictví a sociální služby (21,5 %), obchod, doprava a ubytování s gastronomií (19,3 %) a průmyslový sektor (18,2 %). Dánsko je členem EU od roku 1973 a taktéž členem Schengenského prostoru od roku 2001 (Evropská unie, 2023).

8.3.2 Požadavky pro zaměstnání v Dánsku

Občané EU mají právo pobývat v Dánsku po dobu až tří měsíců. Jako uchazeči o zaměstnání mohou osoby zůstat v Dánsku po dobu až šesti měsíců za předpokladu, že jsou schopny se živit samostatně, tedy bez pomoci státu. Občané EU, kteří jsou ve své domovské zemi nezaměstnaní a mají v této zemi nárok na podporu v nezaměstnanosti, si mohou tyto dávky přenášet ze své domovské země po dobu až tří měsíců. Občané EU, kteří jsou zaměstnanci v Dánsku, jsou osvobozeni od požadavku na pracovní povolení. Pokud má pobyt trvat déle než tři měsíce, musí nejpozději do tří měsíců po vstupu obdržet od krajské státní správy *osvědčení o registraci EU* (rozhovor s Markem Polanským, 2023).

Pokud osoba disponuje osvědčením o registraci pro občany EU, musí se zaregistrovat v obyvatelském rejstříku Dánska v některém z místních center pro občany (Borgerservice) u místního úřadu (Kommune). Po dokončení registrace uchazeč obdrží žlutou zdravotní kartičku s označením v dánského CPR-čísla. Tato kartička potvrzuje registraci v zemi a poskytuje přístup k dánským lékařským službám. Je důležité mít na paměti, že CPR-číslo je velmi citlivý údaj a dotýčný by ho neměl uvádět např. v životopise. Po obdržení osobního čísla je důležité získat daňovou kartu z důvodu správnosti budoucích daňových odvodů. Veškeré informace pro nově příchozí pracovníky jsou k dispozici na webových stránkách SKAT (skat.dk).

Pokud se během pobytu změní situace, například když se nejdříve osoba přihlásí s důkazem o finanční nezávislosti a poté najde práci, musí tuto změnu statusu z finančně soběstačného na zaměstnaného upravit. Není-li ovšem tato informace aktualizována, může to ovlivnit nároky zaměstnance v dánském sociálním systému. Zahraniční podnik se sídlem v členském státě EU může poskytovat služby v Dánsku a poté může vyslat své zaměstnance k provedení práce. Pokud vyslání přesáhne dobu tří měsíců, musí vyslaný zaměstnanec nejpozději do tří měsíců po vstupu požádat dánskou imigrační službu o osvědčení o registraci v EU jakožto vyslaný pracovník (rozhovor s Markem Polanským, 2023).

Zahraniční poskytovatelé služeb, kteří vysílají pracovníky do Dánska, jsou povinni hlásit určité informace o svém podnikání, poskytované službě a o příslušných vyslaných zaměstnancích do *Registru zahraničních poskytovatelů služeb* (RUT – Registre for Udenlandske Tjenesteydere). Oznámení probíhá u Dánské agentury pro obchod a společnosti a příslušné informace a formuláře jsou dostupné na www.virk.dk/RUT. Pro oznámení RUT jsou zapotřebí dva formuláře:

- První formulář je ten, který se použije pro první oznámení, jež obsahuje základní údaje o podniku. Je-li podnik také plátcem daní v Dánsku, bude toto základní oznámení sloužit i jako registrace podniku v Dánsku. V rámci základního oznámení mohou být uvedeny informace o prvním úkolu (službě) provedeném v Dánsku.
- Druhý formulář se používá pro všechna následující oznámení o úkolech (službách), které jsou prováděny v Dánsku. Tento formulář se používá v situacích, kdy podnik přebírá nové úkoly v Dánsku a kdy podnik již provedl základní oznámení (Velvyslanectví České republiky v Kodani, 2023).

Informace o poskytování služeb musí být nahlášeny nejpozději ke dni zahájení poskytování služby. Dojde-li ke změnám údajů, musí podnik tyto změny nahlásit nejpozději do osmi kalendářních dnů po nabytí účinnosti změn.

8.3.3 Způsoby hledání zaměstnání v Dánsku

První možnosti jsou klasicky internetové databáze. Obzvláště v Dánsku je nabídka místních internetových portálů velice rozmanitá. Webová stránka pro ty, kdo hledají zaměstnání v Dánsku, je workindenmark.dk. Nabízí nabídky práce a informace o životě a práci v Dánsku. Návštěvníci si zde mohou vytvořit svůj profesní profil. Podobně funguje stránka dánského úřadu práce na adrese jobnet.dk. Seznam webových stránek pro hledání práce v Dánsku dále zahrnuje:

- star.dk,
- jobnet.dk,
- eures.dk (Evropská služba zaměstnanosti EURES),
- it-jobbank.dk, jobworld.dk (práce v IT-sektoru),
- dadl.dk, pharma-job.dk (práce v oblasti zdravotnictví a farmacie),
- jobfinder.dk (práce pro technické specialisty),

- investindk.com (podnikání a obchodní spolupráce v Dánsku).

V Dánsku stále platí *tiskové zdroje* jakožto prostředek ke hledání zaměstnání, zejména v nedělních a středečních vydáních. Takové noviny mají jak fyzickou, tak i elektronickou podobu. Mezi hlavní novinové tituly patří:

- Jyllandsposten (jp.dk),
- Berlingske tidende (berlingske.dk).

Jestliže zájemce o zaměstnání usiluje např. o získání práce v oblasti gastronomie, za efektivní metodu se považuje obchůzka restaurací, kaváren a barů a rozdání CV. Tím rovnou svému budoucímu zaměstnavateli ukazuje svůj zájem a ochotu (rozhovor s Markem Polanským, 2023).

8.3.4 Specifika spojená se zaměstnáním v Dánsku

Hovoříme-li o nutnosti ovládat jazyk dané země, v Dánsku (alespoň v Kodani) to není nezbytné. Zaměstnavatelé a celkově lidé zde dosahují vysoké úrovně anglického jazyka, což lze považovat za velkou výhodu pro nově příchozí zaměstnance. Je samozřejmě přínosné umět místní jazyk z důvodu snazšího navazování kontaktů a přátelských vztahů s místními obyvateli. Na druhé straně také záleží i na profesi, najdou se samozřejmě obory, kde je dánština velmi důležitá (rozhovor s Markem Polanským, 2023).

Pokud někdo pracuje v Dánsku, doporučuje se mu zřízení bankovního účtu zvaného *NemKonto* (NemKonto Easy Account). NemKonto je systém umožňující veřejným institucím provádět platební transakce, jako jsou přijímání platby od veřejných úřadů, sociální dávky, vrácení daní a podobně. Osoba, která má zájem o tento systém, si může také založit běžný bankovní účet v dánské bance. Pro tento účel musí osobně navštívit banku a mít s sebou pas nebo jiný identifikační dokument, a také doklad potvrzující jeho adresu v Dánsku. Jestliže dotyčný pracuje v Dánsku a chce si nechat svou platbu posílat na zahraniční bankovní účet, pak tento proces může trvat několik dní, přičemž některé banky si za tuto službu mohou účtovat poplatek (rozhovor s Markem Polanským, 2023).

Uchází-li se někdo o práci v Dánsku, může být pro něj vhodné získat *uznání svého vzdělání*. Toto uznání pak pomáhá dánským zaměstnavatelům lépe rozumět jeho zahraničnímu vzdělání či profesní kvalifikaci a srovnat ji s dánskými standardy. V případě, že se jedná o regulovanou profesi, dotyčný potřebuje získat autorizaci od odpovídajícího orgánu (například pro práci s rizikovými materiály, stavebními zařízeními nebo v oblasti zdravotní péče) (rozhovor s Markem Polanským, 2023).

Co se týká ukončení pracovního poměru v Dánsku, měl by si dotyčný zajistit získání formuláře E301 před případným návratem do České republiky. Tento dokument slouží českým úřadům práce jako potvrzení o zaměstnání a současně ukazuje, že byly provedeny platby sociálního pojištění. Tyto informace mohou ovlivnit rozhodování o přidělení podpory v nezaměstnanosti v České republice. Ačkoliv je možné požádat o tento formulář z ČR písemně, doporučuje se zajistit si ho ještě v Dánsku, a to bezprostředně po ukončení pracovního poměru. Pokud byl dotyčný během svého zaměstnání v Dánsku členem pojišťovacího fondu, může formulář získat tam. Jestliže tomu tak nebylo, měl by se obrátit na Služby občanům *Borgerservice* ve své obci (Velvyslanectví České republiky v Kodani, 2023).

8.4 Zaměstnání občanů ČR na Islandu

Poslední respondentkou je Klára Srbová, která se pro Island rozhodla na základě vyšších výdělků, nádherné přírody a přítomnosti přátel, na které se lze obrátit v záležitosti pomoci s adaptací v nové zemi. V roce 2020 se vrátila z Nového Zélandu do ČR a kvůli pandemii covidu-19 byla nucena zůstat v Česku déle, než původně plánovala. Největší frustrace pramenila ze špatných výdělků, neschopnosti si našetřit a problému sehnat práci, jakou by chtěla. Vystudovala obchodní akademii zakončenou maturitou a momentálně pracuje jako servírka v hotelu.

8.4.1 Základní informace o zemi

Island (Ísland) je severský ostrovní stát nacházející se na hranicích Severního ledového oceánu a Atlantského oceánu. Hlavním městem Islandu je Reykjavík, oficiálním jazykem islandština a měnou islandská koruna. Island je parlamentní republika. Hlavními odvětvími islandské ekonomiky jsou rybolov, obnovitelné energie (konkrétně geotermální a vodní energie) a cestovní ruch. Island je známý svými geotermálními prameny, včetně modré laguny, gejzíry, vodopády, ledovci a vulkanickými krajinami. Je to geologicky aktivní oblast s častými

zemětřeseními a vulkanickými erupcemi. Island není součástí EU, roku 2013 byla na žádost Islandu přístupová jednání pozastavena. Je však součástí EHP.

8.4.2 Požadavky pro zaměstnání na Islandu

Občané ČR, jakožto členové Evropské unie, žádné pracovní povolení nepotřebují. Dokonce pro zahájení pracovního poměru postačí pouze dvě věci, pokud vynecháme dopravu a hledání samotné práce. Navíc častokrát většinu formalit za dotyčného zařídí jeho budoucí zaměstnavatel. Dané osobě pak obvykle postačí navštívit banku, otevřít si islandský bankovní účet a získat identifikační číslo.

Pro práci na Islandu jsou založení bankovního účtu a zřízení identifikačního čísla nezbytné. Toto číslo se nazývá *kennitala*, plní podobnou funkci jako číslo občanského průkazu v České republice a je používáno islandskými úřady k identifikaci dotyčného. Pozitivní je, že získání tohoto čísla není obtížné. Dotyčný potřebuje jen pracovní místo a smlouvu. Většinou mu pak zaměstnavatel zajistí *kennitalu*, nebo mu poskytne potřebné dokumenty, které následně předloží místnímu úřadu. Daná osoba může začít pracovat i před získáním *kennitaly*, jelikož její získání může trvat týden až několik týdnů. Doporučuje se připomínat svou situaci zaměstnavateli, neboť Islandané mohou být občas pomalí a něco přehlédnout. Jakmile pracovník získá své identifikační číslo (*kennitalu*), může se obrátit na nejbližší bankovní pobočku a otevřít si zde účet (např. Arionbank). Otevření účtu v této bance je rychlé a dotyčný může mít vše vyřešeno během 10 minut. Po vyřízení jsou jeho účet i online bankovníctví ihned aktivní. Založení účtu je zdarma a za jeho vedení se obvykle neplatí. Pro založení účtu je však nutná alespoň základní znalost angličtiny či islandštiny. K založení účtu bude dotyčný potřebovat občanský průkaz, identifikační číslo a pracovní smlouvu nebo adresu bydliště či firmy (rozhovor s Klárou Srbovou, 2023).

8.4.3 Způsoby hledání zaměstnání na Islandu

Podle Kláry Srbové je na Islandu dostatek pracovních příležitostí, přesto však místní obyvatelé často nechtějí komunikovat e-mailem s někým, kdo se momentálně nenachází na Islandu, nemá islandské identifikační číslo (*kennitalu*) a není jisté, zda se někdy na ostrov vůbec dostane. Upřednostňují komunikaci s někým, kdo už na Islandu pobýval, ideálně co nejdéle. Když se někomu líbil potenciální zaměstnavatel, bylo možné získat práci po jedné osobní schůzce nebo telefonátu. Mnohdy bylo přínosné navštívit několik hotelů nebo restaurací,

představit se, nechat tam svůj životopis a demonstrovat svou ochotu brzy nastoupit do práce, což by vždycky mělo zvyšovat šance na zaměstnání. V rámci průzkumu a získání povědomí pochopitelně není vůbec od věci pracovní nabídky prohlížet z domova (rozhovor s Klárou Srbovou, 2023).

Na Islandu bývá zvykem pracovní nabídky hledat spíše prostřednictvím internetových portálů, kterých je opravdu spousta. Pro zaměstnání na Islandu také platí, že většina Čechů vykonává profese v oblasti gastronomie, hotelnictví a cestovního ruchu. Z tohoto důvodu bude tato kapitola uvedeným skutečností přizpůsobena. Nabídky takových prací je možné monitorovat na webu PracujnaIslandu.cz, avšak širší výběr je k dispozici na následujících webových stránkách:

- Alfred.is (největší portál s nabídkami práce na Islandu, zejména v oblastech Reykjavíku a Keflavíku),
- Vinnumalastofnun.is (oficiální islandský úřad práce, vhodný pro hledání práce mimo hlavní město),
- Dfs.is (místní inzerce zaměstnání v novinách),
- Storf.is (menší portál s pracovními nabídkami),
- Atvinna.frettabladid.is (pracovní inzerce v místních novinách, hlavně pro zdejší obyvatelstvo),
- facebooková skupina Working in Iceland (další facebooková skupina s nabídkami práce),
- facebooková skupina Island – Češi a Slováci na Islandu (skupina nabízející rady a občasné nabídky práce).

Mimo inzertní portály je možné hledat nabídky i přímo na webových stránkách větších společností či hotelových řetězců, jako jsou:

- Fosshotely,
- Icelandair hotely,
- Centre hotels,
- Kea hotels,

- Marriott,
- Hilton.

Dalším užitečným nástrojem pro hledání práce v hotelovém sektoru je stránka Booking.com, kde lze vyhledávat hotely v určité oblasti a zaměřit se specificky na střední a větší hotely, které mohou nabízet i ubytování pro své zaměstnance (rozhovor s Klárou Srbovou, 2023).

Nakonec na Islandu také platí možnost obchůzky a roznášení životopisu po restauracích, kavárnách a hotelích.

8.4.4 Specifika spojená se zaměstnáním na Islandu

Výhodou zaměstnání na Islandu je, že všichni mluví anglicky, přestože to není úřední jazyk. Avšak i když všichni ovládají anglický jazyk, cedule, nápisy nebo kupříkladu cedulky v obchodech jsou psány islandsky. Co se týká nějakých oficiálních dokumentů (úřady, banka), lze vše většinou přepnout do angličtiny. Avšak platí, že neznalost islandštiny se rovná méně kvalifikované práci, jako jsou obsluha v restauracích, recepční v hotelích apod. Záleží na tom, jakou nově příchozí pracovník chce vykonávat práci. Pokud se spokojí s méně kvalifikovanou prací, úplně mu postačí angličtina. Má-li ovšem za cíl pracovat ve zdravotnictví nebo vykonávat práci na vyšší manažerské pozici, je ovládnání islandského jazyka nutné, stejně jako toho anglického (rozhovor s Klárou Srbovou, 2023).

Turistická sezona na Islandu trvá čtyři měsíce, tedy od června do září. V tomto období je největší šance najít si zaměstnání co nejdříve. Jsou dokonce i případy, kdy si uchazeč práci našel ihned první den či týden. V každém případě je důležité vytrvat, neztrácet hlavu kvůli odmítnutí a nepřestávat věřit v úspěch. Doporučuje se mít připravenou řadu životopisů a navštívit co nejvíce firem, se kterými se osoba setká. Pokud někdo bude pravidelně monitorovat doporučené webové stránky a rychle reagovat, ideálně včetně osobního setkání, jeho šance na úspěšné získání práce na Islandu se mohou výrazně zvýšit. Podle Kláry Srbové výhody zaměstnání na Islandu spočívají v možnosti lepších výdělků, krásné přírody, poznávání nových věcí a přátelství a milých Island'anech. Co se týká nevýhod, lze mezi ně zařadit o poznání vyšší ceny, někdy neznalost islandštiny, dlouhou zimu, strukturu a organizaci veřejné dopravy (rozhovor s Klárou Srbovou, 2023).

Práce českých občanů na Islandu může být spojena s různými odvětvími a profesemi. Island je zemí s relativně malým obyvatelstvem, ale dynamickým hospodářstvím, a proto zde mohou existovat příležitosti pro pracovníky z jiných zemí, včetně České republiky.

9 Výsledky

Hlavní cílem této závěrečné práce bylo zanalyzovat pracovní možnosti ve státech EU a EHP i s danou problematikou související náležitosti. Závěrečné výstupy obsahují shrnutí klíčových poznatků a doporučení pro jednotlivce, kteří uvažují o migraci za pracovními možnostmi v těchto regionech. Konkrétně se to týká možností např. sezonního zaměstnání, různých programů, jako je Au-pair, a „vyzkoušení“ si pobytu v cizině, který umožňuje program Erasmus+. Náležitosti spojené s prací v EU a EHP byly probrány v obecné rovině, tak aby zahrnovaly pravidla obecně platná pro prostor EU a EHP. Samostatná kapitola se věnuje prostředkům, pomocí nichž lze získat práci v zahraničí. Dotazníkové šetření však dokazuje, že největší úspěch aktuálně zaznamenávají internetové databáze a portály.

Za dílčí cíle tedy byly vytyčeny:

- analyzovat náležitosti související se zaměstnáním v konkrétních vybraných státech EU a EHP, tedy v Německu, Dánsku a na Islandu,
- stanovit míru složitosti procesu zaměstnávání občanů ČR v členských zemích EU a EHP,
- objasnit motivaci českých občanů, kteří se rozhodli pro zaměstnání v zahraničí.

Výsledkem prvního dílčího cíle bylo získání relevantních informací týkajících se procesů zaměstnání občanů ČR ve vybraných státech EU a EHP. Z analýzy odpovědí respondentů je patrné, že pro relokaci do jiného členského státu není potřeba vyřizovat žádné zvláštní povolení k pobytu či vízum s velkým množstvím potřebných dokladů. Autorka této práce v tom spatřuje významné výhody vyplývající z členství ČR v EU. Ovšem pracovní pobyt v jiném členském státě není úplně bezpodmínečný. Nově příchozí pracovník se musí v první řadě zaregistrovat a ve většině případů bývá tento akt spojen s obdržením místního ID, údajně sloužícího k identifikaci v cizím státě. Tak například v Německu existuje povinnost do 14 dnů nahlásit adresu trvalého pobytu na německém území, bez čehož není možné zařídit místní ID a nutný účet ve zdejší bance. Tím se následně pochopitelně komplikuje případný nástup do práce (rozhovor se Sylvií Holanovou, 2023).

Dalším dílčím cílem bylo stanovit míru složitosti procesu zaměstnávání občanů ČR v členských zemích EU a EHP. Tento cíl přímo navazuje na hlavní a první dílčí cíle. Po zpracování dat pro teoretickou část práce a realizaci polostrukturovaných rozhovorů

s respondenty autorka této práce hodnotí náročnost procesu zaměstnání občanů ČR v členských zemích EU a EHP jako mírně náročnou. Občané Unie sice mají jisté výhody např. ve srovnání s občany třetích zemí, nicméně v některých případech jsou náležitosti pro získání zaměstnání mírně byrokraticky ztíženy. Nabízí se zde otázka ohledně svobody volného pohybu osob – jedné ze čtyř základních svobod v rámci EU.

Posledním dílčím cílem bylo objasnit motivaci českých občanů, kteří se rozhodli pro zaměstnání v zahraničí. Z výsledků dotazníkového šetření je zřejmé, že většina osob cestuje za zaměstnáním z důvodu lepších platových podmínek. Stejný výsledek vyplývá ze dvou rozhovorů, kde respondentky přímo vysvětlily svou motivaci. Stejně tak poměrně vysoké procento vyšlo i u důvodu „*změna prostředí*“. Je důležité poznamenat, že motivace k migraci do zahraničí může být individuální a závisí na osobních cílech, potřebách a okolnostech každého jednotlivce. Migrace za pracovními příležitostmi může být komplexní rozhodnutí, které zohledňuje celou řadu faktorů.

10 Závěr

V rámci této diplomové práce byly analyzovány pracovní možnosti ve státech EU a EHP a s touto problematikou souvisejících záležitostí. Pracovní možnosti a náležitosti byly probrány jak v teoretické, tak praktické části této diplomové práce. Byly zde rozebrány jak možnosti sezonních prací, kdy osoby dojíždějí za zaměstnáním během roku, zaměstnání v letních měsících a také klasické zaměstnání doprovázené relokací. V souvislosti s možnostmi byly taktéž probrány cesty za účelem hledání zaměstnání a s tím související náležitosti. Teoretická část tedy měla spíše obecnou povahu, zatímco část praktická, konkrétně polostrukturované rozhovory, přinesly hlubší pohled do řešené problematiky.

Ve více částech této diplomové práce již byly opakovaně zmiňovány rozmanitosti a rozdílnosti regionů, s čímž jsou bezpochybně spojeny i rozdíly v nabídce pracovních příležitostí, platové podmínky, kvalifikace pracovní síly a tržní potřeby. Pozornost byla také věnována náležitostem spojeným s pracovním pobytem a migrací v rámci těchto států. Ačkoliv EU a EHP nabízejí občanům svobodu pohybu a práce, existují určitá omezení a regulace, které je potřeba zohlednit. Podle autorky této práce v některých případech se jedná o zbytečnou byrokratickou zátěž. Je zřejmé, že přestože EU a EHP usilují o větší integraci a sblížení, pracovní trh zůstává v některých aspektech fragmentovaný. Aby bylo dosaženo skutečné harmonizace, je potřeba i nadále pracovat na koordinaci politik a strategií v oblasti zaměstnanosti v prostoru EU a EHP. Lze pouze doporučit, aby jednotlivé členské státy pokračovaly v úsilí o zlepšení informovanosti občanů o pracovních příležitostech v zahraničí a zároveň zefektivnily procesy uznávání kvalifikací i dovedností napříč hranicemi. Již v nedaleké budoucnosti bude velice důležité sledovat, jak se vyvíjejí pracovní trhy v kontextu globalizace, technologického pokroku a sociálně-ekonomických změn, aby bylo možné efektivně reagovat na výzvy, které tyto změny přinesou.

Práce v zahraničí může být velmi obohacujícím zážitkem, který má pozitivní vliv na mnoho aspektů života. Zaměstnání v zahraničí umožňuje setkávat se s lidmi z různých kultur a zemí. Tím se rozvíjejí mezinárodní komunikační dovednosti, porozumění různým kulturním kontextům a schopnost pracovat s lidmi z různých oblastí. Tato interkulturní kompetence je velice cenná v globálním světě. Může taktéž vést k výraznému zlepšení jazykových dovedností. Mít schopnost komunikovat v jazyce místního prostředí nejen usnadňuje práci, ale také otevírá dveře k novým možnostem a zlepšuje osobní rozvoj. Práce v jiném prostředí často vyžaduje zvládnutí nových dovedností a způsobů práce. To může zahrnovat technické dovednosti,

organizační schopnosti nebo schopnost řešit problémy. Tyto nové dovednosti mohou být následně využity v kariéře. Každá země má svou vlastní pracovní kulturu a očekávání. Práce v zahraničí vystavuje člověka různým pracovním stylům a způsobům organizace práce. Tato zkušenost může pomoci rozšířit perspektivu a přizpůsobit se různým pracovním prostředím. Život a práce v zahraničí často vyžaduje schopnost vyrovnávat se s novými situacemi a řešit problémy na vlastní pěst. To může zvýšit sebedůvěru a samostatnost jedince. Pracovní zkušenosti v zahraničí často zahrnují setkání s novými lidmi a vytváření nových přátelství i profesních kontaktů. Tato rozšířená sociální síť je velmi důležitá a užitečná. Nesmíme také zapomenout na dobrodružství a nezapomenutelné zážitky, objevování nových kultur, cestování a poznávání nových míst. Jsou přece tak obohacující! Mít zkušenosti z práce v zahraničí může být atraktivní pro zaměstnavatele a zlepšit vaše kariérní vyhlídky. To může zahrnovat povýšení nebo lepší pracovní příležitosti i po případném návratu domů. Práce v zahraničí často zahrnuje změny a nejistoty. Tato zkušenost může pomoci zlepšit schopnost adaptovat se na změny a různé situace. Na úplný závěr lze konstatovat, že mezinárodní zkušenost neuvěřitelně obohacuje a rozvíjí, poskytuje rozhled a zkušenosti v cizím prostředí.

11 Seznam použitých zdrojů

1. *Evropská komise: Práce v jiné zemi EU* [online]. [cit. 2022-10-06]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=25>
2. FIALA, P., KRUTÍLEK, O., PITROVÁ, M. 2018. *Evropská unie. 3., aktualizované, rozšířené a doplněné vydání*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury (CDK). 992 s. ISBN 978-80-7325-450-6.
3. Portál Evropské unie. Datum uveřejnění neuvedeno. *Jakou čeká Evropu budoucnost?* Staženo z internetu dne 6.10.2022 z <http://europa.eu/abc/12lessons/lesson_12/index_cs.htm> [online].
4. PLACÁK, P. *Projekty sjednocené Evropy*. Euroskop. [online], 1 [cit. 2022-10-11] Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8974/sekce/projekty-sjednoceneevropy/>
5. JANKŮ M. 2002. *Evropská unie – Právní systém evropských společenství*. Praha: Computer Press. 174 s. ISBN 80-7226-806-6.
6. KOMENDOVÁ, J. 2016. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer. 252 s. ISBN 978-80-7552-286-3.
7. Evropský parlament: *Fakta a čísla o Evropské unii* [online]. 2022 [cit. 2022-10-06]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/1/prvni-smlouvy>
8. TOMŠÍK, K. 2018. *Evropská integrace a environmentální ekonomika*. 10. vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze. 126 s. ISBN 978-80-213-2871-6.
9. MATUŠKA, V. *Západoevropská unie a senát parlamentu ČR. Časopis senát*. Ročník III, číslo 3/99. [online]. 1999 [cit. 2022-10-07]. Dostupné z: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:rri9CeYybwUJ:https://www.senat.cz/doc2html/557328979/index.html&cd=4&hl=cs&ct=clnk&gl=cz&client=safari>
10. Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie (Úřední věstník EU, C 202, 7. 6. 2016).
11. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Zaměstnávání ve státech EU/EHP a Švýcarsku – MPSV Portál* [online]. [cit. 2022-10-26]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/zamestnavani-ve-statech-eu-ehp-a-svycarsku>
12. Ministerstvo zahraničních věcí České republiky. *Velká Británie: Brexit* [online]. [cit. 2022-10-26]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/cestujeme/aktualni_doporuceni_a_varovani/velka_britanie_brexit.html
13. GERBET, P. 2004. *Budování Evropy*. Praha: Karolinum. 452 s. ISBN 80-246-0111-7.

14. Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství
15. Portál Euroskop. Datum zveřejnění neuvedeno. *Česká republika v Evropské unii: členství, přínosy, výzvy*. Staženo z internetu dne 11.10.2023 z <https://euroskop.cz/evropska-unie/historie-eu/projekty-sjednocene-evropy/> [online].
16. KUNOVÁ, V., SVITANA, R. 2008. *Voľný pohyb osob v EÚ: štúdie a texty*. Bratislava: Bratislavská vysoká škola práva. 256 s. ISBN 978-80-89363-05-6.
17. Portál Euroskop. Datum zveřejnění neuvedeno. *ESVO: Evropské sdružení volného obchodu*. Staženo z internetu dne 1.12.2022 z <https://euroskop.cz/evropska-unie/politiky-eu/zahranici-a-bezpecnost/vnejsi-vztahy/nejdulezitejsi-organizace/esvo/> [online].
18. TOMÁŠEK, M., TÝČ, V., MALENOVSKÝ, J. 2017. *Právo Evropské unie*. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges. 512 s. ISBN 978-80-7502-184-7.
19. URBAN L. *Historie vnitřního trhu*. FSV UK. [online]. [cit. 2022-12-01] Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8732/sekce/historie-vnitřního-trhu/>
20. GERBET, P. *Budování Evropy*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0111-7. Str. 245–246. *Historie Evropské unie*. Europa.eu [online]. 2016[cit. 2022-12-02]. Dostupné z: http://europa.eu/about-eu/eu-history/index_cs.htm
21. Evropská sociální charta.
22. *Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě ze dne 5. května 1988*.
23. KOVÁŘ, P. 2011. *Témata – Všeobecný přehled*. Praha: Fragment, Albatros Media a.s. 299 s. ISBN 9788025315774.
24. TICHÝ, L. 2006. *Evropské právo*. 3. vyd. V Praze: C.H. Beck, Beckovy právnické učebnice. 461 s. ISBN 80-7179-430-9.
25. EVROPSKÝ PARLAMENT. Článek ze dne 01.05.2014 o výročí historického rozšíření EU o střední a východní Evropu. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/world/20140430STO45896/2004-2014-deset-let-od-historickeho-rozsireni-eu-o-stredni-a-vychodni-evropu>
26. FIALA, P. a kol. 2003. *Rozšiřování ES/EU*. 3. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně. 193 s. 80-210-2645-6.
27. EURES: the story so far: Matching jobs and skills in Europe for 15 years. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009, ix, 121 p. ISBN 92-791-1665-7.
28. Portál EURES
29. EURES ČR
30. BOUŠKOVÁ, P. 2005. *Zaměstnávání cizinců*. 1. vyd. Olomouc: Anag. ISBN 80-7263-297-3.

31. HECZKOVÁ, L. 2006. *Chcete práci v unii? EURES vám pomůže*. Eurokurýr, září/říjen. roč. 2, č. 6, s. 22-23. ISSN 1801-4925.
32. Evropská komise: *Chat s poradci EURES* [online]. [cit. 2023-09-19]. Dostupné z: https://eures.ec.europa.eu/eures-services/chat-eures-advisers_cs
33. HAMUĽÁK, O., STEHLÍK, V. *Legal Issues of EU Internal Market*. Olomouc: UPOL, 2013. 248 s. ISBN 978-80-244-3616-6.
34. URBAN, L. *Jak byly odstraněny překážky volného pohybu pracovníků* [online]. [cit. 2023-09-20]. Dostupné z: <https://euroskep.cz/evropska-unie/vnitri-trh/volny-pohyb-osob/>
35. EUR-Lex. *Schengenský prostor* [online]. [cit. 2023-09-20]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/CS/legal-content/summary/the-schengen-area.html>
36. Evropská rada. *Schengenský prostor: souvislosti* [online]. [cit. 2023-09-20]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/schengen-area/#members>
37. Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti.
38. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Co je regulovaná činnost či povolání? - MŠMT Portál [online]. [cit. 2023-09-23]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/co-je-regulovana-cinnost-ci-povolani>
39. Preambule Směrnice 2013/55/EU
40. Portál občana: *Evropský profesní průkaz* [online]. [cit. 2023-09-27]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/sluzby-vs/evropsky-profesni-prukaz-S10480>
41. Evropská unie: *Erasmus+* [online]. [cit. 2023-09-27]. Dostupné z: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/cs/about-erasmus/what-is-erasmus>
42. Evropská unie: *Erasmus+, Příručka k programu* [online]. [cit. 2023-09-28]. Dostupné z: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/cs/programme-guide/part-a/important-characteristics-of-the-erasmus-programme>
43. Evropská unie: *Profily jednotlivých zemí: Německo* [online]. [cit. 2023-10-20]. Dostupné z: https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/country-profiles/germany_cs
44. Evropská unie: *Profily jednotlivých zemí: Dánsko* [online]. [cit. 2023-10-20]. Dostupné z: https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/country-profiles/denmark_cs
45. Nařízení Evropského parlamentu a Rady EU č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.

46. Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU č. 2014/54 ze dne 16. dubna 2014 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem.
47. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států
48. Evropská unie: *Pracovníci – právo pobytu* [online]. [cit. 2023-10-01]. Dostupné z: https://europa.eu/youreurope/citizens/residence/residence-rights/workers/index_cs.htm
49. GOLDBERGEROVÁ, S. *Účastníci programu Erasmus mají až o 12 procent vyšší plat.* Článek ze dne 24.08.2023 [online]. [cit. 2023-10-18].
50. Velvyslanectví České republiky v Kodani: Registrace v Dánsku – vyřízení dánských dokladů [online]. [cit.2023-10-22]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/copenhagen/cz/konzularni_a_vizove_informace/pobyt_v_dansku/registrace_v_dansku_vyrizeni_danskych.html
51. HENDL, J. 2005. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace.* Praha: Portál. 408 s. ISBN 978-80-7367-485-4.

12 Seznam tabulek a grafů

12.1 Seznam tabulek

Tabulka 1: Pracovní oblast respondentů	46
--	----

12.2 Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví respondentů (otázka č. 1).....	39
Graf 2: Věk respondentů (otázka č. 2)	40
Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů (otázka č. 3)	41
Graf 4: Ovládané cizí jazyky respondentů (otázka č. 4)	42
Graf 5: V jakých zemích respondenti práci vykonávají (otázka č. 5)	43
Graf 6: Typ zaměstnání respondentů (otázka č. 6).....	44
Graf 7: Prostředek ke hledání zaměstnání u respondentů (otázka č. 7).....	45
Graf 8: Podíl respondentů dojíždějících za prací versus žijících v zahraničí (otázka č. 9).....	47
Graf 9: Ochota respondentů trvale žijících v zahraničí se vrátit do ČR (otázka č. 10)	48
Graf 10: Důvody vedoucí respondenty k návratu do ČR (otázka č. 11)	49
Graf 11: Studentský pobyt/stáž/brigáda v zahraničí (otázka č. 12).....	50
Graf 12: Důvody, proč se respondenti rozhodli pracovat v zahraničí (otázka č. 13)	51
Graf 13: Stupně náročnosti adaptace v cizí zemi od 1 do 10 (otázka č. 14)	52

13 Přílohy

13.1 Seznam otázek k dotazníkovému šetření

1. Jaké je Vaše pohlaví?
 - muž
 - žena
2. Jaký je Váš věk?
 - 18–26 let
 - 26–35 let
 - 35–50 let
 - 50 a více
3. Nejvyšší dosažené vzdělání
 - základní
 - střední
 - vysokoškolské
4. Ovládané cizí jazyky
 - umím jen česky a slovensky
 - angličtina
 - rumunština
 - slovinština
 - islandština
 - švédština
 - norština
 - němčina
 - řečtina
 - španělština
 - polština
 - francouzština
 - portugalština
 - dánština
 - maltština
 - nizozemština
 - maďarština
 - lotyština

- litevština
- irština
- finština
- estonština
- bulharština
- italština
- jiný

5. V jaké zemi EU/EHP pracujete?

- Německo
- Rakousko
- Belgie
- Bulharsko
- Chorvatsko
- Dánsko
- Estonsko
- Finsko
- Francie
- Irsko
- Itálie
- Kypr
- Litva
- Lotyšsko
- Lucembursko
- Maďarsko
- Malta
- Nizozemsko
- Polsko
- Portugalsko
- Řecko
- Rumunsko
- Slovensko
- Slovinsko
- Španělsko
- Švédsko

- Norsko
 - Island
 - Lichtenštejnsko
6. Typ zaměstnání
- sezonní práce, brigády
 - pracuji na HPP
 - podnikám
 - jiné
7. Jak jste práci v zahraničí sehnal/a?
- doporučení kamaráda/známého/rodiny
 - internetové databáze
 - agentura
 - jiné
8. Vaše pracovní oblast?
- administrativa
 - automobilový průmysl
 - Bankovníctví
 - bezpečnost a ochrana
 - cestovní ruch, gastronomie, hotelnictví
 - chemický průmysl
 - doprava, spedice, logistika
 - ekonomika, finance, účetnictví
 - informační technologie
 - lidské zdroje a personalistika
 - marketing, reklama, PR
 - management
 - obchod
 - právo a legislativa
 - překladatelství a tlumočnictví
 - pojišťovnictví
 - služby
 - státní správa, samospráva
 - stavebnictví a reality
 - strojírenství

- školství, vzdělávání, věda, výzkum
- technika, rozvoj
- textilní, oděvní průmysl
- telekomunikace
- umění a kultura
- výroba
- vodohospodářství, lesnictví, životní prostředí
- zákaznická podpora
- zdravotnictví a sociální péče
- zemědělství a potravinářství
- žurnalistika, média
- jiné

9. Žijete v zahraničí trvale, či za prací dojíždíte?

- žiji trvale v zahraničí
- za prací dojíždím

10. Pokud žijete trvale v zahraničí, plánujete se někdy vrátit do ČR?

- spíše ano
- nedokážu odpovědět
- spíše ne
- nežiji trvale v zahraničí

11. Pokud ano, z jakého důvodu?

- rodina a přátelé
- mentalita
- pracovní podmínky
- neplánuji se vracet
- nežiji trvale v zahraničí
- jiné

12. Absolvoval/a jste před začátkem práce v zahraničí nějaký studentský pobyt / stáž / letní brigádu v zahraničí?

- ano
- ne

13. Co Vás oslovilo na práci v zahraničí?

- lepší platové podmínky
- výhody sociálního systému

- změna prostředí
- zkušenost
- jiné

14. Jak byla náročná adaptace v cizí zemi?

(hodnoticí škála od 1 do 10)

13.2 Seznam otázek k polostrukturovaným rozhovorům

1. Jaká byla Vaše motivace k hledání zaměstnání v zahraničí?
2. Jaký prostředek jste využil/a ke hledání zaměstnání v zahraničí?
3. V jaké zemi pracujete? Proč zrovna tahle země?
4. Jaké je vaše povolání? Děláte v oboru?
5. Co všechno je potřeba pro získání pracovního povolení v dané zemi? Stručně popište postup.
6. Můžete říct, že v zemi, kde aktuálně pracujete, je jednodušší si najít práci (pro občany ČR) a nabídka zaměstnání je rozmanitější?
7. S jakými komplikacemi jste se setkal/a při přechodu do zaměstnání v zahraničí?
8. Jaké jsou výhody a nevýhody zaměstnání v zahraničí? Konkrétně ve Vámi vybrané zemi?
9. Jak je důležitá znalost jazyka v dané zemi? Setkal/a jste se s nějakým problémem?