

Mobilita jako možnost řešení nezaměstnanosti (regionální sonda Jesenicko)

Bc. Jana Janíková

Diplomová práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Jana JANÍKOVÁ**
Osobní číslo: **H128136**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Mobilita jako možnost řešení nezaměstnanosti
(regionální sonda Jesenícko)**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovědního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím diplomové práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude diplomová práce zaměřena:

- na obecné pojetí pojmu mobilita a s ní spojený rozvoj možností a nových pracovních příležitostí, zejména v souvislosti se vstupem a členstvím ČR v EU (např. institut příhraničního pracovníka), ale i možností zaměstnávání mimo EU (mezinárodní smlouvy),
- na možnost zaměstnávání v zahraničí, spojenou s institutem vysílání zaměstnanců tuzemskými zaměstnavateli za prací do ciziny, ale i s vysláním osob samostatně výdělečně činných,
- na práva a povinnosti zaměstnanců, zaměstnavatelů a OSVČ, pramenící ze zaměstnávání či samostatně výdělečné činnosti v cizině, ať již jsou nositeli cizozemského pojištění či spadají do okruhu pojištěných osob v systému ČR (např. vzájemné uznávání dokladů),
- na mobilitu jako možný sociální dopad vysoké míry nezaměstnanosti, a s ní spojený vliv na rodinu a životní úroveň, a to jak ve smyslu ekonomickém, tak ve smyslu dopadu na psychiku jedince a jeho blízké okolí, což je významným faktorem z pohledu sociální pedagogiky.

Součástí práce bude realizovaný kvantitativní výzkum (dotazníkové šetření – regionální sonda), zaměřený zejména na to, jak je veřejnost obeznámena s možnostmi pracovních příležitostí v cizině, zda tyto možnosti akceptuje a využívá, jaký je hlavní důvod rozhodnutí odejít za prací do ciziny, na názory, jaké dopady může mít zaměstnávání v zahraničí. Analýzou bude zhodnoceno, jaký význam mohou mít výsledky tohoto výzkumu pro sociální pedagogiku.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

Zákony a jiné právní předpisy:

Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k Nařízení č. 883/2004

Nařízení Rady (EEC) č. 1408/71 – o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství

Nařízení Rady (EEC) 574/72 – stanovující postup provádění Nařízení (EEC) 1408/71

Smlouva o Evropské unii – Listina základních práv Evropské unie

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. – Listina základních práv a svobod

Zákon č. 187/2006 Sb. – o nemocenském pojištění

Zákon č. 435/2004 Sb. – o zaměstnanosti

Zákon č. 262/2006 Sb. – Zákoník práce

Publikace:

JUDT, T. Zle se vede zemi – Pojednání o naší současné nespokojenosti. Praha: RYBKA PUBLISHERS, 2011.

MAREŠ, P., HOFÍREK, O. (eds.) Sociální reprodukce a integrace: ideály a meze. Sborník z konference. Brno: Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity, 2007.

PAULÍK, K. Psychologie lidské odolnosti. Praha: GRADA, 2010.

RYTÍŘOVÁ, L., TEPPEROVÁ, J. Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků. Olomouc: ANAG, 2012.

ŠIŠKOVÁ, N. Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii. Praha: Linde, 2008.

Další literatura bude obsažena v Projektu diplomové práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Mgr. Zdeňka Vaňková

Katedra práva a právní vědy

Datum zadání diplomové práce:

30. listopadu 2012

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2014

V Brně dne 30. listopadu 2012


prof. PhDr. Pavel Mühlpachr, Ph.D.
vedoucí ústavu




prof. JUDr. Dalibor Jílek, CSc.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užit své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

JANA JANÍKOVA¹

.....
Jméno, příjmení studenta

V Brně 28. 2. 2014

.....
Podpis

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací;

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpisy vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu, k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělků jim dosažených v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práce Mobilita jako možnost řešení nezaměstnanosti (regionální sonda Jesenicko) se zabývá otázkou pracovní mobility jako jednou z možností řešení vysoké míry nezaměstnanosti.

V teoretické části jsou popsány základní pojmy související s pracovní mobilitou, výhody a nevýhody z ní plynoucí, koordinace sociálního zabezpečení v rámci EU i základní práva a povinnosti spojené s účastí na pojištění. V závěru jsou uvedeny možné důsledky pracovní migrace a její vztah k sociální pedagogice.

Praktická (výzkumná) část se zabývá samotným kvantitativním výzkumem, který je realizován pomocí dotazníkové metody. K vyhodnocení získaných dat je využito metod analýzy, syntézy, komparace i deskripce, jednak stanovených hypotéz, ale i dalších výzkumných otázek, zaměřených jak na obecné faktory, tak i na pohled respondentů na pracovní mobilitu jako jednu z možností řešení nezaměstnanosti, ale i jako činitele vlivu na životní úroveň a sociální interakce.

Klíčová slova: mobilita, pracovní mobilita, zaměstnanost, nezaměstnanost, mnohojazyčnost, institut vyslání, příhraniční pracovník, zahraničí, Evropská unie, sociální zabezpečení, životní úroveň

ABSTRACT

The diploma thesis The mobility as an opportunity to address unemployment (regional probe Jesenicko) addresses the issue of labor mobility as one of the options for addressing the high unemployment rate.

In the theoretical part describes the basic concepts related to labor mobility, advantages and disadvantages arising from it, the coordination of social security systems within the EU and the basic rights and obligations associated with participation in insurance. In conclusion describes the possible consequences of labor migration and its relationship to social pedagogy.

Practical (research) part describes the quantitative research, which is implemented using the questionnaire method. To evaluate the data obtained is used the methods analysis, synthesis, comparison and description, in part of the defined hypotheses, but other research questions focused on how general factors, as well as the view of the respondents

on labor mobility as one way of dealing with unemployment, but also as a factor impact on the standard of living and social interaction.

Keywords: mobility, labor mobility, employment, unemployment, multi-lingual, institute of posting, frontier worker, abroad, the European union, social security, standard of living

Děkuji paní PhDr. et Mgr. Zdeňce Vaňkové za odborné vedení, rady a připomínky, kterými mě motivovala při mé práci.

Rovněž děkuji za morální podporu a pomoc, které si nesmírně vážím, především své rodině a také svým kolegům a známým, a také velmi děkuji všem, kteří pečlivě vyplnili mnou distribuované dotazníky, potřebné jako podklad k provedení kvantitativního výzkumu.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG, jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST.....	14
1 MOBILITA – SPECIFIKACE, MOTIVACE, JAZYKY A VZDĚLÁNÍ V EU, VÝHODY A NEVÝHODY PRACOVNÍ MIGRACE	15
1.1 SPECIFIKACE POJMU – PRACOVNÍ MOBILITA JAKO MOTIVACE I MOŽNOST ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	15
1.2 MNOHOJAZYČNOST V EU – MOBILITA A JAZYK, VÝZNAM JAZYKA A VZDĚLÁVÁNÍ OBČANŮ EU.....	19
1.3 VÝHODY A NEVÝHODY PRACOVNÍ MIGRACE.....	22
2 VÝKON ČINNOSTI V ZAHRANIČÍ V SOUVISLOSTI SE VSTUPEM ČR DO EU	25
2.1 KOORDINACE SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ V EU, ZÁKLADNÍ SVOBODY A PRINCIPY	25
2.2 STÁTY EU, EHP A ŠVÝCARSKO, OSTATNÍ SMLUVNÍ STÁTY A NESMLUVNÍ STÁTY	30
2.3 ZÁKLADNÍ PRÁVNÍ INSTITUTY	32
3 PRÁVA A POVINNOSTI VYPLÝVAJÍCÍ ZE SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ ČR	38
3.1 SYSTÉM SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ V ČESKÉ REPUBLICE	38
3.2 OBECNÉ PODMÍNKY ÚČASTI NA POJIŠTĚNÍ V RÁMCI SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ ČR.....	40
3.3 VZÁJEMNÉ UZNÁVÁNÍ DOKLADŮ A SPOLUPRÁCE ČLENSKÝCH STÁTŮ EU PŘI UPLATŇOVÁNÍ NÁROKŮ NA DÁVKY	43
4 PRACOVNÍ MOBILITA JAKO EVENTUALITA ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI A SOUČASNĚ JAKO MOŽNÝ NEGATIVNÍ FAKTOR, JEJÍ VZTAH K SOCIÁLNÍ PEDAGOGICE	47
4.1 EKONOMICKÉ A SOCIÁLNÍ DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI, VLIV NA ŽIVOTNÍ ÚROVEŇ - MOBILITA JAKO MOŽNOST ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	47
4.2 ZDRAVOTNÍ DŮSLEDKY PRACOVNÍ MOBILITY	50
4.3 PRACOVNÍ MOBILITA VE VZTAHU K SOCIÁLNÍ PEDAGOGICE	52
II PRAKTICKÁ ČÁST	56
5 ZPRACOVÁNÍ ZÍSKANÝCH DAT A MOŽNOSTI JEJICH VYUŽITÍ	57
5.1 CÍL, HYPOTÉZY A VÝZKUMNÉ OTÁZKY REALIZOVANÉHO VÝZKUMU	57
5.2 METODIKA VÝZKUMU.....	58
5.3 VÝZKUMNÝ SOUBOR.....	59
5.4 ANALÝZA A VYHODNOCENÍ SBĚRU DAT	60
ZÁVĚR.....	115
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	118
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	125
SEZNAM GRAFŮ	126
SEZNAM TABULEK	128
SEZNAM PŘÍLOH.....	129

ÚVOD

„Nezaměstnanost není jednoduchým problémem s jednoduchým řešením.“

G. Mankiw¹

Ve své bakalářské práci „Právo na práci a jeho realizace“ jsem se zabývala otázkou práva na práci z pohledu historie i následného vývoje tohoto práva, požadavků zaměstnavatelů, práv i povinností zaměstnanců, genderových rozdílů při zaměstnávání žen a mužů, sociálních, ekonomických i psychologických důsledků nezaměstnanosti, a také jsem se okrajově zmínila o možnosti výkonu zaměstnání v cizině v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie. V této práci bych chtěla volně navázat na již zmíněný pojem mobility, respektive pracovní migrace a možnosti zaměstnávání v cizině jako jednoho z možných řešení nezaměstnanosti.

Mobilita jako možnost řešení nezaměstnanosti je dnes, v době hospodářské recese, a z ní pramenící vysoké míry nezaměstnanosti, velice diskutovaným a velmi obsáhlým tématem. Zejména v některých regionech, a tím je i Jesenicko, které je pohraničním regionem se špatnou dostupností a nedostačující infrastrukturou, je nezaměstnanost velmi vysoká a mnoho lidí je zde odkázáno na podporu státu, např. na sociální dávky² či dávky hmotné nouze³.

To, že má každý právo na svobodnou volbu povolání, tedy právo na práci, nám zajišťuje Listina základních práv a svobod⁴, ale už nám nezajistí podmínky pro to, abychom práci mohli získat, a právě pracovní mobilita je tak často jediným řešením pro ty, kteří nechtějí třeba i na delší dobu setrvat v evidenci místně příslušného úřadu práce, který jim bohužel ve většině případů práci zajistit nedokáže, může pouze těmto uchazečům o zaměstnání poskytnout informace ohledně nabídek práce či rekvalifikací (získání nové užitečné a využitelné dovednosti, nové kvalifikace)⁵ v České republice i v zahraničí, ale tím mnohdy výčet možností končí.

¹ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha, 2003, s. 76

² Zákon č. 117/1995 Sb. – O státní sociální podpoře

³ Zákon č. 111/2006 Sb. – O pomoci v hmotné nouzi

⁴ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Hlava IV, čl. 26 – Listina základních práv a svobod

⁵ ABZ slovník cizích slov. [online]. [cit. 2013-08-20] Dostupné z:

http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?typ_hledani=prefix&cizi_slovo=rekvalifikace

Podmínky pro získání nových pracovních příležitostí se rozšířily se **vstupem České republiky do Evropské unie**⁶, která nabízí velké množství možností získání zaměstnání v členských státech, na základě **práva volného pohybu osob**, které je jedním ze čtyř základních svobod v rámci EU⁷. Ne každý takovou nabídku, např. z rodinných důvodů (péče o malé děti, apod.) může akceptovat a odejít za prací do ciziny. Důvodem může být také například nedostatek základního kapitálu pro tento krok, a plynoucí důsledky (např. zadlužení a případně následné exekuce⁸) mohou převýšit určité výhody, které toto zaměstnání s sebou přináší. Naopak, pro jiné je taková nabídka velkou šancí třeba právě k získání finančních prostředků pro zajištění rodiny, ale i kvality života a určitého standardu.

Ne vždy je největší **motivací** finanční odměna za konkrétní činnost vykonávanou v zahraničí, která v mnoha případech přesahuje, při výkonu stejných činností, výdělek v České republice⁹. Motivací může být například zdokonalení se v cizím jazyce, ale i jiné vzdělávání, poznávání nových kultur, nové sociální interakce nebo prostě jen možnost získat zaměstnání. Důvodů může být mnoho, a jelikož je toto téma, jak je již výše uvedeno, v současné době velmi diskutovaným, a pracovní mobilita je mnohdy jediným řešením jak vystoupit z „kolotoče nezaměstnanosti“, chtěla bych v této diplomové práci, na základě provedeného kvantitativního výzkumu, který je pojat jako regionální sonda v oblasti okresu Jeseník, přiblížit alespoň některé z těchto důvodů.

Téma mobility, jako možnosti řešení nezaměstnanosti, se mi jeví jako velmi aktuální, a zpracované výsledky z realizovaného výzkumu, mohou poskytnout poučné a zajímavé informace, a to jednak obecné, jako sonda z dané oblasti, ale také například z mého profesního pohledu (pracuji na Okresní správě sociálního zabezpečení v Jeseníku a zabývám se pojistnými vztahy, podmínkami účasti zaměstnanců na sociálním pojištění a nemocenskými dávkami zaměstnanců, a to i v rámci agendy Evropské unie, přičemž úzce spolupracuji i s jinými institucemi, jako např. s úřady práce), ale i z pohledu sociální pedagogiky.

⁶ Vstup ČR do EU 1. 5. 2004 - BORCHARDT, Klaus-Dieter. ABC práva Evropské unie, s. 16

⁷ Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, s. 7

⁸ Business centr. Slovník pojmů [online]. [cit. 2013-08-20] Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pojmy/p1120-exekuce.aspx>

⁹ pozn. autora (zkušenosti z výkonu profese - konzultant oddělení nemocenského pojištění a EU – OSSZ Jeseník)

Cílem diplomové práce, v části **teoretické**, zejména na základě údajů získaných z odborné literatury, vlastních profesních zkušeností a případných konzultací na jiných úřadech v daném regionu, je přiblížit samotný význam pojmu „mobilita“, se zaměřením na specifikaci mobility pracovní. Dále podat informaci o možnosti využití zaměstnávání v zahraničí spojenou s různými právními instituty. Zároveň informovat o základních právech a povinnostech těchto osob (např. vzájemné uznávání dokladů členských zemí EU, a to především v oblasti čerpání dávek nemocenského pojištění; status pojištěnce; institut nositele cizozemského pojištění, apod.). V souvislosti se zaměstnáním v zahraničí upozornit na výhody i nevýhody z tohoto zaměstnání pramenící (např. institut příhraničního pracovníka, sčítání dob pojištění, atd.). Popsat možné dopady vysoké míry nezaměstnanosti na jedince samotného, případně jeho rodinu či blízké okolí i životní úroveň a zároveň upozornit na vztah pracovní mobility k sociální pedagogice.

Teoretická část diplomové práce je členěna na jednotlivé kapitoly a podkapitoly. **První kapitola** obsahuje vysvětlení samotného pojmu „mobilita“ a jeho diferenciaci, přičemž je specifikován pojem pracovní migrace a je poukázáno na určité výhody i nevýhody z ní plynoucí, jakož i na význam jazyka jako jednoho z nejdůležitějších nástrojů k dorozumění se, ale i k získání práce v cizí zemi. **Druhá kapitola** poukazuje na nové možnosti výkonu činnosti v zahraničí v souvislosti se vstupem ČR do EU. Je zde shrnuta koordinace sociálního zabezpečení v EU se základními svobodami a principy danými tímto členstvím, dále obecné informace o státech EU, EHP a Švýcarsku a smluvních i nesmluvních státech, a o základních právních institutech zaměstnávání v zahraničí. **Třetí kapitola** poskytuje obecný přehled práv a povinností vyplývajících ze sociálního zabezpečení ČR, a to zejména z oblasti sociálního pojištění (nemocenská a důchodová oblast). **Čtvrtá kapitola** je zaměřena na možné ekonomické a sociální dopady nezaměstnanosti, přičemž se zde pracovní mobilita jeví jako jedno z možných řešení, dále na důsledky pracovní mobility na zdraví jedince a také na vztah pracovní mobility a sociální pedagogiky.

V této části práce je použita zejména odborná literatura z právní oblasti, a to zejména různé zákony a nařízení, ale také literatura z oblasti psychologie, sociologie a sociální pedagogiky.

Hlavním cílem v části **empirické**, je **verifikovat či falzifikovat stanovené hypotézy**. Dále analyzovat další výzkumné otázky, získané sběrem dat, které jsou stanoveny tak, aby poskytly informace o skutečnosti, jak je veřejnost v dané oblasti

obeznámena s možnostmi pracovních příležitostí v cizině, zda tyto možnosti akceptuje a využívá, jaký je hlavní důvod rozhodnutí odejít za prací do ciziny. Také na názory, jaké může mít zaměstnávání v zahraničí dopady na jedince samého, příp. jeho rodinu. Co si vlastně představují respondenti pod pojmem mobilita? Je například výhodou pro získání zaměstnání v cizině vysokoškolský titul nebo spíše praxe v odborných činnostech? Co je největší motivací přijmout zaměstnání v cizině? Rozhodují se pro odchod za prací do zahraničí více muži či ženy? Zda je respondentům znám pojem příhraniční pracovník, a to se všemi právy a povinnostmi tohoto statusu, a další výzkumné otázky.

K realizaci výzkumu byla zvolena **metoda kvantitativního výzkumu – dotazník** (regionální sonda Jesenicko). Dotazník je rozdělen do dvou částí, přičemž **první část** obsahuje základní údaje o zkoumaných subjektech, jako je pohlaví, věk, vzdělání. **Druhá část** je zaměřena na monitoring názorů oslovených respondentů. Hypotézy i výzkumné otázky jsou sestaveny tak, aby ověřily a vyjádřily význam i dopad pracovní mobility na jednotlivce i jejich případné rodiny či blízké okolí, průzkum znalostí práv z ní vyplývajících i přehled respondentů o institucích, které jim mohou podat informace o zaměstnávání v zahraničí i o příslušnosti k právním předpisům. Sběr dat z dotazníků také současně slouží k vyhodnocení přehledu o tom, kolik respondentů má ať již současnou či minulou zkušenost se zaměstnáním v zahraničí a z jakého titulu.

Výzkumný soubor, vzniklý náhodným výběrem, tvoří zaměstnanci, uchazeči o zaměstnání a osoby samostatně výdělečně činné, ženy i muži, různého věku a vzdělání, z regionu Jesenicko. Reliabilita této výzkumné metody je dána zvoleným výzkumným vzorkem respondentů.

K verifikaci či falzifikaci stanovených hypotéz, ale i ke zhodnocení dat získaných z dalších výzkumných otázek, na základě výsledků realizovaného kvantitativního výzkumu (dotazníkové šetření – regionální sonda Jesenicko), jsou využity **metody analýzy** (rozbor), **syntézy** (souhrn, sjednocení), **deskripce** (popis) i **komparace** (srovnání). Zpracované výsledky jsou zhodnoceny také z pohledu významu pro sociální pedagogiku.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 MOBILITA – SPECIFIKACE, MOTIVACE, JAZYKY A VZDĚLÁNÍ V EU, VÝHODY A NEVÝHODY PRACOVNÍ MIGRACE

„Volný pohyb představuje základní právo pracovníků a jejich rodin. Mobilita pracovníků uvnitř Unie musí být jedním z prostředků, které pracovníkům zajišťují možnost zlepšení životních a pracovních podmínek a usnadnění jejich společenského postavení, a současně přispívají k uspokojování potřeb hospodářství členských států. Je třeba potvrdit právo všech pracovníků v členských státech vykonávat uvnitř Unie činnost podle vlastní volby.“¹⁰

Mobilita znamená schopnost pohybu, přemístění se¹¹. Jde o velice široký pojem, který lze vztáhnout k různým oblastem našeho života. K dobrovolné pracovní migraci pak můžeme řadit ty případy, ve kterých lidé migrují např. za účelem studia, získání zaměstnání, sjednocení rodiny.¹² V této práci se budeme zabývat mobilitou pracovní neboli pracovní migrací, a to především tou, která se vztahuje k práci v zahraničí.

1.1 Specifikace pojmu – pracovní mobilita jako motivace i možnost řešení nezaměstnanosti

„První krok proto, abyste od života získali, co chcete, je rozhodnout se, co to je.“

*Benjamin Jeremy „Ben“ Stein
(americký spisovatel, herec, právník a komentátor politických a ekonomických otázek)¹³*

Člověk se rodí do určitého sociálního prostředí, které spoluurčuje jeho budoucí perspektivy, vymezuje jeho **sociální role** (očekávané jednání určité sociální pozice). V průběhu života se může měnit jeho **sociální status**, který vyjadřuje souhrnným způsobem základní postavení člověka ve společnosti. Jeho změnu označujeme pojmem **sociální mobilita**, která je podporována právě také **mobilitou profesní** – vznikem nových

¹⁰ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 – o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie (Úřední věstník Evropské unie L 141/1 ze dne 27. 5. 2011)

¹¹ ABZ slovník cizích slov [online]. [cit. 2013-08-16]. Dostupné z: http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?typ_hledani=prefix&cizi_slovo=mobilita

¹² KRAUS, Blahoslav a Petr SÝKORA. *Sociální pedagogika I*. Brno, 2009, s. 28

¹³ Citáty a výroky slavných [online]. [cit. 2013-10-23]. Dostupné z: <http://www.citaty.name/news/ben-stein/>

profesí, přesuny pracovních sil, pracovní migrací (mobilitou).¹⁴ Pod pojmem **pracovní mobilita** si pak můžeme představit přesuny pracovních sil jak v rámci daného státu, tzn. pohyb pracovních sil na území České republiky, anebo do zahraničí.

Sociální mobilita je pohyb jednotlivců i skupin osob mezi pozicemi (postaveními, profesemi, apod.) v rámci sociálního systému, a to směrem horizontálním i vertikálním.¹⁵

Horizontální mobilita vypovídá o přechodu z jedné sociální skupiny do jiné, aniž by přitom došlo ke změně celkového statusu osoby. **Vertikální mobilita** může mít vzestupný či sestupný charakter, přičemž může jít o **intergenerační mobilitu**, která je porovnáním sociálního vzestupu či sestupu mezi generacemi otců, synů, případně dědů, anebo o **mobilitu intragenerační**, kterou se rozumí právě mobilita na poli dosažené kariéry v průběhu života.¹⁶

Vertikální mobilita může mít, jak je již uvedeno výše vzestupný i sestupný charakter, což se projevuje právě také v oblasti **zaměstnanosti**. O vzestupný charakter může jít např. při zvýšení kvalifikace vzděláním, při kariéřním postupu, apod., sestupným charakterem může být **nezaměstnanost**. A právě pracovní mobilita může být řešením nezaměstnanosti.

V rámci globalizace celosvětové ekonomiky a trhu práce, je logické, že **roste propojení pracovních trhů jednotlivých zemí**, a tak zároveň i možnost nových pracovních příležitostí. Jednotný trh je nejvýznamnějším ekonomickým úspěchem Evropské unie a velmi konkrétním vyjádřením jejího cíle, a to zvýšit prosperitu a zajistit stabilitu pro všechny občany Evropské unie.¹⁷

Od roku 2004, kdy dnem 1. května vstoupila Česká republika do Evropské unie a stala se tak dalším z členských států, je také její povinností dodržovat stanovené jednotné principy v různých oblastech. V oblasti **sociální politiky** je jedním ze základních principů všech členských států **právo volného pohybu osob**, ze kterého vyplývá povinnost zacházet s migrujícími osobami v Evropské unii, stejně, jako s příslušníky vlastní země.¹⁸ Tohoto práva využívá stále více osob žijících v České republice k možnosti získání zkušeností či pracovního uplatnění v ostatních členských státech Evropské unie, a také ve

¹⁴ BURIÁNEK, Jiří. *Sociologie pro střední školy a vyšší odborné školy*. Praha, 1996, s. 51

¹⁵ ABZ slovník cizích slov [online]. [cit. 2014-02-05]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/socialni-mobilita>

¹⁶ KELLER, Jan. *Úvod do sociologie*. Praha, 2002, s. 182, 183

¹⁷ *Lepší život v Evropě. Jaké výhody vám přináší jednotný trh Evropské unie*. 2006, s. 9

¹⁸ Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2014-02-05]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/> [2014-02-05]

státech Evropského hospodářského prostoru (EHP) či ve Švýcarsku, které právě od tohoto roku postupně otevíraly své trhy práce.¹⁹

Kromě země, ve které občané členských států Evropské unie žijí, mají možnost respektive právo žít a také vykonávat práci ve všech ostatních členských státech. Právo volného pohybu pracovníků je detailně rozpracováno v **Nařízení EP a Rady (EU) č. 492/2011** ze dne 5. dubna 2011.²⁰

Za účelem zvýšení (posílení) pracovní mobility pracují v rámci Evropské unie **specializovaná kontaktní místa**, financovaná Evropskou unií, která poskytují občanům Evropské unie informace ohledně volných pracovních příležitostí, ale také radí, jak získat další kvalifikaci, odborné vzdělání, apod., zprostředkovávají kontakty mezi zaměstnavateli a uchazeči o zaměstnání a další činnosti – jde o síť pracovních úřadů - **EURES** – Evropské služby zaměstnanosti.²¹ Poskytování těchto služeb je v každém členském státě zajištěno především prostřednictvím EURES poradců, kterými jsou vyškolení specialisté, kteří mohou zajistit informace o zaměstnání v jiném členském státě i z jiných institucí (u nás i v zahraničí) nebo od svých kolegů v rámci členských států EU/EHP.

V České republice je tento systém metodicky řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí.²² Česká republika se do něj zapojila právě vstupem do EU v r. 2004. Plně byl u nás tento systém do veřejných služeb integrován v r. 2011. Mezi aktivity služeb EURES patří i mezinárodní a regionální burzy a veletrhy práce, kterých každý rok probíhá v ČR několik. Zájemcům o práci v zahraničí nabízejí poradenství, osobní konzultace se zaměstnavateli, přednášky, na kterých se mohou dozvědět o pracovním trhu a podmínkách, které je nutné splnit v konkrétní zemi, kam by chtěli jít pracovat. Uchazeči si zde mohou také zkusit ověřit svou znalost cizího jazyka i porovnat, jak se shodují jejich představy o práci v zahraničí s požadavky zaměstnavatelů. Pracovní místa nabízená zaměstnavateli přes EURES minimalizují riziko podvodného jednání, jelikož jsou prověřená.²³

„Za výdělkem do ciziny vyráží stále více občanů ČR. Nejčastěji lidé míří za prací do Velké Británie a Německa. V současnosti nabízejí evropští zaměstnavatelé nejvíce

¹⁹ Příručka pro migrující osoby. Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012, s. 3

²⁰ Úřední věstník Evropské unie L 141/1 ze dne 27. 5. 2011

²¹ Lepší život v Evropě. Jaké výhody vám přináší jednotný trh Evropské unie. 2006, s. 11

²² MPSV [online]. [cit. 2014-02-03]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures

²³ MPSV [online]. [cit. 2014-02-07]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17063/PSP_01_14web.pdf

volných pracovních míst v oblasti hotelnictví a gastronomie, zdravotnictví, vzdělávání či IT a poptávka je také po technických profesích.“

Miroslav Chytil, manažer EURES pro ČR²⁴

Motivace, proč odejít za prací do zahraničí, může být u každého z nás úplně jiná, důležité je vědět, proč za prací do zahraničí odcházíme, čeho tím chceme dosáhnout. Každý musí zvážit své možnosti a podmínky, a to zejména rodinnou situaci, ale také finanční, a shrnout si předpokládané výhody, ale i nevýhody z takového rozhodnutí plynoucí, učinit jistou predikci do budoucna. Lze konstatovat, že největší motivací stále zůstává finanční stránka.²⁵ Většinou, i přes další, mnohdy jasné nevýhody se mnozí rozhodnout jít za vidinou výdělku nebo za prací vůbec, aby zajistili peníze na obživu, bydlení, vzdělání, apod. Lidé se kvůli hospodářské krizi obávají o své živobytí, a také o to, aby neupadli do chudoby, bojí se o své blízké, ale samozřejmě i o sebe, a tak se doslova chytají nabízených příležitostí na trhu práce.

Co by tedy mohlo být hlavní motivací odchodu za prací do ciziny? Je to vysoká míra nezaměstnanosti, špatné podmínky pro umístění se na trhu práce, nemožnost uplatnění dosaženého vzdělání, věk, který souvisí se získanou praxí, kterou mnozí zaměstnavatelé požadují, anebo naopak vyšší věk, kdy již tuzemští zaměstnavatelé nemají zájem o člověka, který není např. schopen pojmout takové množství informací, zejména v oblasti informačních technologií, jako někdo mladší, či touha poznat něco nového? Možná k rozhodnutí jít pracovat do zahraničí přispívá i veřejné mínění, které samozřejmě nemusí být založeno na empirické bázi, o tom, že např. ve větších městech je více příležitostí získat dobré zaměstnání, ale také vyšší výdělek, a třeba i o tom, že v zahraničí jsou platy nesrovnatelně vyšší, než u nás. To lze jen velmi těžko konstatovat.²⁶

Příležitosti, které pracovní mobilita přináší, je možné využít ke zmenšování rozdílů mezi chudobou a bohatstvím občanů v jednotlivých členských státech. Propojení trhu práce znamená příležitost rovných výdělků pro všechny občany členských zemí, a právě tak se stává pracovní mobilita jednou z možností řešení nezaměstnanosti, ale i zvýšení životní úrovně.

²⁴ MPSV [online]. [cit. 2014-02-07]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17064/PSP_01_14.pdf

²⁵ pozn. autora

²⁶ pozn. autora

1.2 Mnohojazyčnost v EU – mobilita a jazyk, význam jazyka a vzdělávání občanů EU

"Schopnost dorozumět se v několika jazycích je velkou výhodou pro jednotlivce, organizace i podniky. Zvyšuje kreativitu, boří kulturní stereotypy, umožňuje pohled z jiné perspektivy a pomáhá rozvíjet inovativní výrobky a služby."

Leonard Orban

(v letech 2007 - 2010 člen Evropské komise zodpovědný za mnohojazyčnou politiku unie)²⁷

Evropská unie má institucionální rámec, jehož cílem je podporovat její hodnoty, sledovat její cíle, sloužit jejím zájmům i zájmům jejích občanů, ale také zájmům členských států.²⁸ Jedním z hlavních orgánů EU je i Evropská komise – politicky nezávislý orgán, zastupuje a podporuje obecný zájem EU²⁹, která v rámci své působnosti již od roku 2007 aktivně podporuje **strategii mnohojazyčnosti**. Evropa je společenstvím sdílených hodnot, na kterých se mohou všichni shodnout a jejím poselstvím je, že každý občan by měl mít možnost hovořit svým jazykem, a že každý jazyk nás všechny obohacuje. Právě proto je politika mnohojazyčnosti v první řadě politikou především pro občany. Jejím významným přínosem je, že odhaluje mnoho méně známých stránek mnohojazyčnosti.

Mnohojazyčnost se podílí na mezikulturním dialogu a velmi se také dotýká dalších aktuálních témat, jakými jsou přistěhovalectví, zachování prosperity a vazby se zeměmi mimo EU, čímž přispívá k sociální harmonii. Tato politika je velmi důležitá pro posílení jednoty v Evropě.³⁰

Zvýšení mobility (nejen pracovní) v rámci Evropy výrazně znásobilo vzájemné kontakty mezi osobami mluvícími různými jazyky. Předpokládá se, že **trend zvýšeného pohybu občanů**, a zejména za prací, bude i nadále pokračovat a právě mnohojazyčnost může být způsobem, jak se tomuto procesu globalizace přizpůsobit. Pro každého by měla existovat možnost mít příležitost komunikovat vhodným způsobem, aby mohl co nejefektivněji využít svůj potenciál. Každý by měl mít přístup k jazykovému vzdělávání nebo jinému způsobu, který mu pomůže překonávat **jazykové bariéry**, a i těm, kteří nejsou schopni se naučit cizím jazykům, by měl být umožněn přístup k mnohojazyčnému

²⁷ *Řeč pro Evropu. Jazyky v Evropské unii*. Lucemburk, 2008

²⁸ BORCHARDT, Klaus-Dieter. *ABC práva Evropské unie*. Lucemburk, 2011, s. 42

²⁹ *Jak funguje Evropská unie. Váš průvodce po institucích EU*. Lucemburk, 2006, s. 19

³⁰ *Mnohojazyčnost - most k vzájemnému porozumění*. Lucemburk, 2009, s. 3, 4

prostředí, které je obklopuje.³¹ Kvalifikovaní tlumočníci pomáhají na policii, soudech, v nemocnicích, apod., čímž přispívají k zajištění lidských a demokratických práv každého občana. Například ve zdravotnictví mohou být překladatelé velmi potřební, jelikož se zvýšením pracovní, ale i turistické mobility, je nutné, aby zdravotnický personál mohl správně porozumět pacientům hovořícím cizími jazyky a zajistit tak jejich potřeby a dobré životní podmínky.³²

EU uznává **právo na identitu**, kterou nám pomáhá definovat jazyk, kterým mluvíme, a proto aktivně podporuje **svobodu mluvit a psát vlastním jazykem**.³³ V Evropě se kromě **24 úředních jazyků** hovoří také mnoha regionálními i menšinovými jazyky. Tuto jazykovou rozmanitost se EU snaží zachovat, ale zároveň zahrnuje do svých programů i výuku cizích jazyků.³⁴ Protože je odhodlána podporovat právo svých občanů na osobní i profesní mobilitu i jejich schopnost mezi sebou komunikovat, financuje řadu již zmíněných programů na podporu výuky a učení se evropských jazyků. Všechny tyto programy zahrnují přeshraniční projekty, jejichž úkolem je vytvářet **vazby mezi zeměmi EU**.³⁵ Osvojení si cizích jazyků a porozumění jim, nám usnadňuje život, např. při cestách do zahraničí, komunikaci s lidmi z jiných zemí, ale také nám otevírá nové možnosti poznání, nových přátelství, ale i pracovní perspektivy.³⁶

„Největší šanci na získání dobře placeného místa mají ti zájemci, kteří dobře ovládají minimálně jeden cizí jazyk. Dalším plusem je pak předchozí praxe.“

Miroslav Chytil, manažer EURES pro ČR³⁷

Stále se rozrůstající trh práce potřebuje a bude potřebovat více **kvalifikovaných pracovníků**. Světová ekonomika se neustále mění, a tím se mění i potřeba kvalifikací. Výběr zaměstnanců na nově vzniklá pracovní místa je založen (a do budoucna se předpokládá ještě větší význam) především na **znalostech**, do kterých samozřejmě spadá i ovládání cizích jazyků. Proto je nutné se neustále vzdělávat a zdokonalovat. EU do svých cílů zahrнула také **prognózu potřeb kvalifikací a dovedností**, které budou v budoucnu evropští pracovníci potřebovat, aby byli zajímaví pro pracovní trh. Obsahem je i určitá

³¹ *Mnohojazyčnost - most k vzájemnému porozumění*. Lucemburk, 2009, s. 5

³² *Mnohojazyčnost - most k vzájemnému porozumění*. Lucemburk, 2009, s. 15

³³ *Řeč pro Evropu. Jazyky v Evropské unii*. 2008, s. 3

³⁴ Evropská unie [online]. [cit. 2014-02-06]. Dostupné z: http://europa.eu/pol/mult/index_cs.htm

³⁵ *Řeč pro Evropu. Jazyky v Evropské unii*. 2008, s. 10

³⁶ *S jazyky toho dokážeš více*. Lucemburk, 2009, s. 1

³⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2014-02-07]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17064/PSP_01_14.pdf

představa o tom, kterých kvalifikací bude pravděpodobně nedostatek, což může být určujícím vodítkem pro volbu vzdělání, a to nejen u mladých lidí, ale i u starších, kteří, pokud chtějí být úspěšní anebo mít uplatnění na trhu práce, musí procházet **nepřetržitým procesem vzdělávání**. Celoživotní vzdělávání, ale zejména celoživotní učení tak velmi získává na své důležitosti.³⁸

Právo na vzdělání má každý občan.³⁹ **Celoživotní vzdělávání** čili vzdělávání v průběhu celého života je procesem dosahování osobnostního, profesního a sociálního rozvoje, trvajících v průběhu života jednotlivců. Účelem je zdokonalení kvality života jak jednotlivců, tak společnosti. Je to proces opakovaného vstupu jedince na tzv. vzdělávací cestu – cestu, kdy jedinec vstoupil do procesu institucionálního vzdělávání a výchovy. Tento proces většinou u každého z nás začíná vstupem do mateřské či základní školy a uzavírá se ukončením kontinuálního vzdělání. Tento pojem se však postupně začal nahrazovat pojmem, který lépe vystihuje rozvíjející se potenciál vzdělávacích příležitostí a je v něm zdůrazněna aktivita vzdělávaného jedince, která je nezbytná pro realizaci procesu učení, a to pojmem **celoživotní učení**.⁴⁰

Program celoživotního učení EU, je jedním z nejdůležitějších, zaměřuje se na vzdělávání od základních škol až po vzdělávání dospělých, podporuje rozvoj jazykových schopností a také zahraniční výměnu studentů jakéhokoliv věku, což jim může usnadnit získat práci kdekoliv ve světě. V rámci celosvětové globalizace se stále rozrůstají různé společnosti a objevují se nové, a je potřeba se tomuto vývoji přizpůsobit.⁴¹ Je tedy velmi důležité rozvíjet své znalosti a schopnosti, neboť právě naše kvality jsou základem k dosahování našich cílů, mezi které samozřejmě patří i získání či udržení profese odpovídající našim představám zajištění dobré životní úrovně. Jsou ale také základem k dosahování efektivních výsledků zaměstnavatelů, neboť právě kvalita lidských zdrojů, může představovat jedinou oblast, ve které má zaměstnavatel konkurenční výhodu. Jejich bohatství je právě v lidech, kteří jsou schopní myslet, komunikovat, spolupracovat, jsou kreativní a chtějí se dále vzdělávat.⁴²

³⁸ Evropská unie [online]. [cit. 2014-02-07]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/news/culture/080227_1_cs.htm

³⁹ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Hlava IV, čl. 33 – Listina základních práv a svobod

⁴⁰ MUHLPACHR, Pavel. *Andragogika*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2010, s. 17, 18

⁴¹ *Zaměstnanost a růst v EU. Cesta k udržitelnému zítřku*. Lucemburk, 2009, s. 10

⁴² GREGAR, Aleš. *Řízení lidských zdrojů*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2008, s. 7

Lidský kapitál⁴³ má specifický charakter, je vázán na svého nositele – člověka – ten jej získává v procesu učení se, což zahrnuje rozvoj znalostí a schopností vzděláváním, získávání zkušeností praxí i dalším školením v průběhu života, a to jak při práci, tak v osobním životě (např. poznávání cizích zemí, jiných kultur, apod.). Je utvářen a rozvíjen osobnostními vlastnostmi člověka, na základě přirozeného talentu a nadání, schopností komunikace a dalšími vlastnostmi, jako např. vytrvalostí, odolností, cílevědomostí, atd., ale také způsobem chování, oblékání a vzhledem jeho nositele.⁴⁴

„Vzdělanější, kreativnější a flexibilnější pracovní síla má nejen větší naději na individuální úspěch, ale znamená i flexibilnější trh práce.“⁴⁵

1.3 Výhody a nevýhody pracovní migrace

Život a práce v zahraničí jsou stále populárnější. Pracovní mobilita může náš život výrazně ovlivnit, a to jak pozitivně, tak bohužel i negativně. Přináší s sebou určité **výhody**, ale samozřejmě i **nevýhody**.

Rozhodnutí odejít za prací do zahraničí nebývá často jednoduché, je třeba **zvážit všechna pro a proti**, mezi něž zcela jistě patří **podmínky** pro výkon dané činnosti v cizině a s nimi **další specifika**, kterými jsou např. náklady spojené s dopravou, ubytováním, stravou, apod. Vzhledem k tomu je důležité vyhodnotit, zda se nám opravdu vyplatí takovou práci přijmout. Také záleží na tom, o jakou pracovní mobilitu jde (náplň a pracovní doba výkonu činnosti), jestli budeme za prací dojíždět a vracet se zpět denně nebo strávíme pracovní týden mimo domov, ale na víkend se budeme vracet domů anebo odjedeme do zahraničí na delší dobu. Pokud si nejsme právě tímto jisti, je vždy lépe zvolit např. jen **dočasnou či sezónní práci** a nezavazovat se k dlouhodobé smlouvě, získáme tak cenné zkušenosti, o které se můžeme opřít při budoucím rozhodování.⁴⁶

Ve výčtu nevýhod pracovní migrace bychom mohli uvést např. s již výše zmíněným dojížděním za prací, **časovou ztrátu**, s ním spojenou. Dále přizpůsobení se

⁴³ Lidský kapitál = ekonomický termín pro označení znalostí a schopností pracovníka, do ekonomie jej zavedl Milton Friedman – americký ekonom a nositel Nobelovy ceny za ekonomii – BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha, 2003, s. 32 a internetové stránky euportal [online]. [cit. 2014-02-07]. Dostupné z: <http://euportal.parlamentnilisty.cz/Articles/10297-milton-friedman-je-stale-aktualni.aspx>

⁴⁴ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha, 2003, s. 33

⁴⁵ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha, 2003, s. 9

⁴⁶ *Jak nalézt v Evropě zaměstnání: pokyny pro uchazeče o zaměstnání*. Lucemburk, 2010, s. 1

klimatickým podmínkám, podmínkám prostředí, a to jak pracovního, tak prostředí, kde je tráven volný čas po práci a další soukromé aktivity, včetně **kvality života**, která je tímto velmi ovlivněna. Při dlouhodobém pobytu v cizině a ubytování v různých ubytovacích zařízeních to může být z pohledu jedince velice náročné. Všechny tyto důvody je pak nutné vztáhnout také k tomu, jestli jde o jedince bez závazků či s rodinou, kde již musíme brát v úvahu i zabezpečení rodinných příslušníků, plnění určitých povinností vůči nim. Dlouhodobé zaměstnání v cizině tak může být náročné pro všechny členy rodiny.

U mladších lidí, a zejména u těch, kteří jsou bez závazků, může být samozřejmě rozhodování jednodušší, pro ty bývá často prvořadé získat především praktické zkušenosti a jazykové dovednosti, to pro ně znamená největší plus. Motivací může ovšem být i odchod z regionu, ve kterém nemohou uplatnit své vzdělání a najít práci. V cizině hledají např. i různá příležitostná zaměstnání, jen, aby tam mohli pobýt, a učit se jazyku dané země. Tyto znalosti pak v budoucnu mohou použít při hledání zaměstnání nejen doma, ale i v zahraničí, protože právě **znalost cizího jazyka** (několika cizích jazyků) je velkou **výhodou** a skýtá více možností se uplatnit na trhu práce a třeba se i za prací přestěhovat do jiné země. Jistou „tažnou silou“ je i poznávání cizích zemí, jejich obyvatel a kultury, také určitý druh dobrodružství.

Dalšími specifiky zaměstnání v zahraničí jsou již zmíněná znalost cizího jazyka dané země či jiného, kterým je možné se v této zemi domluvit, a s ní spojená schopnost komunikace, kvalifikace získaná vzděláním či dovednost (specializace) v určitém oboru, ale i praxe a zkušenosti v oboru, ochota dále se vzdělávat a spolupracovat.

Občas se stává, že někteří, ač s nadšením, odjedou za prací do ciziny, se zklamáním se vracejí zpět. Realita neodpovídala jejich představám, práce byla těžká, nemohli se dorozumět. Měli nedostatečné jazykové znalosti. **Jazyková bariéra** dělá mnoho, žádná zahraniční firma nenabídne prestižní místo někomu, kdo se neumí správně domluvit. Pro mnoho pozic, zejména manažerských, je to jeden ze základních předpokladů.

A naopak, někteří odcházejí do zahraničí se skeptickými úvahami, že si nedělají až příliš velké naděje, že by mohli na trhu práce uspět, dokonce třeba i podceňují své klady, kterými jsou např. právě **jazykové dovednosti**, a které se potom projeví při hledání zaměstnání. Prostě to jen chtějí zkusit. Tito lidé pak třeba získají nějakou dobrou pracovní pozici, ze které už většinou neodcházejí, a v zahraničí zůstávají. Později za nimi mohou případně odejít i jejich rodiny.

Pro získání zaměstnání v zahraničí je totiž velmi důležité zvládnout podat **jasné informace o tom, co umíme**, představit sebe, svou kvalifikaci, své jazykové schopnosti i další dovednosti.⁴⁷

V zahraničí samozřejmě existují i nabídky práce, kde není podmínkou znát cizí jazyk, jelikož je práce zajištěna tak, že příslušní pracovníci jsou **umístěni do komunit** stejně či podobně hovořících pracovníků, většinou se i mezi sebou znají. Tím dochází k **odbourání jazykové bariéry**, ale zároveň zde není možnost učení se jazyku dané země a osobního rozvoje. Tito pracovníci bývají většinou z různých řemeslných či dělnických profesí a tráví většinu času např. na stavbách a po práci na ubytovacích zařízeních ve společnosti svých spolupracovníků. Ve volném čase se jim sice nabízí možnost poznávání kultury a obyvatel dané země, a s tím spojené i užití jazyka, ale toto vše je spíše založeno na bázi turistického pohledu, kdy nedochází k intenzivnímu užívání cizího jazyka.

V neposlední řadě může mít pracovní mobilita **vliv na zdraví** daného jedince. Faktorů, které při ní na člověka působí je nepřeborné množství. U každého záleží na mnoha schopnostech a zvládnání různých nároků. Jednou ze základních schopností je **schopnost adaptace**, a to ve smyslu zvládnání problémů života a přizpůsobení se prostředí, což může představovat jednu z obrovských nevýhod pracovní migrace.⁴⁸

Naopak k **výhodám** lze přičíst nabytí některých nových či prohloubení již získaných schopností spojených s pracovní mobilitou, a to již uvedenou adaptací, ale také posílení psychické odolnosti, samostatnosti, rozvahy, orientace v cizím prostředí, zodpovědnosti. U mladých lidí např. také poznání hodnoty peněz a dalších hodnot spojených s odloučením od domova, např. rodinných, apod. Mezi výhody můžeme zcela jistě přičíst poznání jiných kultur a navázání nových kontaktů, ale třeba i přátelství.⁴⁹

⁴⁷ *Řeč pro Evropu. Jazyky v Evropské unii.* 2008, s. 12

⁴⁸ NOVOTNÝ, Jan Sebastian. *Psychologie zdraví a duševní hygiena pro sociální pedagogy.* Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2009, s. 76

⁴⁹ JANÍKOVÁ, Jana. *Bakalářská práce – Právo na práci a jeho realizace.* Brno: UTB Zlín – IMS Brno, 2012, s. 34, 35

2 VÝKON ČINNOSTI V ZAHRANIČÍ V SOUVISLOSTI SE VSTUPEM ČR DO EU

Česká republika se dnem 1. 5. 2004, vstupem do EU, stala členem mezinárodního uskupení, jehož cílem je především vytvoření společného trhu a hospodářské a měnové unie. Toho lze dosáhnout zejména zajištěním **čtyř základních svobod vnitřního trhu**, kterými jsou:

- **volný pohyb zboží**
- **volný pohyb služeb**
- **volný pohyb kapitálu**
- **volný pohyb osob** (koordinace migrujících osob)⁵⁰

Evropská unie se snaží vytvářet podmínky pro zaměstnávání obou pohlaví. Na základě výzkumů, které provedla, bylo zjištěno, že v Evropě podniká a řídí nějakou společnost mnohem méně žen, než mužů.⁵¹ Pro ženy jsou podmínky pro budování kariéry stále obtížnější, a to zejména v důsledku rozdělení odpovědností v domácnosti. Evropská unie se snaží podporovat rovnováhu mezi profesním, soukromým a rodinným životem. Proto pro podporu podnikání žen, vytvořila EU síť mentorů, která má za úkol propagovat podnikání žen, poskytovat rady, oporu a pomáhat zlepšit image podniku, případně jej rozšířit.⁵² Podnikání je pro ženy vhodnou volbou, jak sladit práci a soukromý život, zejména pokud jdeo pracovní dobu a místo výkonu práce.⁵³

2.1 Koordinace sociálního zabezpečení v EU, základní svobody a principy

„Každý občan Unie může svobodně hledat zaměstnání, pracovat, usadit se nebo poskytovat služby v kterémkoli členském státě.“⁵⁴

⁵⁰ RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. Olomouc, 2012, s. 213

⁵¹ *Evropa pro ženy*. 2010, s. 6

⁵² *Evropa pro ženy*. 2010, s. 7

⁵³ Evropská unie [online]. [cit. 2014-02-12]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/11_1350_cs.htm

⁵⁴ Smlouva o Evropské unii - Listina základních práv Evropské unie, čl. 15, odst. 2

V oblasti sociálního zabezpečení se na všechny členské státy EU (v současné době je jejich počet 28, posledním státem, který dne 1. 7. 2013 přistoupil do EU, bylo Chorvatsko)⁵⁵ vztahují **koordinální nařízení EU**. Koordinace sociálního zabezpečení v rámci EU vychází ze základních práv a svobod, zejména **práva na svobodu pohybu osob**, která je její nutnou podmínkou. Pokud by koordinace systémů sociálního zabezpečení nebyla, u migrujících osob by mohlo docházet k dvojímu pojištění nebo vyhnutí se pojištění i ztrátě nároků na dávky z jednotlivých systémů.⁵⁶ Pro oblast sociálního zabezpečení tak vyplývá povinnost členských států zacházet s migrujícími občany EU stejně jako s vlastními státními příslušníky, nesmí být omezena jejich možnost pracovat v jednotlivých členských státech.⁵⁷

Koordinace nezakládá povinnost změny národních pravidel, pouze vymezuje ustanovení národních předpisů, která jsou nevýhodná pro migrující osoby, a určuje systém sociálního pojištění, ve kterém bude osoba pojištěna. V národních předpisech tak stále zůstávají rozdíly, které mohou způsobovat v některých případech při praktické aplikaci problémy a vést např. až k soudním sporům. V oblasti sociálního zabezpečení tak **nedochází k harmonizaci** národních systémů sociálního zabezpečení členských států, ale k jejich **koordinaci**.⁵⁸ Nezbytnou podmínkou pro členství v EU však je podřízení národního systému sociálního zabezpečení koordinacím pravidlům.⁵⁹

Koordinace sociálních systémů umožňuje zejména **mobilitu pracovníků**, té nesmí být kladeny žádné překážky. Je především nutné, aby se migrující pracovník nedostal do horšího postavení než pracovník, který po celou dobu svého aktivního profesního života pobývá na stejném místě v jednom členském státě. Každý občan členského státu EU musí mít možnost odejít do jiného členského státu, hledat si tam práci, přijmout práci, ucházet se o nabízená volná místa. Má také právo pobývat na území jiného členského státu za účelem

⁵⁵ Evropská unie [online]. [cit. 2014-02-11]. Dostupné z: http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/index_cs.htm a Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2014-02-11]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/socialni-zabezpeceni/vstup-chorvatska-do-evropske-unie-od-1-7-2013.htm>

⁵⁶ RYTIŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. Olomouc, 2012, s. 213

⁵⁷ Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/socialni-zabezpeceni/>

⁵⁸ RYTIŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. Olomouc, 2012, s. 213

⁵⁹ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň, 2010, s. 143

výkonu zaměstnání, ale i právo tam zůstat i po skončení zaměstnání. Usídlit se v jiném členském státě má pracovník právo případně i se svými rodinnými příslušníky.⁶⁰

Mezi **nejdůležitější právní normy**, kterými bylo třeba nahradit normy zastaralé a v různých ohledech vzhledem k vývoji a rozšíření členské základny v EU již nevyhovující⁶¹ patří koordinační **Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004** o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a prováděcí předpis k „Nařízením“ 883/2004 pod označením **Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009**. Obě tato „Nařízením“ vstoupila v platnost 1. 5. 2010 a představují přímo závazné a nadnárodní právní předpisy Společenství, které koordinují systémy sociálního zabezpečení ve všech členských státech. Jejich smyslem je zajistit, aby migrující osoby neztratily nároky na sociální dávky např. z důvodu jiného občanství, bydliště nebo že by nesplnily v žádné ze zemí potřebnou dobu pojištění, stanovenou předpisy národních systémů sociálního zabezpečení.⁶²

Zabezpečení a ochrana práv migrujících osob, v oblasti sociálního zabezpečení, spočívá ve čtyřech základních principech koordinačních nařízení EU, kterými jsou:

- **Rovnost nakládání** (zacházení)
- **Aplikace právního řádu jediného státu**
- **Sčítání dob pojištění**
- **Zachování nabytých práv** (výplata dávek do ciziny, export dávek)

Princip rovného nakládání (zacházení)

Princip rovného nakládání (zacházení) je považován za základní princip koordinace sociálního zabezpečení, a to od samého počátku vývoje koordinace. Prolíná se celým jeho systémem a předurčuje do jisté míry i ostatní principy. Ve vztahu k sociálnímu zabezpečení je výslovně uveden **v článku 4 Nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004**. Ochrňuje osoby, kryté těmito „Nařízením“ proti **přímé i nepřímé diskriminaci** v oblasti koordinace sociálního zabezpečení, přičemž přímou diskriminací lze v oblasti sociálního zabezpečení chápat situaci, kdy dochází k posouzení osob na základě tzv. zakázaného

⁶⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň, 2010, s. 144

⁶¹ Nařízení Rady (EEC) č. 1408/71 – o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství a prováděcí předpis k těmto „Nařízením“ - Nařízení Rady (EEC) 574/72 – stanovující postup provádění Nařízení (EEC) 1408/71

⁶² Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004, s. 6, 7

kritéria, kterým je **státní občanství** (s občany jednoho státu není zacházeno stejně jako s občany druhého státu). Nepřímou diskriminací je jakákoliv diskriminace, která v konečném důsledku znevýhodňuje občany jiných států, např. migrující pracovníky.⁶³ Podle „Nařízení“ tedy osoby, na které se tato „Nařízení“ vztahují, podléhají stejným povinnostem a užívají stejné výhody v rámci legislativy členského státu jako státní příslušníci daného státu.⁶⁴

V rámci principu rovného nakládání (zacházení) je podřazen ještě další princip, který bychom mohli případně označit i jako princip samostatný, a to **Princip asimilace faktů (skutečností)** neboli „**Princip rovného nakládání s dávkami, příjmy, skutečnostmi nebo událostmi**“ – jde především o posouzení skutečností, které mají význam pro poskytování dávek a jiných nároků jiným státem nebo vzniklých v jiném státě tak, jako by byly poskytovány nebo nastaly na území daného členského státu.⁶⁵

Princip aplikace právního řádu jediného státu

Princip aplikace právního řádu jediného státu neboli princip jediného pojištění, tj. určení příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení je ustanoven v článcích **11 – 15 Nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004**. Na základě tohoto principu by nemělo dojít k tomu, že by migrující osoba mohla být pojištěna ve více členských státech EU/EHP anebo naopak v žádném. Obecně se uplatňuje legislativa toho členského státu, kde zaměstnaná osoba pracuje nebo, kde osoba samostatně výdělečně činná vykonává svou výdělečnou činnost (*lex loci laboris* – skutečné místo výkonu práce), a to bez ohledu na místo bydliště.⁶⁶

Z obecného pravidla aplikace právních předpisů principu *lex loci laboris* existuje řada **výjimek**. Nejčastěji využívanou výjimkou je bezpochyby institut vyslání pracovníků, který vyslané osobě umožňuje zůstat v pojistném systému vysílajícího státu. Další velice často uplatňovanou výjimkou je souběh činností ve dvou nebo více členských státech.

⁶³ RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. Olomouc, 2012, s. 35, 36

⁶⁴ Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004, s. 8

⁶⁵ Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004, s. 8

⁶⁶ Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004, s. 9, 57 - 60

Může jít přitom o různé kombinace, souběh zaměstnání a samostatně výdělečné činnosti, souběh několika zaměstnání či několika výkonů samostatné výdělečné činnosti.⁶⁷

Na základě zvláštního institutu stanoveného v **článku 16 „Nařízení“** je možná dohoda pověřených institucí dvou nebo více členských států v zájmu určitých osob či skupin o výjimce z aplikace článků 11 – 15 „Nařízení“.⁶⁸

Princip sčítání dob pojištění

Princip sčítání dob pojištění je konkrétně uveden v **článku 6 Nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004** a zajišťuje migrujícím pracovníkům sčítání všech získaných dob pojištění ve státech krytých koordinačními „Nařízeními“ EU. Uplatní se v případě, kdy osoba migrující podá v určitém členském státě žádost o příslušnou dávku a v tomto státě na ni nespĺňuje nárok, neboť ve všech členských státech je nárok na různé dávky podmíněn získáním určité doby pojištění. Pak, vzhledem k tomu, aby se migrující pracovníci nedostali do znevýhodněného postavení, se přihlíží i k dobám pojištění, které získali i v jiných členských státech. Může jít např. o výplatu dávek nemocenského či důchodového pojištění, dávek v nezaměstnanosti, apod.⁶⁹

Princip zachování nabytých práv

Princip zachování nabytých práv (výplata dávek do ciziny, export dávek) je obsažen v **článku 7 Nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004**. Koordinační pravidla dle tohoto principu zajišťují výplatu příslušných dávek, poskytovaných podle „Nařízení“, nejen v rámci státu, kde osoba, která má nárok na dávku bydlí, ale také do všech ostatních členských států. Bez tohoto principu by mohlo dojít k omezení, které je považováno za diskriminační, právě u migrujících pracovníků, kteří by tak mohli přijít o svá nabytá práva. Šlo by o pracovníky, kteří by nabyli nárok na příslušnou dávku v určitém členském státě a po návratu do státu svého bydliště by na ni nárok ztratili podle právní legislativy daného státu, což by bylo překážkou jedné ze základních svobod v EU, a to volného pohybu osob.

⁶⁷ Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004, s. 9, 10, 57 - 60

⁶⁸ Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004, s. 10, 60

⁶⁹ Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004, s. 10, 11, 56

Pak by bylo pochopitelné, že by lidé, vědomi si tohoto „handicapu“, s odchodem za prací do zahraničí váhali.⁷⁰

2.2 Státy EU, EHP a Švýcarsko, ostatní smluvní státy a nesmluvní státy

V rámci sociálního zabezpečení je nutné vždy při posuzování zaměstnaneckých struktur odlišit vztahy se státy, které jsou kryty koordinačními nařízeními EU, ostatními smluvními státy a nesmluvními státy.

Státy EU (členské státy), **EHP** (nejsou členy EU – Island, Norsko, Lichtenštejnsko) a **Švýcarsko** jsou státy kryté koordinačními nařízeními Evropské unie o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. Od 1. května 2010 se aplikují v rámci sociálního zabezpečení migrujících osob nová **Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004** o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a **Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009**, kterými se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004. Tato „Nařízení“ nahradila původní koordinační **Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71** o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství a **Nařízení Rady (EEC) 574/72** stanovující postup provádění Nařízení (EEC) 1408/71, která byla již v některých ohledech zastaralá a měla podstatně jednodušší úpravu.⁷¹

Od 1. ledna 2011 vstoupilo v platnost **Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1231/2010**, kterým se rozšířila působnost „Nařízení“ č. 883/2004 a prováděcích „Nařízení“ č. 987/2009 na příslušníky (občany) tzv. třetích zemí⁷², na které se tato „Nařízení“ dosud nevztahovala (pouze z důvodu jejich státní příslušnosti). K nové úpravě a rozšíření působnosti však některé země nepřistoupily, takže na občany třetích zemí, migrujících v rámci těchto států byla stále aplikována původní „Nařízení“ 1408/71 s prováděcími pravidly č. 574/72. Šlo o státy Dánsko, Norsko Lichtenštejnsko, Island,

⁷⁰ Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004, s. 11, 56

⁷¹ Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/urceni-statu-pojisteni/> a Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004, s. 5

⁷² Občanem třetí země je občan státu, který **není** členem EU a **není** zároveň občanem Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska – Ministerstvo vnitra ČR [online]. [cit. 2014-02-14]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/kdo-je-obcan-treti-zeme.aspx>

Švýcarsko a Velkou Británií. K nové úpravě pak postupně některé státy přistoupily, a to Švýcarsko, ode dne 1. dubna 2012 a pak také Norsko, Lichtenštejnsko a Island, které se k aplikaci nových „Nařízení“ zavázaly 1. června 2012.⁷³

Od 28. června 2012 vstoupilo v platnost Nařízení **Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 465/2012**, které mění, ruší a nahrazuje některé články Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 a prováděcí pravidla k těmto „Nařízením“ č. 987/2009.⁷⁴

Ostatní smluvní státy jsou státy, s nimiž má Česká republika uzavřenu smlouvu o sociálním zabezpečení a zároveň tyto státy nejsou kryty koordinačními nařízeními Evropské unie. V těchto případech se nemůžeme spolehnout na to, že všechny oblasti sociálního zabezpečení se budou řídit legislativou jednoho státu. Může zde dojít k tomu, že zaměstnanec bude účasten příslušných druhů pojištění v obou státech, a to tak, že např. důchodově a nemocensky bude pojištěn u jednoho státu a zdravotnímu pojištění bude podléhat u státu druhého.⁷⁵

Nesmluvní státy jsou státy **nekryté koordinačními nařízeními** Evropské unie a nemají s Českou republikou ani uzavřenu bilaterální smlouvu (dvoustrannou) o sociálním zabezpečení. V těchto případech se aplikuje přímo **legislativa národní**, a to obou zúčastněných států. Opět se tedy může lišit účast zaměstnance na pojištění. Oblasti důchodového a nemocenského pojištění a také zdravotního pojištění je pak nutno posoudit samostatně. Může také dojít k dvojímu pojištění anebo naopak k vyhnutí se pojištění, a to opět v obou zúčastněných státech.⁷⁶

Z České republiky odcházejí zaměstnanci pracovat většinou do států, které jsou kryty koordinačními nařízeními, a to zejména z důvodu výhod, které koordinační nařízení zajišťují (sčítání dob pojištění a uplatnění dávek).

⁷³ Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/urceni-statu-pojisteni/> a Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004, s. 5

⁷⁴ Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/urceni-statu-pojisteni/> a Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004, s. 5

⁷⁵ RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. Olomouc, 2012, s. 32

⁷⁶ RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. Olomouc, 2012, s. 32

Úplný přehled všech mezinárodních dvoustranných smluv o sociálním zabezpečení, které jsou běžně užívaným prostředkem koordinace v sociálním zabezpečení, a které Česká republika uzavřela s ostatními státy, je zveřejněn na webových stránkách České správy sociálního zabezpečení a také na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, kde lze nalézt úplné znění většiny textů mezinárodních smluv.⁷⁷

Odkazy:

<http://www.cssz.cz/cz/mezinarodni-smlouvy/smlouvy-uzavrene-cr/prehled-smluv.htm>

<http://www.mpsv.cz/cs/1304>

2.3 Základní právní instituty

Institut vyslání

„Obecně platí, že firma může vyslat pouze svého zaměstnance.“⁷⁸

Institut vyslání je jednou z nejčastěji využívaných možností, kterou lze uplatnit v případech, kdy tuzemský zaměstnavatel potřebuje vykonat určitou práci v jiném státě, než ve kterém má své sídlo, a za tímto účelem vyšle svého stálého zaměstnance k výkonu činnosti do zahraničí, přičemž mezi nimi stále zůstává přímý vztah. Samotný účel vyslání pracovníka není podstatný. Nejčastěji dochází k vysílání zaměstnanců v oblasti služeb. Při každém vyslání je třeba splnit určité podmínky.⁷⁹

„Osoba, která jako zaměstnanec provozuje v členském státě činnost jménem zaměstnavatele, jenž zde běžně vykonává své činnosti, a která je tímto zaměstnavatelem vyslána do jiného členského státu, aby zde konala práci jménem tohoto zaměstnavatele, podléhá i nadále právním předpisům prvního členského státu, nepřesahuje-li

⁷⁷ Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2014-02-14]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/mezinarodni-smlouvy/>

⁷⁸ JOKLOVÁ, Kateřina, Jitka RYŠAVÁ a kol.: *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha, 2009, s. 185

⁷⁹ RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. Olomouc, 2012, s. 107, 108

*předpokládaná doba trvání takové práce 24 měsíců a není-li daná osoba vyslána za účelem nahrazení jiné osoby.*⁸⁰

Podmínkami vyslání zaměstnanců se detailně zabývá Rozhodnutí č. A2 Správní komise pro koordinaci systémů sociálního zabezpečení o výkladu čl. 12 Nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004 (dále jen „Nařízení“)⁸¹ o právních předpisech platných pro vyslané pracovníky a samostatně výdělečně činné osoby dočasně pracující mimo příslušný stát.⁸² Účelem ustanovení čl. 12 „Nařízení“, která stanoví výjimku (zvláštní pravidla) z obecného pravidla⁸³, je zejména usnadnit volný pohyb pracovníků do jiných členských zemí EU, rovněž usnadnit volné poskytování služeb ve prospěch zaměstnavatelů, ale tato zvláštní pravidla mají také odstranit překážky, které by mohly ohrozit volný pohyb pracovníků a zabránit případným administrativním komplikacím, které by pro pracovníky i zaměstnavatele, ale i sociální instituce, vyplynuly z pravidla obecného.

Za **vyslaného zaměstnance** se tedy, dle čl. 12 „Nařízení“, považuje osoba, která jednak spadá pod osobní rozsah koordinačních „Nařízení“, která má status zaměstnance v ČR dle příslušné vnitrostátní legislativy⁸⁴, a která v členském státě vykonává činnost pod hlavičkou zaměstnavatele, jenž ji zaměstnává v ČR a zde běžně tento zaměstnavatel provozuje svou činnost.⁸⁵ Za dostačující příslušnost k právním předpisům vysílajícího státu (ČR) před vysláním zaměstnance, se považuje doba v délce alespoň jednoho měsíce⁸⁶, což znamená, že daný zaměstnanec musí být v evidenci vysílajícího zaměstnavatele veden alespoň jeden měsíc před tím, než se zaměstnavatel rozhodne jej vyslat za prací do jiného

⁸⁰ Sociální zabezpečení osob migrujících v rámci Evropské unie – Výběr textů vztahujících se k základním předpisům – Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k Nařízení č. 883/2004, Hlava II, čl. 12, odst. 1, s. 58

⁸¹ Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004

⁸² Rozhodnutí č. A2 o výkladu článku 12 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o právních předpisech platných pro vyslané pracovníky a samostatně výdělečně činné osoby dočasně pracující mimo příslušný stát ze dne 12. 6. 2009 (Text s významem pro EHP a pro dohodu mezi ES a Švýcarskem 2010/C 106/02) – publikováno v Úv.EU C 106/5 dne 24. 4. 2010

⁸³ Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004, Hlava II (určení použitelných právních předpisů), čl. 11, odst. 3, písm. a)

⁸⁴ Zákon č. 187/2006 Sb. – o nemocenském pojištění, Část druhá – Účast na pojištění, Hlava I, § 5, písm. a)

⁸⁵ Zákon č. 582/1991 Sb. – o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, Hlava II, § 35a

⁸⁶ Rozhodnutí č. A2 o výkladu článku 12 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o právních předpisech platných pro vyslané pracovníky a samostatně výdělečně činné osoby dočasně pracující mimo příslušný stát ze dne 12. 6. 2009

členského státu EU. Odpovědnost za práci vyslaného zaměstnance nese vysílající zaměstnavatel.⁸⁷

Zaměstnanec může být za účelem výkonu činnosti vyslán na dobu, která nepřesahuje 24 měsíců a nesmí být vyslán za účelem nahrazení jiného zaměstnance, který právě dobu vyslání 24 měsíců dovršil.⁸⁸ Krátké přerušení činnosti pracovníka např. z důvodu nemoci či dovolené, apod. se nepovažuje za přerušení období vyslání.⁸⁹ Po skončení období vyslání pracovníka, není dovoleno, aby stejný zaměstnavatel vyslal opět tohoto zaměstnance do stejného členského státu. Je zde stanovena podmínka přerušení alespoň dvou měsíců od skončení předchozího vyslání, než dojde k vyslání dalšímu. Je však možné od tohoto pravidla povolit ve zvláštních případech odchylku, kdy doba dvou měsíců přerušení mezi jednotlivými vysláními nemusí být dodržena, a to v případech, je-li pracovník vyslán do jiného členského státu, anebo pokud změní zaměstnavatele.⁹⁰

Institut vyslání mohou uplatnit i **osoby samostatně výdělečně činné**, které v podstatě za prací do zahraničí vysílají sami sebe.⁹¹ Zůstávají přitom nadále v systému pojištění České republiky.⁹² Institut vyslání uplatňují nejčastěji tehdy, pokud získají nějakou zakázku v zahraničí, která souvisí s náplní jejich živnostenského oprávnění.⁹³

Institut příhraničního pracovníka

„Příhraničním pracovníkem se rozumí každá osoba zaměstnaná nebo samostatně výdělečně činná v určitém členském státě, která má bydliště v jiném členském státě, do něhož se zpravidla vrací denně nebo alespoň jednou týdně.“⁹⁴

⁸⁷ Rozhodnutí č. A2 o výkladu článku 12 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o právních předpisech platných pro vyslané pracovníky a samostatně výdělečně činné osoby dočasně pracující mimo příslušný stát ze dne 12. 6. 2009

⁸⁸ Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení 883/2004, Hlava II, čl. 12, odst. 1, s. 58

⁸⁹ Rozhodnutí č. A2 o výkladu článku 12 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o právních předpisech platných pro vyslané pracovníky a samostatně výdělečně činné osoby dočasně pracující mimo příslušný stát ze dne 12. 6. 2009

⁹⁰ RYTIŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. Olomouc, 2012, s. 118

⁹¹ Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení 883/2004, Hlava II, čl. 12, odst. 2, s. 58

⁹² Zákon č. 187/2006 Sb. – o nemocenském pojištění, Část druhá – Účast na pojištění, Hlava I, § 5, písm. b)

⁹³ Zákon č. 455/1991 Sb. – O živnostenském podnikání (živnostenský zákon)

⁹⁴ Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení 883/2004, Hlava I, čl. 1, Definice, s. 51

Institutu příhraničního pracovníka využívají zejména občané, kteří žijí v blízkosti státních hranic. Nabízí se jim tak více příležitostí volných pracovních míst. Dojíždět do jiného členského státu za prací, může pro ně znamenat zisk z pohledu výdělku i času.

Občané okresu Jeseník, zejména z regionů Zlatohorsko a Javornicko, jelikož jsme okresem, který sousedí s Polskou republikou, tuto možnost využívají také a dojíždějí za prací do nejbližších příhraničních měst. Je to jedna z variant, jak najít uplatnění na trhu práce. Spolupráce v rámci zaměstnávání je oboustranná, někteří polští občané naopak pracují u našich zaměstnavatelů.

Příhraniční pracovníci (jinak pendleři) podléhají dle podmínek stanovených v čl. 11 Nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení právním předpisům pouze jednoho státu, v tomto případě jsou pojištěnci státu, ve kterém pracují nebo vykonávají samostatnou výdělečnou činnost (pojistné na sociální i zdravotní pojištění odvádějí ve státě výkonu činnosti). Hlavním zde uplatňovaným pravidlem je zásada, která se nazývá *lex loci laboris* – tedy, pravidlo státu místa výkonu činnosti.⁹⁵

Pokud by však nastala situace, že by výdělečná činnost v jiném státě byla ukončena, a stali se nezaměstnanými, dávky v nezaměstnanosti si mohou uplatnit jen ve státě svého bydliště, a to u místně příslušného úřadu práce. Mají však možnost využít doplňkové služby, zaregistrovat se současně i u úřadu práce ve státě posledního zaměstnání, který dávky poskytovat nebude, ale může pomoci s nalezením nového pracovního uplatnění na území tohoto státu.⁹⁶

S nalezením nového pracovního místa může pomoci také síť EURES, která je v příhraničních regionech k dispozici mj. také k tomu, aby monitorovala trhy práce obou zemí a uchazečům o zaměstnání poskytovala aktuální informace o volných místech.⁹⁷

⁹⁵ *Practical guide. The legislation that applies to workers in the European Union (EU), the European Economic Area (EEA) and Switzerland.* 2013, s. 5

⁹⁶ *Příručka pro migrující osoby.* Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012, s. 9

⁹⁷ *Jak nalézt v Evropě zaměstnání: pokyny pro uchazeče o zaměstnání.* Lucemburk, 2010, s. 10

Smluvní zaměstnanci Evropských společenství

Smluvním zaměstnancem je zaměstnanec zaměstnavatele, jehož sídlo je na území státu, s nímž Česká republika neuzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení⁹⁸ (zahraniční zaměstnavatel), je-li činný v České republice u smluvního zaměstnavatele. **Smluvním zaměstnavatelem** je právnická nebo fyzická osoba, která má sídlo na území České republiky a u níž jsou v České republice činní zaměstnanci **zahraničního zaměstnavatele**, kteří jsou v České republice považováni za smluvní zaměstnance, pokud podle smlouvy uzavřené se zahraničním zaměstnavatelem jsou příjmy smluvních zaměstnanců vypláceny smluvním zaměstnavatelem nebo jsou smluvním zaměstnavatelem uhrazovány zahraničnímu zaměstnavateli.⁹⁹

Smluvní zaměstnanci Evropských společenství mají právo si zvolit, zda budou spadat pod právní předpisy členského státu, v němž jsou zaměstnáni, pod právní předpisy členského státu, které se na ně vztahovaly naposledy anebo pod právní předpisy členského státu, jehož jsou státními příslušníky, kromě ustanovení, která se týkají rodinných přídatků, jejichž poskytování se řídí systémem vztahujícím se na tyto zaměstnance. Toto právo volby uplatňují smluvní zaměstnanci v době uzavření pracovní smlouvy, účinku nabývá dnem nástupu do zaměstnání, a lze jej využít pouze jednou¹⁰⁰. Na základě volby pak orgán, který je zmocněný k uzavření takové smlouvy, uvědomí určenou instituci členského státu, jehož právní předpisy si smluvní zaměstnanec Evropských společenství zvolil.¹⁰¹ Pojištění zaniká dnem ukončení výkonu činnosti u smluvního zaměstnavatele.¹⁰²

Lokální zaměstnání v zahraničí

Pro úplný výčet je třeba zmínit ještě další možnost, která je velmi obvyklá, a to působení občanů České republiky v zahraničí, tzv. **lokální zaměstnání**, kde uzavírají pracovní poměr s tamním zaměstnavatelem. Podléhají pak plně právním předpisům daného

⁹⁸ Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2014-02-09]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/mezinarodni-smlouvy/>

⁹⁹ Zákon č. 187/2006 Sb. – o nemocenském pojištění, Část první – Úvodní ustanovení, § 3, písm. o), p)

¹⁰⁰ Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004, Hlava II, čl. 15, s. 60

¹⁰¹ Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004, Hlava II, čl. 17, s. 157

¹⁰² Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2014-02-09]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/ucast-na-pojisteni/>

zahraničního státu. Je však nutné rozlišit, zda jde o členský stát EU, ostatní smluvní státy anebo státy nesmluvní.¹⁰³

Pokud jde o zaměstnání v **členských státech EU, EHP nebo Švýcarsku** je zaměstnanec účasten systému sociálního zabezpečení ve státě výkonu činnosti od prvního dne této činnosti v souladu s koordinačními nařízeními EU.¹⁰⁴

Při výkonu činnosti v **ostatních smluvních státech**, tzn. ve státech, s nimiž má Česká republika uzavřenu dvoustrannou smlouvu o sociálním zabezpečení, záleží povinnosti v sociálním zabezpečení na rozsahu příslušné smlouvy. Aktuálně platné smlouvy určují příslušnost k systému sociálního zabezpečení.¹⁰⁵ Dvoustranné smlouvy o sociálním zabezpečení jsou běžně používanými dokumenty, které jsou prostředkem koordinace v oblasti sociálního zabezpečení. Základním smyslem je zajistit práva osob, které se přemísťují mezi dvěma smluvními státy.¹⁰⁶

U **nesmluvních států** je určení k právním předpisům složitější. Uzavře-li osoba s trvalým pobytem na území ČR pracovní poměr se zaměstnavatelem v zahraničí a pracuje v zahraničí, řídí se její postavení v sociálním zabezpečení převážně legislativou státu výkonu činnosti. U těchto osob však i česká legislativa může stanovit některé podmínky a vymežit účast na českém pojištění – může dojít k situaci, kdy se zaměstnanec účastní českého sociálního zabezpečení, případně některých jeho částí (důchodové a nemocenské pojištění, zdravotní pojištění), ale zároveň se však povinně účastní zahraničního systému. Existuje však i alternativa, že nebude účasten v systému ani jednoho státu.¹⁰⁷

¹⁰³ RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. Olomouc, 2012, s. 102

¹⁰⁴ RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. Olomouc, 2012, s. 102

¹⁰⁵ RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. Olomouc, 2012, s. 103

¹⁰⁶ Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2014-02-09]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/ocssz/informace/nejcastejsi-dotazy/nejcastejsi-dotazy-evropska-unie.htm>

¹⁰⁷ RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. Olomouc, 2012, s. 105

3 PRÁVA A POVINNOSTI VYPLÝVAJÍCÍ ZE SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ ČR

Pro pojmosloví **sociální zabezpečení** neexistuje prakticky jednotné pojmové vymezení, napříč různými dokumenty a publikacemi se značně liší. Všeobecně přijímané definice tak nejsou uvedeny. Ani mezinárodní legislativa neposkytuje pro definování pojmosloví jasný návod.¹⁰⁸

3.1 Systém sociálního zabezpečení v České republice

Základem fungování sociálního systému, a to nejen v ČR, ale i v jiných zemích, jsou vždy **lidé**. Hlavním cílem celého sociálního systému je **zabezpečování rovnováhy** mezi potřebami a možnostmi uspokojování potřeb, optimální využití již zmíněného velmi důležitého lidského faktoru a také zvyšování životní úrovně. K tomu je samozřejmě nutné mít určité prostředky a způsoby, aby mohlo být vytýčených cílů dosaženo. Jedním z prostředků, a to základním, majícím různý charakter a probíhajícím na různých úrovních, je **práce**. Velmi zásadní roli, mimo jiných, hrají ve fungování sociálního systému **normy**, jakožto základní zákonitosti a pravidla jednání, a také **hodnotový systém**.¹⁰⁹

Sociální zabezpečení lze chápat v širším i užším smyslu. V **širším smyslu** jej chápeme jako soubor institucí, zařízení a opatření, prostřednictvím nichž se uskutečňuje předcházení, zmírňování a odstraňování následků různých sociálních situací. Zahrnujeme sem oblasti péče o zdraví, zabezpečení při dočasné pracovní neschopnosti, v těhotenství a mateřství, při péči o členy rodiny, pomoc při výchově dětí v rodině, zabezpečení v invaliditě i ve stáří, ale také pozůstalých rodinných příslušníků a v neposlední řadě zabezpečení v nezaměstnanosti. V **užším pojetí** pak jde o zabezpečení mimořádných, náhradních zdrojů, a to v oblasti sociálních služeb (poradenství, péče, apod.), sociálních příjmů (dávky) a také sociálních azylů (různé ústavy, domovy důchodců, dětské domovy, atd.).¹¹⁰

Současný systém sociálního zabezpečení je tvořen třemi základními oblastmi, a to **oblastní sociálního pojištění**, která řeší životní situace, na které se můžeme předem

¹⁰⁸ RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. Olomouc, 2012, s. 27

¹⁰⁹ MŮHLPACHR, Pavel a kol. *Sociální pedagogika II*. Brno, 2011, s. 77

¹¹⁰ KEJDOVÁ, Miroslava a Zdeňka VAŇKOVÁ. *Právo a sociální politika*. Brno, opravené vydání, 2010, s. 114, 115

připravit, lze je očekávat a také si na ně můžeme spořit (dávky nemocenského, důchodového pojištění, penzijní připojištění), **oblastí sociální pomoci**, která řeší závažné životní situace, kdy není občan sám anebo za pomoci rodiny schopen situaci řešit, může jít o mimořádné neodkladné životní události, dávky na živobytí, bydlení (sociální služby, dávky sociální pomoci) a **oblastí sociální podpory**, tj. řešení situací, které jsou uznány dle určité společenské dohody za prioritní, zejména, kdy je nutno podpořit rodiny s dětmi (přídavek na dítě, rodičovský příspěvek, porodné, apod.).¹¹¹

Základním právním předpisem v oblasti sociálního zabezpečení je **zákon č. 582/1991 Sb. v platném znění** – o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Zahrnuje organizační uspořádání sociálního zabezpečení, působnost orgánů sociálního zabezpečení, úkoly občanů a zaměstnavatelů při provádění sociálního zabezpečení, řízení ve věcech důchodového pojištění a řízení ve věcech pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.¹¹²

Orgány sociálního zabezpečení jsou:

- **Ministerstvo práce a sociálních věcí**
- **Česká správa sociálního zabezpečení**
- **okresní správy sociálního zabezpečení**
- **Ministerstvo obrany** (pokud jde o vojáky z povolání)
- **Ministerstvo vnitra** (pokud jde o příslušníky Policie ČR, Hasičského záchranného sboru ČR a příslušníků ostatních ozbrojených bezpečnostních sborů a bezpečnostních služeb)
- **Ministerstvo spravedlnosti** (pokud jde o příslušníky Vězeňské služby ČR)¹¹³

Systém sociálního zabezpečení je tvořen tak, aby vedl k **efektivnosti** a **účinnosti**. Vývoj sociálního systému je ovlivňován **společenskopolitickou situací v zemi**. Otázky sociálního zabezpečení jsou podstatným nástrojem politiky, jsou klíčovými body v programových prohlášeních politických stran, využívány v předvolebních zápoleních. Všechna zásadní opatření v oblasti sociálního zabezpečení jsou přijímána formou zákonů

¹¹¹ KEJDOVÁ, Miroslava a Zdeňka VAŇKOVÁ. *Právo a sociální politika*. Brno, opravené vydání, 2010, s. 117, 118

¹¹² MPSV [online]. [cit. 2014-02-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1349>

¹¹³ MPSV [online]. [cit. 2014-02-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1349>

a bývají mnohokrát zdrojem sporů při jejich projednávání, neboť často převažují nad zájmy společenskými zájmy politické (např. důchodová reforma).¹¹⁴

Vstupem České republiky do Evropské unie se v rámci sociálního zabezpečení Česká republika řídí jednak svými vnitrostátními předpisy, ale podléhá zároveň koordinačním nařízením EU.¹¹⁵

3.2 Obecné podmínky účasti na pojištění v rámci sociálního zabezpečení ČR

Podmínky účasti na pojištění v rámci sociálního zabezpečení v České republice spadají do působnosti **České správy sociálního zabezpečení** (dále jen ČSSZ), která je podřízena Ministerstvu práce a sociálních věcí, je samostatnou organizační složkou státu a v rámci státní správy největší finančně správní institucí. Spolupracuje s ostatními orgány státní správy a dalšími organizacemi a subjekty. Organizační strukturu ČSSZ tvoří Ústředí ČSSZ v Praze, pracoviště ČSSZ a okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ), v Praze pak pražské správy sociálního zabezpečení (PSSZ členené dle jednotlivých částí města Prahy) a v Brně Městská správa sociálního zabezpečení (MSSZ se svými územními pracovišti).¹¹⁶

„ČSSZ je moderní úřad, nositel sociálního pojištění, jenž efektivně funguje způsobem, který odpovídá moderním technologiím informační společnosti třetího tisíciletí a je prodchnut výlučnou orientací na vytvoření maximální hodnoty pro klienta, a tím dosažení co nejvyššího splnění jeho očekávání a co nejvyšší míry jeho spokojenosti.“¹¹⁷

Kromě dvou hlavních oblastí, **nemocenského a důchodového pojištění**, které spolu tvoří součást ve smyslu **zákona č. 582/1991 Sb.** o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, spravuje také oblast lékařské posudkové služby a plní úkoly vyplývající z mezistátních úmluv o sociálním zabezpečení. V těchto oblastech je podle koordinačních nařízení Evropské unie také styčným místem vůči institucím v zahraničí.¹¹⁸

¹¹⁴ KEJDOVÁ, Miroslava a Zdeňka VAŇKOVÁ. *Právo a sociální politika*. Brno, opr. vydání, 2010, s. 116

¹¹⁵ KEJDOVÁ, Miroslava a Zdeňka VAŇKOVÁ. *Právo a sociální politika*. Brno, opr. vydání, 2010, s. 116

¹¹⁶ ČSSZ [online].[cit. 2014-02-21]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/>

¹¹⁷ ČSSZ [online].[cit. 2014-02-21]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/>

¹¹⁸ ČSSZ [online].[cit. 2014-02-21]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/>

Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení vymezuje **zákon č. 589/1992 Sb.** o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Tento zákon upravuje pojistné na sociální zabezpečení, které zahrnuje jak pojistné na důchodové pojištění, tak na nemocenské pojištění a také příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (dále jen „pojistné“). „Pojistné“ je příjmem do státního rozpočtu. Zákon mj. stanoví poplatníky „pojistného“, tj. ty, kteří jsou povinni za určitých podmínek a v určitém rozsahu „pojistné“ platit (u některých poplatníků jsou povinné platby „pojistného“ jen na důchodové pojištění, nemocenské pojištění je buď dobrovolné, nebo se neplatí vůbec).¹¹⁹

Důchodové pojištění

Důchodové pojištění upravuje **zákon č. 155/1995 Sb.** o důchodovém pojištění. Důchodový systém je založen na povinné účasti na pojištění pro osoby, které jsou vymezeny v § 5 (okruh pojištěných osob - pojištěnci) tohoto zákona. Právní úprava je pro všechny pojištěnce jednotná.¹²⁰ Osoby účastné tohoto pojištění jsou zabezpečeny v životních situacích, jako je stáří, invalidita i úmrtí živitele.¹²¹

Ze základního důchodového pojištění jsou poskytovány tyto druhy důchodů:

- **starobní** (včetně předčasného starobního důchodu)
- **invalidní**
- **vdovský, vdovecký**
- **sirotčí**

O nároku na jednotlivé druhy důchodů a jejich výplatě, případně o nároku a výplatě souběhu některých druhů důchodů, rozhoduje ČSSZ kromě výjimek, kdy jsou k rozhodování příslušné jiné orgány sociálního zabezpečení (ministerstva obrany, vnitra a spravedlnosti).¹²² Důchody se vyplácejí v **hotovosti**, ale na základě žádosti příjemce, je

¹¹⁹ Zákon č. 589/1992 Sb. – o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, §§ 1, 2, 3

¹²⁰ Zákon č. 155/1995 Sb. – o důchodovém pojištění a MPSV [online]. [cit. 2014-02-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3>

¹²¹ ČSSZ [online]. [cit. 2014-02-21]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/>

¹²² MPSV [online]. [cit. 2014-02-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3>

možné zasílat důchody i **na účty** u peněžních ústavů, a to tak, jak stanoví zákon. Příjemcem důchodu je oprávněný nebo zvláštní příjemce, stanovený zvláštním zákonem.¹²³

Nemocenské pojištění

Nemocenské pojištění upravuje **zákon č. 187/2006 Sb.** o nemocenském pojištění, který mj. vymezuje účast na pojištění, některé pojmy dané tímto zákonem¹²⁴, a rovněž okruh pojištěných osob, které jsou při splnění podmínek, stanovených tímto zákonem, účastny na pojištění. S tím je spojen také vznik a zánik účasti na pojištění.¹²⁵ Účast **zaměstnanců** na nemocenském pojištění je **povinná**. K účasti na pojištění přihlašuje zaměstnanec zaměstnavatel, podáním tiskopisu „Oznámení o nástupu do zaměstnání“.¹²⁶

Zvlášť jsou v tomto zákoně stanoveny podmínky pro účast na nemocenském pojištění **osob samostatně výdělečně činných**. Osoby samostatně výdělečně činné se mohou nemocenského pojištění účastnit **dobrovolně**. Pokud se k účasti rozhodnou, musí podat přihlášku k účasti na pojištění na předepsaném tiskopisu.¹²⁷ Pojištění vzniká dnem, který OSVČ uvedla na přihlášce, nejdříve však dnem, kdy přihlášku podala.¹²⁸

Povinně jsou, při splnění stanovených podmínek, účastni nemocenského pojištění i **smluvní zaměstnanci**¹²⁹. Pojištění vzniká dnem, kdy smluvní zaměstnanec začal vykonávat práci pro smluvního zaměstnavatele¹³⁰ a končí dnem výkonu práce pro tohoto smluvního zaměstnavatele.¹³¹

Výplatu dávek náležejících z nemocenského pojištění provádějí okresní správy sociálního zabezpečení.¹³² Splnění podmínek nároku na výplatu dávek se z každé účasti na

¹²³ Zákon č. 582/1991 Sb. – o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, § 118 a zákon č. 155/1995 Sb. – o důchodovém pojištění, § 64

¹²⁴ Zákon č. 187/2006 Sb. – o nemocenském pojištění, Část první - Úvodní ustanovení, §§ 2 a 3

¹²⁵ Zákon č. 187/2006 Sb. – o nemocenském pojištění, Část druhá – Účast na pojištění, Hlava I, § 5; Hlava II, § 6, § 10

¹²⁶ Zákon č. 187/2006 Sb. – o nemocenském pojištění, Část pátá – Organizace a provádění, Hlava II, Díl 3, Oddíl 2, § 94, odst. 1

¹²⁷ Zákon č. 187/2006 Sb. – o nemocenském pojištění, Část druhá – Účast na pojištění, Hlava III, § 11

¹²⁸ Zákon č. 187/2006 Sb. – o nemocenském pojištění, Část druhá – Účast na pojištění, Hlava III, § 13

¹²⁹ Zákon č. 187/2006 Sb. – o nemocenském pojištění, Část první - Úvodní ustanovení, § 3

¹³⁰ Zákon č. 187/2006 Sb. – o nemocenském pojištění, Část první - Úvodní ustanovení, § 3

¹³¹ Zákon č. 187/2006 Sb. – o nemocenském pojištění, Část pátá – Organizace a provádění, Hlava II, Díl 3, Oddíl 2, § 94, odst. 4

¹³² Zákon č. 187/2006 Sb. – o nemocenském pojištění, Část pátá – Organizace a provádění, Hlava III, Díl 1, § 108

nemocenském pojištění posuzuje samostatně. Z nemocenského pojištění se vyplácejí čtyři druhy dávek, jejichž nárok je zákonem detailně vymezen.¹³³

Jsou to tyto druhy dávek:

- **Nemocenské**
- **Peněžité pomoci v mateřství**
- **Ošetrovné**
- **Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství**¹³⁴

Nároku na výplatu nemocenského, peněžité pomoci v mateřství a ošetrovného, i když jejich výplata náleží, **je možné se** na základě písemného prohlášení, podaného pojištěncem plátcí dávky, **vzdát**. To je ovšem možné jen za podmínek vymezených zákonem. Nelze se vzdát nároku na výplatu dávky, která již byla vyplacena, a také v případě, že jsou prováděny z dávky srážky podle právního nebo soudního rozhodnutí nebo na základě dohody o srážkách v případě přeplatku na dávce nebo v případě regresní náhrady, která je rovněž vymezena tímto zákonem (§ 126).¹³⁵

Dávky vyplácené okresními správami sociálního zabezpečení se pojištěncům, kterým vznikl na jejich výplatu nárok (a nebylo požádáno o vzdání se výplaty dávky), poukazují **na účet** u peněžního ústavu v České republice (požádal-li písemně o výplatu na účet) **nebo v hotovosti** prostřednictvím držitele poštovní licence. Výplatu dávek je možné provádět i do ciziny, popřípadě zvláštnímu příjemci.¹³⁶

3.3 Vzájemné uznávání dokladů a spolupráce členských států EU při uplatňování nároků na dávky

Ve všech členských státech EU je nárok na přiznání a výplatu některých druhů dávek podmíněn získáním určité doby pojištění, případně je podmínkou výkon činnosti zaměstnání nebo bydliště. Jde o princip, který je stanoven v rámci koordinačních nařízení

¹³³ Zákon č. 187/2006 Sb. – o nemocenském pojištění, Část třetí - Dávky, Hlava I, §§ 14 – 17; Hlava VII, Díl 1, §§ 45, 46

¹³⁴ ČSSZ [online]. [cit. 2014-02-22]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/>; Zákon č. 187/2006 Sb. – o nemocenském pojištění, Část první - Úvodní ustanovení, § 4

¹³⁵ Zákon č. 187/2006 Sb. – o nemocenském pojištění, Část třetí - Dávky, Hlava VII, Díl 1, § 47

¹³⁶ Zákon č. 187/2006 Sb. – o nemocenském pojištění, Část pátá – Organizace a provádění, Hlava III, Díl 3, §§ 110 - 112

Evropské unie, o kterém již bylo psáno v kapitole 2.1 této práce – **princip sčítání dob pojištění**, který se samozřejmě uplatní jen v případě, že je určitá dávka v některém členském státě na době pojištění závislá. Takto mají záruku, že nebudou znevýhodněni, všichni ti, kteří vykonávají práci v různých státech, krytých koordinačními nařízeními EU.¹³⁷

Evropská unie zaručuje, že lidé, kteří jdou pracovat do jiného členského státu, mají **stejná práva** jako každý jiný zaměstnanec, včetně sociálního zabezpečení a nároku na důchod, a to nezávisle na tom, zda jsou vysláni svým zaměstnavatelem nebo zda se sami rozhodli za prací odejít. Tyto výhody zahrnují starobní důchody, dávky v invaliditě, nemocenské dávky, dávky v mateřství, odškodnění v případě pracovního úrazu, dávky v nezaměstnanosti a rodinné přídatky.¹³⁸

Podmínky pro vznik nároku na dávky se v jednotlivých členských státech liší legislativou danou národními zákony. Cílem koordinačních nařízení není tyto podmínky sjednotit a stanovit je stejné pro celou Evropskou unii, ale prostřednictvím „Nařízení“ dospět k tomu, aby nedocházelo k znevýhodnění migrujících osob. Všechny podstatné informace o nároku na dávku, může občan získat u příslušné instituce v konkrétním členském státě. O právních předpisech jiných členských států většinou instituce ostatních členských zemí informace neposkytují. Tak je to i v případě ČSSZ, jelikož tyto informace ani poskytovat nemůže. To přísluší každému členskému státu samostatně¹³⁹.

I přes **rozdílnosti v legislativě členských států** lze přesto ve všech zemích Evropské unie rozlišovat **dvě hlavní kategorie dávek – peněžité dávky a dávky věcné**. V některých zemích jsou obě tyto kategorie poskytovány z jednoho systému nemocenského pojištění, v jiných jsou to dva samostatné systémy, a to nemocenské pojištění a zdravotní pojištění. Tak je to i v ČR. Termín „nemocenské dávky“ je přitom mezinárodně užívaným termínem pro obě kategorie dávek. Až teprve v jeho rámci rozlišujeme „peněžité nemocenské dávky“ a „věcné dávky v nemoci“.¹⁴⁰

¹³⁷ Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004, s. 10, 11

¹³⁸ *Lepší život v Evropě. Jaké výhody vám přináší jednotný trh Evropské unie.* 2006, s. 11

¹³⁹ ČSSZ [online]. [cit. 2014-02-23]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/duchodove-pojisteni/>

¹⁴⁰ Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004, s. 17

Peněžité dávky – jde o dávky, jejichž účelem je nahrazovat příjem (platy, mzdy), kdy kvůli nemoci či mateřství není možné řádně vykonávat pracovní aktivity. Jedná se o finanční zabezpečení ekonomicky aktivních občanů, kteří krátkodobě ztratí výdělek. Podle obecného pravidla jsou peněžité nemocenské dávky vypláceny vždy **podle právních předpisů státu, ve kterém je osoba pojištěna**, a to bez ohledu na to, ve které zemi bydlí či pobývá. Toto pravidlo platí pro **všechny kategorie osob ve všech situacích** (vyslaní pracovníci, příhraniční pracovníci, důchodci, rodinní příslušníci). Na legislativě státu pojištění závisí také podmínky nároku na dávku, výše dávky a doba trvání výplaty dávky. Doklad vystavený lékařem pojištěnci – **potvrzení o pracovní neschopnosti** v jiném členském státě, má stejnou právní váhu, jako doklad vystavený v příslušném členském státě. Doklady se vzájemně uznávají bez dalšího ověření jako dostatečné doklady o pracovní neschopnosti.¹⁴¹

Věcné dávky – vztahují se na lékařskou péči, a to včetně léků a jiných produktů s touto péčí souvisejících, tak jako i na další služby, které souvisejí s lékařskou péčí. Právními předpisy státu, podle nichž jsou dávky poskytovány i hrazeny, je dán i konkrétní obsah a rozsah dávek. Pravidla pro poskytování věcných dávek jsou mnohem složitější, než u peněžitých dávek. Jejich úprava se řídí určitými zásadami, a je v „Nařízeních“ propracována detailněji.¹⁴²

Spolupráce úřadů a institucí mezi členskými státy je velmi důležitým mechanismem fungování v EU. **Princip dobré spolupráce a vzájemné administrativní pomoci** bývá často v „Nařízeních“ (č. 883/2004, Hlava V, čl. 76) uváděn jako jeden z nových principů koordinace sociálního zabezpečení. Jeho autoři (Jorens a Overmeiren, 2009) uvádějí, že jde o jeden ze základních principů koordinace sociálního zabezpečení, ale zároveň uvádějí i to, že je novátorství tohoto principu diskutabilní. Bez efektivní spolupráce a komunikace mezi kompetentními institucemi jednotlivých států bychom se neobešli. Tento ani ostatní základní principy koordinace sociálního zabezpečení by v praxi nemohly fungovat bez jejich respektování a praktického aplikování příslušnými národními institucemi.¹⁴³

¹⁴¹ Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004, s. 17, 18

¹⁴² Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004, s. 18

¹⁴³ RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. Olomouc, 2012, s. 38, 39

„Zásadní význam pro spolupráci mezi členskými státy a jejich institucemi hraje tzv. „ELEKTRONIZACE“.“¹⁴⁴

Za administrativní zjednodušení spolupráce mezi jednotlivými institucemi, a tudíž za pravidlo podřízené principu dobré spolupráce a administrativy lze také považovat **elektronickou výměnu dat**, která je rovněž od roku 2010 uváděna v „Nařízeních“ (č. 883/2004) jako možný postup předávání informací pomocí elektronických prostředků. Do budoucna by měla tato nová technologie postupně nahradit dosavadní komunikaci prostřednictvím papírových formulářů. Ty by pak měly být používány jen tam, kde se komunikuje s dotčenou osobou nebo je jinak odůvodněno vydání papírového dokumentu. Se zaváděním moderních technologií je spojena především nutnost snížit obrovský počet vydávaných papírových formulářů. Je to cesta k modernizaci evropské sítě propojující národní sociální systémy a také k urychlení administrativy.¹⁴⁵

¹⁴⁴ Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004, s. 41

¹⁴⁵ Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004, s. 41

4 PRACOVNÍ MOBILITA JAKO EVENTUALITA ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI A SOUČASNĚ JAKO MOŽNÝ NEGATIVNÍ FAKTOR, JEJÍ VZTAH K SOCIÁLNÍ PEDAGOGICE

„Současná společnost bývá označována jako postmoderní a jedním z jejích základních znaků je pluralita. V důsledku globalizačních tendencí je svět dnes daleko více otevřený, propojený nejrůznějšími vzájemnými souvislostmi. Průvodním jevem je pohyb obyvatel, migrační pochody.“¹⁴⁶

4.1 Ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti, vliv na životní úroveň – mobilita jako možnost řešení nezaměstnanosti

„V ekonomické rovině jsou vážné problémy vyvolány především tím, že poptávka po sociálním zabezpečení stále více převyšuje možnosti i vyspělých ekonomik.“¹⁴⁷

Složitým společenským problémem dnešní doby je **nezaměstnanost**. Pro většinu lidí je ztráta zaměstnání nepříjemnou událostí – znamená **ekonomickou nejistotu a pokles životní úrovně do budoucnosti**, ale také **ztrátu kontaktů a vztahů**.¹⁴⁸ Často se stává, že se k nám obracejí zády i lidé, od kterých bychom očekávali spíše pomoc. Peníze byly vždy měřítkem hodnot a lidé podle nich bohužel často zaujímají i postoj k druhým.

„Mít dobré mezilidské vztahy je jednou z nejlepších a nejvýznamnějších hodnot v životě. Ztratit je patří mezi naše nejbolestivější zkušenosti.“

M. Soudková¹⁴⁹

Ocitneme-li se náhle v **nepříznivé ekonomické situaci**, je náš rodinný rozpočet narušen. Tento stav může znamenat omezení určitých rodinných aktivit, zejména pak volnočasových. Může také znamenat dočasné, ale i dlouhodobé zatížení rodiny dluhy. To vše s sebou může nést různé nepříjemné situace. Občas se stává i to, že námi někteří lidé začnou opovrhovat. Bohužel i z některých „přátel“ se stávají ti, pro které nejsme dost „na

¹⁴⁶ KRAUS, Blahoslav a Petr SÝKORA. *Sociální pedagogika I*. Brno, 2009, s. 27

¹⁴⁷ KELLER, Jan. *Úvod do sociologie*. Praha, 2002, s. 142

¹⁴⁸ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha, 2003, s. 76

¹⁴⁹ VÍZDAL, František. *Sociální psychologie I*. Brno, 2010, s. 59

výši“, abychom jich byli „hodni“. Přitom zejména přátelské vztahy mají velký subjektivní význam a jsou jedním z důležitých předpokladů spokojenosti.¹⁵⁰

Pokud jsme byli zvyklí na určitý standard, do kterého spadaly i naše **zájmy a volnočasové aktivity**, může být situace, ve které jsme se ocitli velmi stresující. Znamená především starost o zajištění základních potřeb. Vše ostatní jde stranou. S tím souvisí např. i přiblížení nastalé situace dětem, vysvětlování (pokud máme rodinu s dětmi), že si nyní nemůžeme z finančního hlediska dovolit, aby navštěvovaly dále např. různé mimoškolní aktivity (sportovní, hudební, a jiné) anebo, aby alespoň část z nich vypustily, že nemůžeme jet na dovolenou, apod. Ale také odmítání přátel a kamarádů, bývalých kolegů, a dalších, se kterými si najednou nechodíme hrát dvakrát týdně třeba tenis či squash, nezajdeme na jídlo do restaurace nebo jen tak posedět a „poklábosit“. Prostě jdou stranou aktivity, které jsme dříve běžně provozovali. Uvedené příklady nelze samozřejmě zevšeobecnit. Každý jedinec tráví volný čas, tak, jak mu to vyhovuje, šlo jen o to, přiblížit, že ztráta zaměstnání může mít do života lidí různé dopady, které působí jak na jedince samého, tak i na jeho okolí. Záleží pak na tom, jaký postoj k dané situaci zaujmeme.

Už sama situace, že je někdo, kdo byl zvyklý pracovat a vydělávat peníze a mít tak zajištěny své potřeby potažmo i potřeby druhých (rodina), bez práce, je stresující. Představy o budoucnosti jsou mlhavé. **Ztráta práce** člověka především ponižuje, a když někdo chce a umí pracovat a práci nemůže získat, narušuje to jeho obvyklou psychickou pohodu a zároveň poškozuje i život jeho rodiny.¹⁵¹ Mnoho lidí, pro které je tato situace nová, neví jak se k ní vlastně postavit. Ztráta práce může nakonec přerůst až v dlouhodobou nezaměstnanost, která vede k **deprivaci, pocitům neužitečnosti, poklesu sebevědomí až beznaděje**.¹⁵²

Rodinné poměry se mnohdy právě kvůli ztrátě zaměstnání mohou velice zhoršit. Nezaměstnaný jedinec, zejména, jde-li o živitele rodiny, může brát ztrátu zaměstnání jako **osobní prohru** a může se uchýlit k negativním aktivitám, jako je např. hraní na automatech, kdy zprvu má snahu a úmysl vyhrát, aby zajistil rodinu, protože nemá práci, tak mylně doufá, že lze finanční prostředky zajistit i jiným způsobem, později ale může

¹⁵⁰ VÍZDAL, František. *Sociální psychologie I*. Brno, 2010, s. 75

¹⁵¹ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, 2002, Předmluva

¹⁵² BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, 2002, Předmluva

docházet až k závislosti (gamblerství). Často se stává řešením „útěku“ od reality také alkohol, který může dovést člověka až na okraj společnosti. Z pohledu sociální pedagogiky se pak hlavním problémem stává výchova dětí v takto narušených rodinách.

V dnešním světě se stále více prohlubují **rozdíly v bohatství různých zemí**, a s nimi spojená **životní úroveň**. Roste chudoba a závislost na podpoře státu a snižují se alternativy řešení.¹⁵³ Globalizace výrazně mění vztahy ekonomických a politických sil. Zatímco ekonomika vzkvétá, chřadne sociálně.¹⁵⁴

K ekonomickým potížím se stále aktuálněji připojují také **potíže demografické**, vyvolané vývojem ve vyspělých zemích, kde dochází k **poklesu porodnosti** a naopak **roste podíl stárnoucí populace**. Ekonomicky aktivní lidé, tak nesou stále větší tíhu výdajů a odpovědnosti.¹⁵⁵ Často je potřeba zajistit nejen svou rodinu, ale i rodiče, kteří se mohou ocitnout vzhledem ke svému věku v „začarovaném kruhu“ nezaměstnanosti. Nejsou ještě tak staří, aby nemohli pracovat, ale práci nemohou najít, protože spousta zaměstnavatelů raději přijímá mladší a flexibilnější zaměstnance, a nemají ani věk na to, aby jim vznikl nárok na dávky důchodového pojištění. S přibývajícím věkem jedince, čím je jedinec starší, vystupují do popředí sebeuvědomění a sebeprožívání, narůstá napětí z pocitu plynoucího nenaplněného času a potřeby po jeho naplnění.¹⁵⁶

„Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“¹⁵⁷

Vzhledem k výše uvedenému se právě pracovní mobilita nabízí jako jedna z možností řešení, jak vyřešit finanční problémy, zabezpečit sebe i rodinu a **získat nové pozitivní vnímání sebe i okolí**. Odejít za prací, může znamenat vytržení ze stereotypu, zlepšení rodinných vztahů i sjednocení rodiny „nabourané“ neblahým stavem nezaměstnanosti. Budování a udržování pozitivního rodinného klimatu je jedním z velmi

¹⁵³ MÜHLPACHR, Pavel a kol. *Sociální pedagogika II*. Brno, 2011, s. 20

¹⁵⁴ KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*. Praha, 2009, s. 36, 39

¹⁵⁵ KELLER, Jan. *Úvod do sociologie*. Praha, 2002, s. 142

¹⁵⁶ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, 2002, s. 172

¹⁵⁷ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, 2002, s. 75

nelehkých, ale také jedním z nejdůležitějších úkolů rodiny.¹⁵⁸ Pracovní mobilita by tedy neměla být chápána jako jedna z posledních možností, ale spíše jako **druh seberealizace, nabytí nových zkušeností, schopností a zajištění.**

4.2 Zdravotní důsledky pracovní mobility

„Události měnící život jsou součástí normální lidské existence.“¹⁵⁹

Životní události, kterými člověk během svého života prochází, mohou ovlivňovat jak fyzické, tak duševní zdraví. Se složitými životními situacemi se setkáváme prakticky od dětství a vytváříme si tak na jejich základě určitou osobní odolnost, ale také získáváme zkušenosti, jak se v budoucnu zachovat. Jde o osvojování vhodných technik vyrovnávání se s náročnými životními situacemi. Může jít o různé stresující, frustrující i konfliktní situace až situace krizové. Záleží na tom, jak je jedinec schopen zvládnout vnitřní či vnější zátěž.¹⁶⁰ Jedním z případů specifické stresující životní události může být také rozhodnutí odejít pracovat do zahraničí.

„Lidská psychika je výsledkem interakce biologických, sociálních, kulturních podmínek života i vlastní zkušenosti, tj. toho, co se jedinec v průběhu svého života naučil.“¹⁶¹

Každý jedinec je jiný, je neopakující se **osobností**, a tak i jen běžné změny a události, které jej potkají, na něj mohou jinak zapůsobit. Rozhodnutí opustit dočasně rodinu z důvodu možného zaměstnání v cizině, když není dostatek příležitostí získat práci ve svém regionu nebo vůbec v našem státě, protože k tomu nejsou vytvořeny např. vhodné podmínky (bydlení, dojíždění, časové, apod.), může být velmi **zátěžovou situací**. Jde o **změny v osobním životě** jako např. odloučení od partnera, od dětí, obavy spojené s nástupem do nového zaměstnání, se změnou pobytu, z interakce s neznámými lidmi, atd.

¹⁵⁸ KRAUS, Blahoslav, Věra POLÁČKOVÁ et al. *Člověk, prostředí, výchova*. Brno, 2001, s. 82

¹⁵⁹ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, 2002, s. 131

¹⁶⁰ KRAUS, Blahoslav, Věra POLÁČKOVÁ et al. *Člověk, prostředí, výchova*. Brno, 2001, s. 145, 149

¹⁶¹ VÍZDAL, František. *Sociální psychologie I*. Brno, 2010, s. 50

Takováto zátěžová životní událost, může vést u některých jedinců k různým tělesným poruchám.¹⁶²

Pracovní mobilita kromě určitých zisků (např. výdělek), představuje také mnoho **rizik**. Je např. **vždy spojená s cestováním**, což představuje jedno z podstatných rizik, kterému se neubrání nikdo, kdo za prací cestuje, ať už je to třeba jen kousek za hranice, v rámci příhraničního zaměstnání, anebo někam dál, kde současně i pobývá. Existuje zde reálné nebezpečí vzniku úrazu nebo dokonce až ohrožení na životě. Někteří jedinci se právě s cestováním (nutným přemísťováním se) špatně vyrovnávají a už jen tato skutečnost pro ně může být stresujícím faktorem. Tato rizika samozřejmě nesouvisí pouze s cestováním, ale mohou nás zasáhnout prakticky kdekoliv, faktor přejíždění za prací a zpět domů toto riziko ovšem umocňuje.

Dalšími riziky, která mohou mít vliv na zdraví člověka, a jsou spojena s pracovní migrací, mohou být **nevyhovující podmínky prostředí**, a to jak **pracovního**, tak **soukromého**.

V pracovním prostředí se může jednat o nedostatečné zajištění bezpečnosti při práci a ochranných pracovních pomůcek, nevyhovující (dlouhou) pracovní dobu bez potřebných přestávek, a s tím spojenou nepravidelnou stravu, což může způsobit mnoho somatických potíží. Určité problémy může také způsobovat neznalost či nedostatečná znalost jazyka země, ve které jedinec pracuje. Nemůže se tak zcela správně domluvit např. na určitém pracovním postupu, což bývá vyčerpávající a stresující. Duševní zátěž a stres mohou být spojené i se zodpovědností za rodinu - vydělat co nejvíce peněz, aby byla rodina zabezpečena, případně aby mohly být splaceny půjčky či jiné dluhy, což má vliv na psychiku jedince a možný vznik psychických onemocnění. Záleží samozřejmě na tom, o jakou práci a jak psychicky odolného jedince jde.

Podmínky mimopracovního (soukromého) prostředí mohou také velmi nepříznivě působit na psychiku jedince. Už jen citové strádání, způsobené odloučením od rodiny, blízkých, přátel a známých, má významný vliv na psychiku. K tomu mnohdy přispívají další faktory, spojené s ubytováním, kdy se nejednou nedá ani o žádném soukromí mluvit. Ubytovny bývají často zastaralé a hygienicky nevyhovující, přeplněné, bez možnosti vytvoření si soukromého osobního prostoru.

¹⁶² BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, 2002, s. 132, 133

Zaměstnanci, kteří vykonávají dělnické a řemeslné profese si právě na nedostatečné či nepříznivé až ponižující pracovní, ale i mimopracovní podmínky při výkonu zahraniční činnosti (ubytování, strava, hygiena, apod.) často stěžují.¹⁶³

V dnešní době **vyspělých technologií** je samozřejmě možné, a myslím si, že i velmi prospěšné, především pro **psychickou rovnováhu** i určitou emocionální podporu a zároveň možnosti snížení pocitů opuštěnosti, úzkosti a stezku, jak odloučeného jedince, tak jeho rodiny či blízkých, navázat **kontakt i na dálku**. Lidé mají možnost z téměř kteréhokoli místa na světě komunikovat se svými blízkými, např. prostřednictvím mobilních telefonů či video hovorů, e-mailu, faxu, jsou k dispozici různé internetové kavárny. Potřeba komunikovat a podělit se o zážitky, je jednou ze základních potřeb člověka, která může být, navzdory velké vzdálenosti, takto naplněna.¹⁶⁴

„Z pohledu psychologie funguje kultura jako systém specificky lidských hodnot a symbolů rozšiřujících hranice biologické determinace psychiky.“¹⁶⁵

Světová zdravotnická organizace (WHO) se zabývá nejen **zdravím jedince**, ale i **kvalitou jeho života**. Zdraví definuje jako „stav úplné fyzické, psychické a sociální pohody, ne pouze absenci choroby...“, z čehož jasně vyplývá, že jde o celkovou percepci jedince v jeho životě, o jeho hodnotový systém, cíle, očekávání, ale i obavy. To vše je spojeno také s kulturou a normami dané společnosti. Proto je pro podporu fyzického zdraví, psychického stavu i celkové spokojenosti jedince velmi důležité zajistit vyhovující sociální zázemí.¹⁶⁶

4.3 Pracovní mobilita ve vztahu k sociální pedagogice

„Žít spokojeně s omezenými prostředky, hledat raději eleganci než luxus a noblesu raději než módu, být poctivý, ne počestný, být zdravý, ne bohatý, pilně studovat, rozvážně

¹⁶³ pozn. autora (pocity, vyjádřené přímo zaměstnanci z regionu Jesenicko, kteří vykonávají nebo vykonávali tyto práce v zahraničí, které sdělují na úřadu při vyřizování různých záležitostí - výkon profese konzultanta oddělení nemocenského pojištění a EU – OSSZ Jeseník)

¹⁶⁴ VYBÍRAL, Zbyněk. *Psychologie komunikace*. Praha, 2005, s. 21

¹⁶⁵ VÍZDAL, František. *Sociální psychologie I*. Brno, 2010, s. 48

¹⁶⁶ MÚHLPACHR, Pavel a kol. *Sociální pedagogika II*. Brno, 2011, s. 160

myslet, laskavě mluvit, upřímně jednat, naslouchat hvězdám a ptákům, dětem i mudrcům s otevřeným srdcem, s nadšením jít stále dál, vše dělat statečně ...“

W. E. Channing¹⁶⁷

Odchod člena rodiny za prací do zahraničí, a pracovní mobilita vůbec, může mít často na **jedince i na rodinu** také **negativní dopad** – odloučení, citové strádání nejen partnerů, ale zejména menších dětí, což souvisí samozřejmě i s výchovným procesem a dalším vývojem osobnosti dítěte, které potřebuje pro zdravý vývoj působení obou partnerů. V rodině může často docházet ke **konfliktu rolí**, v tomto případě k pracovně-rodinnému konfliktu, kdy tlaky jedné role, znemožňují řádné plnění povinností v roli druhé. Konflikt je zde dán jednak **omezeným množstvím času**, který je v převážném množství investován do pracovních povinností, ale také **vzdáleností**, kdy i možný volný čas po odchodu ze zaměstnání nelze trávit s rodinou. To vše může vyvolávat **negativní emoce** v podobě stresu, únavy, nedostatku energie, které se pak promítají do rodinného života. Negativní emoce mohou být také spojeny s obavou ze ztráty pracovního místa, tím pádem finančního zajištění rodiny - není zde tedy prioritní problematikou sladování, ale dominantní je nutnost vyhovět požadavkům zaměstnavatelů, což je mnohdy s rodinným životem neslučitelné.¹⁶⁸

Pracovní mobilita je tedy téma, které nesporně **spadá do oblasti sociální pedagogiky**. V rámci ní se nabízí spousta možností a nabídek řešení, jak pomoci rodinám, které jsou „postiženy“ pracovní mobilitou jednoho či obou rodičů, potažmo časovým nedostatkem či nemožností trávit plnohodnotný rodinný život.

Zejména **práce s dětmi a mládeží v rámci volnočasových aktivit**, je velice důležitou činností. Tyto aktivity nemají význam pouze pro konkrétního jednotlivce, ale jejich význam má dosah společenský – jsou realizovány ve skupinách s určitými sociálními vazbami a mohou spoluvytvářet určité společenské hodnoty.¹⁶⁹ Přispívají k rozšíření všeobecného přehledu. Zapojení dětí a mládeže do aktivit, které zdokonalují a rozvíjejí jejich schopnosti a dovednosti, ale také přispívají k hodnotnému trávení volného času, je svým způsobem účelné ovlivňování. Jde o **výchovu jak k volnému času** (seznámení se s množstvím volnočasových aktivit, základní informace, pomoc při nalezení vyhovující

¹⁶⁷ Eliška Holubová – oblíbené citáty [online]. [cit. 2014-02-19]. Dostupné z: <http://www.eliskaholubova.estranky.cz/clanky/oblibene-citaty-/oblibene-citaty.html>

¹⁶⁸ GILLERNOVÁ, Ilona, Vladimír KEBZA, Milan RYMEŠ a kol. *Psychologické aspekty změn v české společnosti. Člověk na přelomu tisíciletí*. Praha, 2011, s. 206

¹⁶⁹ KRAUS, Blahoslav a Petr SÝKORA. *Sociální pedagogika I*. Brno, 2009, s. 51

činnosti, atd.), tak **výchovu ve volném čase** (naplňování volného času smysluplnými aktivitami).¹⁷⁰

Správný postoj k tomu, jak **účelně využít volný čas** se netýká jen dětí a mládeže, ale samozřejmě i dospělých. Do budoucna může změnit hodnotovou orientaci, návyky i chování, vedoucí ke zdravému životnímu stylu, se kterým právě trávení volného času přímo souvisí, a který je spojen s optimálním uspořádáním životních forem do harmonického celku.¹⁷¹

Čím je člověk starší, tím jsou jeho **návykové stereotypy** pevněji zakotvené, a tím obtížněji se přizpůsobuje novým životním situacím. V době nezaměstnanosti a stádia hledání nové práce, mohou být právě volnočasové aktivity (pokud to finanční situace dovolí, anebo je vhodné zvolit takové aktivity, které nejsou finančně náročné či různé dobrovolnické činnosti) jednou z možností péče o zdraví, předcházení depresím a vytvořením pocitu smysluplně stráveného času.¹⁷²

Zrovna tak v době, kdy je rodina vystavena situaci, že **jeden z partnerů pracuje dlouhodobě v zahraničí**, může být zapojení do volnočasových aktivit, jak dětí, tak druhého z rodičů (nejlépe do společných), prostředkem ke **zmírnění zátěže z odloučení**. Stejným prostředkem opory, jak překonat emoce z odloučení od rodiny, může být návštěva tamních organizovaných volnočasových aktivit, toho, kdo pracuje v zahraničí.

V neposlední řadě jde o **pomoc rodinám**, které **nemají dostatek financí na pokrytí mimoškolních aktivit** dětí a mládeže. V současné době bývají tyto aktivity spojeny s vysokou finanční náročností. Mnohdy bohužel bývá výběrovým kritériem právě finanční situace rodiny. V rodinách jsou volnočasové aktivity i nadále pěstovány, jen pokud to dovolí anebo alespoň částečně dovolí, rodinný rozpočet. Ubylo aktivit, které byly organizovány školami či jinými školskými zařízeními a byly buď bezplatné anebo za symbolický poplatek.¹⁷³ Vznikají tak **ekonomické rozdíly** mezi rodinami a **frustrace** z nenaplněných přání a cílů. Proto je velmi důležité, že v předním zájmu sociální pedagogiky je, věnovat se takto znevýhodněným rodinám, potažmo jejich dětem a pomoci tak předcházet patologickým jevům ve společnosti.

¹⁷⁰ KRAUS, Blahoslav a Petr SÝKORA. *Sociální pedagogika I*. Brno, 2009, s. 54

¹⁷¹ MŮHLPACHR, Pavel a kol. *Sociální pedagogika II*. Brno, 2011, s. 152, 156

¹⁷² BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, 2002, s. 112, 120

¹⁷³ MŮHLPACHR, Pavel. *Sociopatologie*. Brno, 2009, s. 21

Neorganizované a neúčelné využití volného času může být zdrojem vážného ohrožení. U dětí a mládeže je většinou spojen např. s potulováním se s vrstevníky po různých lokalitách, které může případně z nudy přerůst až k experimentování s drogami či páchání trestné činnosti. Často také dochází k různým úrazům. U dospělých může vést k psychickému strádání, zahálce i patologiím jiného druhu, např. k alkoholismu. Základem prevence, a v tomto případě vhodně využitý volný čas hraje významnou roli, je předcházení rizikovým faktorům.¹⁷⁴

V souvislosti s **pracovní migrací** může jít o **pomoc** při hledání zaměstnání (v zahraničí - pomocí institucí, ale i internetu, agentur, apod.). Ale také o **poskytování informací**. V případě, že jedinec již práci v zahraničí získal, může mít další důvod k vyhledání kvalifikované pomoci. S novým zaměstnáním bývá spojeno vyřizování spousty různých záležitostí na úřadech a dalších institucích, ve kterých se běžně lidé neorientují, a když jde o práci v zahraničí, může být situace ještě složitější, proto logicky vyhledávají odborné rady.

Pomoc sociální pedagogiky se tedy nabízí kromě oblasti volnočasových aktivit a již zmíněné **poradenské činnosti**, také při **urovnávání a řešení** případných **sporů** (např. pracovních, rodinných, školních, apod.), které mohou vzniknout právě v důsledku pracovní mobility, a konečně i při **resocializaci** a **sociální inkluzi**. Jde o souhrn činností, který je velmi pestrý a široký, založený především na výchovném působení a **vypořádávání se s těžkými životními situacemi**. Týká se prakticky celé populace. Vždy je třeba vyhodnotit sociální analýzu problému a také posoudit vnitřní potenciál člověka, jeho individualitu.¹⁷⁵

Člověk v průběhu svého života vstupuje do mnoha **sociálních interakcí**, které jsou založeny především na komunikaci a vzájemném působení. Jde o důležitý proces, který ho formuje. Potřeba být mezi svými, ve skupině důvěrně známých druhých lidí, je velmi silná, skupina ho ovlivňuje a utváří a zároveň on ovlivňuje a utváří ji. Každý člověk si aktivně vytváří vztahy k druhým, a tak i svůj svět. Má ho přesně takový, jakým si ho právě v interakci s druhými lidmi, dokázal učinit.¹⁷⁶

¹⁷⁴ KRAUS, Blahoslav a Petr SÝKORA. *Sociální pedagogika I*. Brno, 2009, s. 54, 55

¹⁷⁵ LACA, Slavomír. *Sociální pedagogika*. Brno, 2011, s. 33, 34

¹⁷⁶ KELLER, Jan. *Úvod do sociologie*. Praha, 2002, s. 130

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 ZPRACOVÁNÍ ZÍSKANÝCH DAT A MOŽNOSTI JEJICH VYUŽITÍ

„Okres Jeseník je okresem v Olomouckém kraji. Sídlem okresu je město Jeseník. Rozloha okresu je 718,94 km², počet obyvatel je 42 148 osob (hustota zalidnění je 58 obyvatel na 1 km²). V okrese Jeseník jsou 24 obce, z toho 3 města.

Na jihu sousedí s okresem Šumperk Olomouckého kraje, na východě s okresem Bruntál Moravskoslezského kraje. Ze západu a severu je vymezen státní hranicí s Polskem.“¹⁷⁷

V empirické části práce byly zpracovávány údaje, získané sběrem dat z realizovaného výzkumu – dotazníková metoda. Výsledky zpracování dat byly využity zejména k verifikaci či falzifikaci stanovených hypotéz. Jejich analýza, syntéza, deskripce i komparace ale také sloužily ke zhodnocení dalších výzkumných otázek, položených v dotazníku k úvaze výzkumnému vzorku respondentů, přičemž tyto výzkumné otázky byly zaměřeny jak na faktory obecné, jako jsou pohlaví, věk, vzdělání, tak i na monitoring názorů respondentů a jejich pohled na pracovní mobilitu jako jednu z možností řešení nezaměstnanosti.

5.1 Cíl, hypotézy a výzkumné otázky realizovaného výzkumu

Cílem realizovaného kvantitativního výzkumu bylo přiblížit skutečnosti, jak je veřejnost v dané oblasti obeznámena s možnostmi pracovních příležitostí v cizině, zda tyto možnosti akceptuje a využívá, jaký je hlavní důvod rozhodnutí odejít za prací do ciziny. Výzkumné otázky byly sestaveny tak, aby jejich vyhodnocení mohlo být využito jednak k verifikaci či falzifikaci stanovených hypotéz, ale také k tomu, aby poskytly přehled názorů respondentů, jaké může mít zaměstnávání v zahraničí dopady na jedince samého, příp. jeho rodinu, co si vlastně představují respondenti pod pojmem mobilita, jestli je například výhodou pro získání zaměstnání v cizině vysokoškolský titul nebo spíše praxe v odborných činnostech, co je největší motivací přijmout zaměstnání v cizině, rozhodují-li se pro odchod za prací do zahraničí více muži či ženy, zda-li je respondentům znám pojem

¹⁷⁷ Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2013-08-27]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/kontakty/krajska-a-okresni-pracoviste/olomoucky-kraj/ossz-jesenik.htm>

příhraniční pracovník, a to se všemi právy a povinnostmi z tohoto statusu vyplývajícími. A další výzkumné otázky.

Hypotézy i výzkumné otázky, které jsou na základě výsledků sběru dat z realizovaného kvantitativního výzkumu (dotazníkové šetření – regionální sonda Jesenicko) v závěru práce analyzovány a komparovány, a to z pohledu několika faktorů (pohlaví, věk, vzdělání), jsou také zhodnoceny z pohledu, jaký význam mohou mít pro sociální pedagogiku.

Hypotézy výzkumu:

H/1: Za prací do zahraničí častěji odcházejí muži, než ženy.

H/2: Zahraniční zaměstnavatelé upřednostňují uchazeče o práci, vzdělané v odborných činnostech (např. různá řemesla) před uchazeči, kteří jsou vysokoškolsky vzdělaní.

H/3: Čím více cizích jazyků uchazeč o zaměstnání v zahraničí ovládá, tím větší má šanci práci v zahraničí získat.

H/4: Ženám v důsledku dlouhodobějšího odloučení od rodiny, blízkých, přátel, apod., v souvislosti se zaměstnáním v zahraničí, hrozí ve větší míře negativní psychické či somatické zdravotní problémy než mužům.

H/5: Hlavní motivací pro většinu lidí, kteří se rozhodnou odejít za prací do ciziny, jsou ekonomické důvody.

Pozn.: *Většinou je míněno více než 50% dotázaných respondentů.*

Výzkumné otázky, které nebyly využity pro verifikaci či falzifikaci stanovených hypotéz, byly rovněž analyzovány, a jejich výsledky byly zpracovány a vyhodnoceny samostatně.

5.2 Metodika výzkumu

K výzkumu byla zvolena metodika kvantitativního výzkumu, jehož cílem je získat exaktní a objektivně ověřitelné údaje o zkoumané problematice. Je to postup získávání

přesných údajů vyjádřených numericky.¹⁷⁸ Jako výzkumná metoda pro sběr dat a jejich následné zpracování byla vybrána metoda dotazníkového šetření. Dotazník (viz příloha č. 1) byl distribuován prostřednictvím výpočetní techniky, osobně i za pomoci dalších osob. Byl rozdělen do dvou částí, přičemž první část obsahuje základní údaje o zkoumaných subjektech, jako je pohlaví, věk, vzdělání, druhá část je zaměřena na monitoring názorů oslovených respondentů.

Hypotézy i výzkumné otázky byly sestaveny tak, aby z nich bylo možné ověřit a vyjádřit význam i dopad pracovní mobility na jednotlivce i jejich případné rodiny či blízké okolí, a aby poskytly přehled názorů respondentů na pracovní mobilitu.

Sběr dat z dotazníků také současně slouží k vyhodnocení přehledu o tom, kolik respondentů daného regionu má ať již současnou či minulou zkušenost se zaměstnáním v zahraničí a z jakého titulu.¹⁷⁹

K vyhodnocení dat byla použita metoda analýzy (rozbor), syntézy (souhrn, sjednocení), komparace (srovnání) i deskripce (popisu).

Reliabilita této výzkumné metody je dána zvoleným výzkumným vzorkem respondentů.

5.3 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor (vzorek respondentů), vzniklý náhodným výběrem (každý subjekt má stejnou šanci se dostat do výběrového souboru, nikdo není žádným způsobem z výběru vyloučen¹⁸⁰), tvoří zaměstnanci, uchazeči o zaměstnání a osoby samostatně výdělečně činné, ženy i muži, různého věku a vzdělání, z regionu Jesenicko (asi 42 000 obyvatel). Bylo osloveno celkem **120** respondentů (60 žen a 60 mužů), což je přibližně **0,29 %** z uvedeného celkového počtu obyvatel tohoto regionu.

Vráceno ke zpracování bylo všech **120** distribuovaných dotazníků, tzn. **60** od oslovených žen a **60** od oslovených mužů, což představuje **100 %** návratnost vyplněných dotazníků oslovených respondentů.

¹⁷⁸ GAVORA, Peter. a kol. 2010. *Elektronická učebnica pedagogického výskumu*. [online]. Bratislava: Univerzita Komenského, 2010. Dostupné z: <http://www.e-metodologia.fedu.uniba.sk/index.php/kapitoly/veda-a-vyskum/kvantitativny-vyskum.php?id=i1p6>

¹⁷⁹ Dotazníky získané sběrem dat, jsou uloženy v soukromém archivu autorky této práce.

¹⁸⁰ GAVORA, Peter. a kol. 2010. *Elektronická učebnica pedagogického výskumu*. [online]. Bratislava: Univerzita Komenského, 2010. Dostupné z: <http://www.e-metodologia.fedu.uniba.sk/index.php/kapitoly/vyskumny-subor/nahodny-vyber.php?id=i8p2>

K samotnému zpracování výzkumu byla využita data ze **111** dotazníků, které byly řádně vyplněny ve všech požadovaných bodech, což je **92,5 %** z celkového počtu vrácených dotazníků. Po neúplnosti vyplnění všech požadovaných dat bylo ze zpracování tedy vyřazeno celkem **9** dotazníků, tj. **7,5 %** z celkového počtu dotazníků, z toho **6** dotazníků respondentů žen, to je **10 %** z celkového počtu dotazovaných žen, k výzkumu bylo využito **54** dotazníků, a **3** dotazníky respondentů mužů, což je **5 %** z celkového počtu dotazovaných mužů, k výzkumu bylo využito **57** dotazníků.

5.4 Analýza a vyhodnocení sběru dat

Analýza a vyhodnocení údajů získaných sběrem dat z realizovaného kvantitativního výzkumu - dotazníkového šetření náhodného vzorku respondentů, jsou rozděleny do tří fází.

V první fázi jsou vyhodnocena fakta z první části dotazníku – „základní údaje o zaměstnanci, uchazeči o zaměstnání, osobě samostatně výdělečně činné“, tedy o osloveném vzorku respondentů.

Ve druhé fázi jsou analyzovány údaje, zkoumané ve druhé části dotazníku – „monitoring názorů oslovených respondentů“. Tato fáze je zaměřena především na analýzu (rozbor) odpovědí ve vazbě na stanovené hypotézy H/1, H/2, H/3, H/4, H/5, přičemž výsledky tohoto rozboru jsou rozděleny nejprve na odpovědi respondentů žen, poté na odpovědi respondentů mužů a následně vyhodnoceny jako celkový názor respondentů. Tímto postupem jsou verifikovány či falzifikovány jednotlivé hypotézy a je stanovena jejich validita.

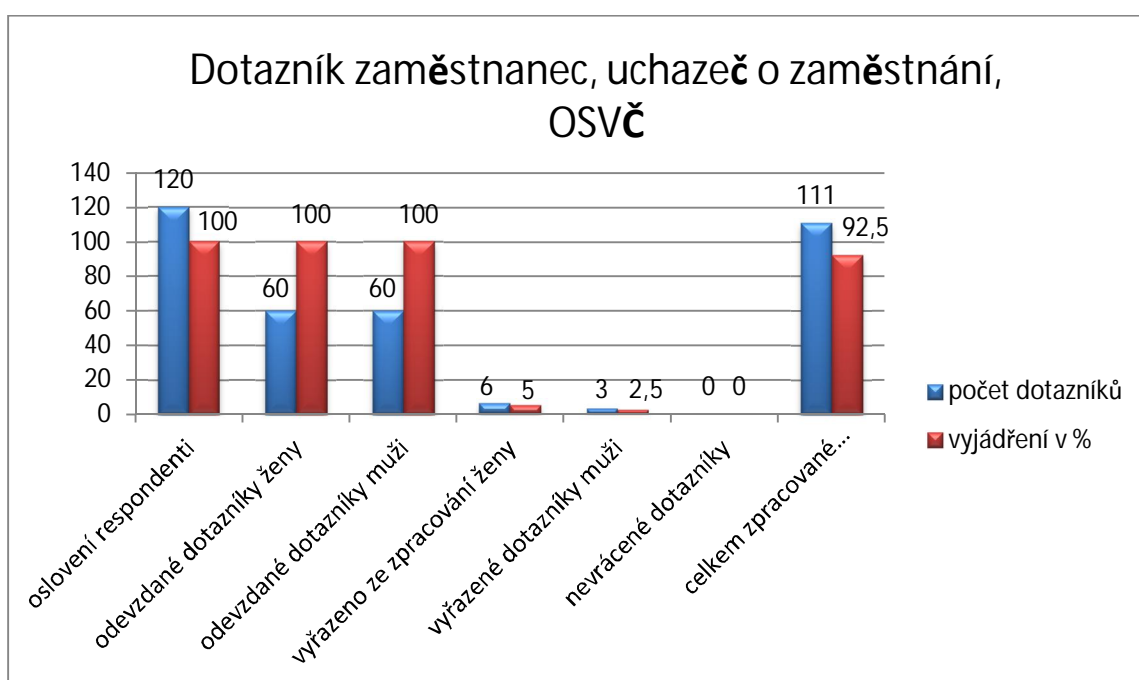
Ve třetí fázi jsou vyhodnoceny názory respondentů na ostatní výzkumné otázky, které nebyly využity ke komparaci dat ve vztahu k vysloveným hypotézám.

1. fáze - Vyhodnocení I. části dotazníků

V této fázi jsou zpracována základní data o osloveném výzkumném vzorku respondentů, který byl záměrně zvolen stejným poměrem zastoupení žen a mužů, aby mohlo dojít především k cílenému porovnání názorů obou pohlaví na problematiku pracovní mobility.

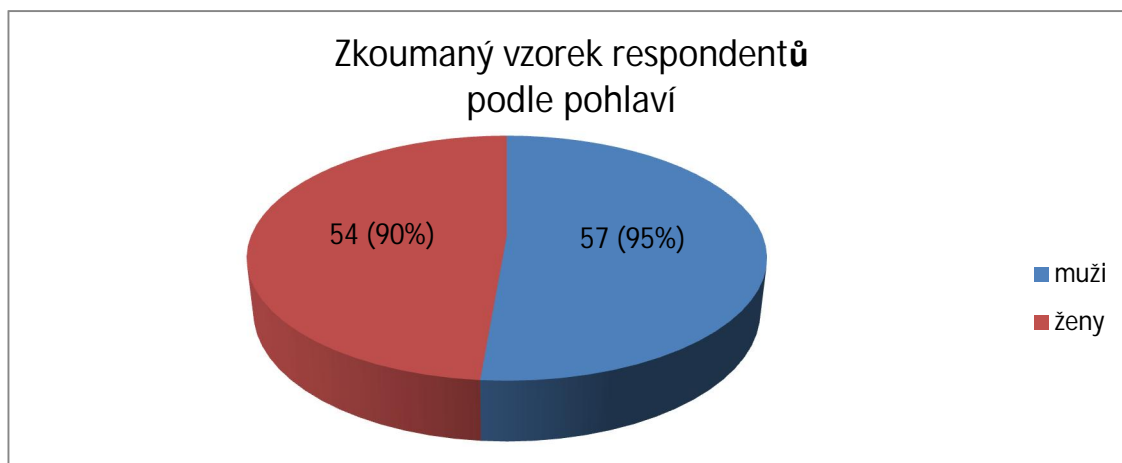
Realizovaného výzkumu se zúčastnilo celkem **120** oslovených respondentů, z toho **60** žen a **60** mužů. K vyhodnocení výsledků bylo použito celkem **111** dotazníků s úplnými požadovanými údaji, což představuje **92,5 %** z celkového počtu, **9** z nich (7,5 %) bylo vyřazeno pro neúplnost požadovaných údajů. Zpracováno tedy bylo **54** dotazníků žen a **57** dotazníků mužů. Muži byly ve vyplňování dotazníků pečlivější, což je dle mého názoru překvapující moment výzkumu, jelikož jsem očekávala, že více pečlivé budou ženy a mužům se do vyplňování moc nebude chtít, a tak dotazník nevyplní tak zodpovědně.

Z celkového počtu 120 oslovených respondentů, bylo zpracováno 111 řádně vyplněných dotazníků.



Graf č. 1: Zkoumaný vzorek respondentů podle pohlaví

Z celkového počtu 111 respondentů je 54 žen a 57 mužů.



Graf č. 2: Zkoumaný vzorek respondentů podle pohlaví

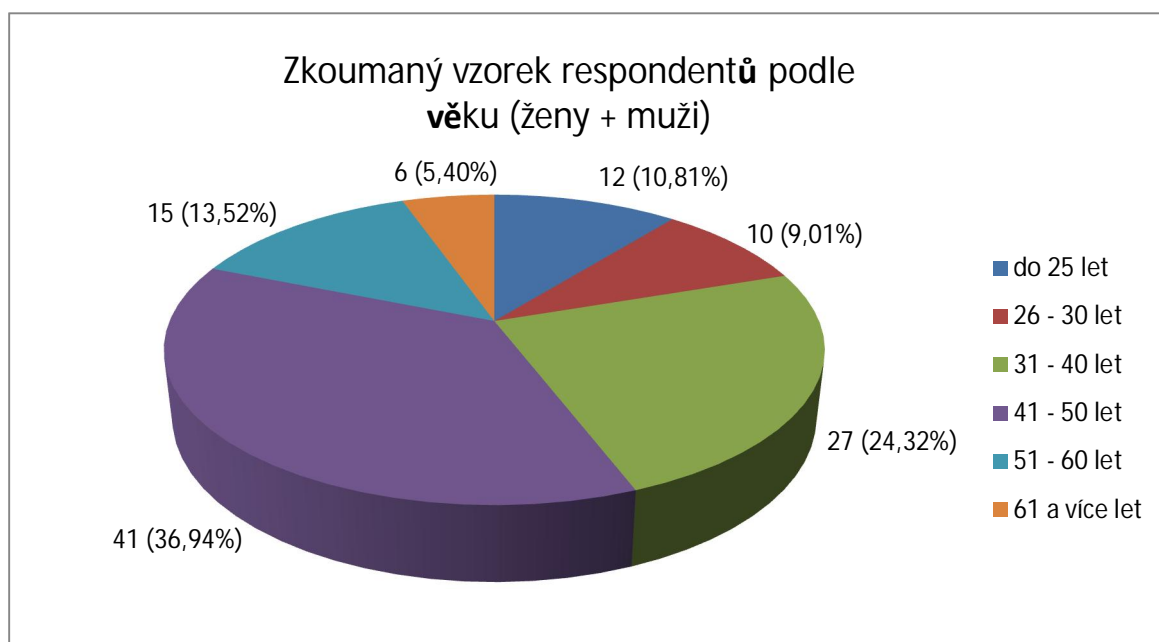
Kromě zjištění pohlaví respondentů, byla v první části dotazníku požadována další data, a to označení **věkového rozmezí respondenta**, vyplňujícího dotazník, jeho **nejvyššího dosaženého vzdělání** a **současného výkonu činnosti**.

Ze zpracovaných výsledků vyplývá, že největší zastoupení respondentů je v rozmezí 41 – 50 let a poté 31 - 40 let, což znamená, že jde o aktivní jedince středního věku. Touto věkovou kategorií jsou pak také samozřejmě nejvíce ovlivněny odpovědi na výzkumné otázky z II. části dotazníku.

Přehled jednotlivých kategorií je níže znázorněn za pomoci tabulek a grafů.

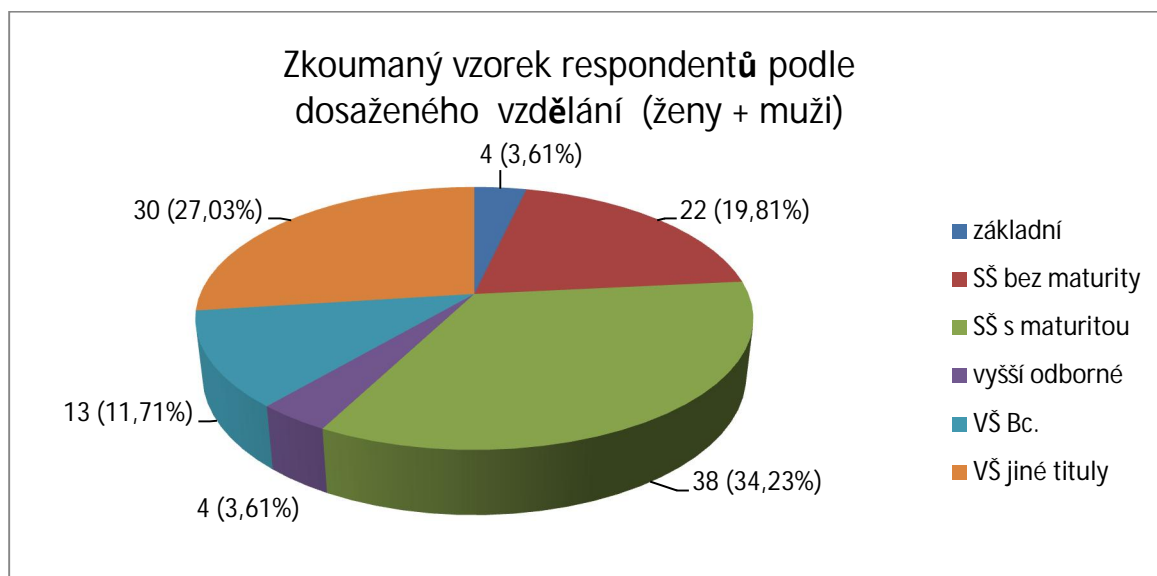
Rozdělení podle věku	ženy	muži	celkem respondentů
do 25 let	7	5	12
26 - 30 let	8	2	10
31 - 40 let	11	16	27
41 - 50 let	22	19	41
51 - 60 let	3	12	15
60 let a více	3	3	6
Součet respondentů	54	57	111

Tabulka č. 1: Zkoumaný vzorek respondentů podle věku

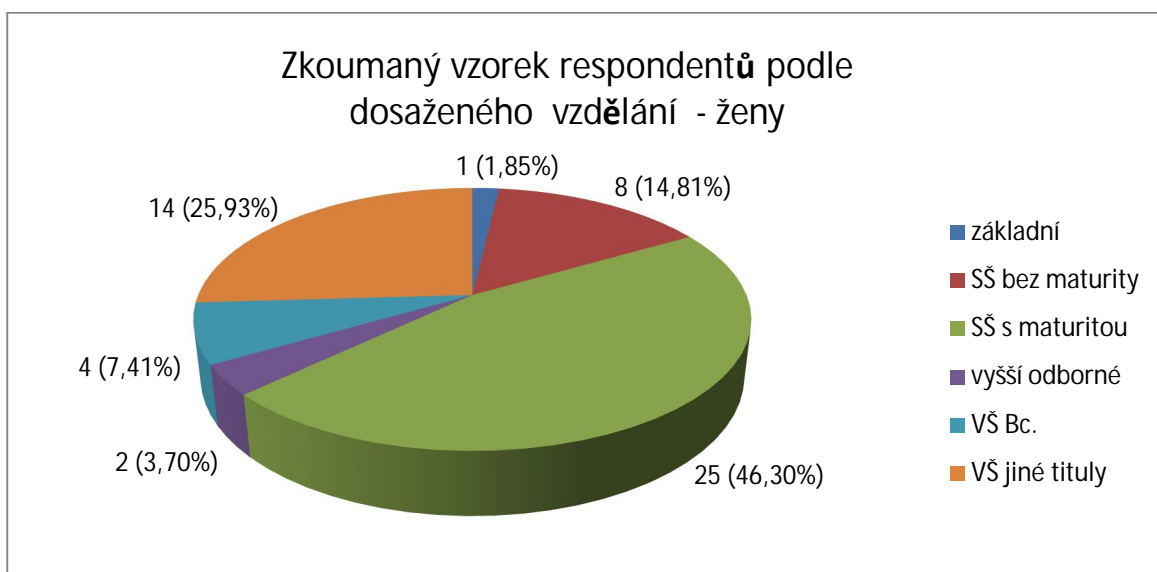


Graf č. 3: Zkoumaný vzorek respondentů (muži/ženy) podle věku

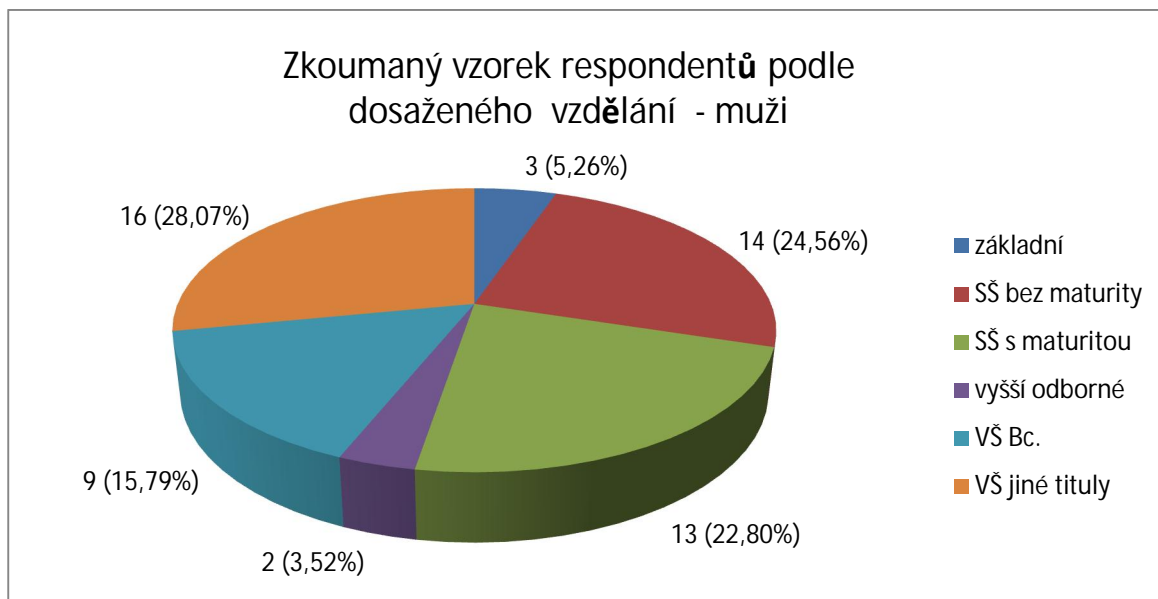
Analýzou zpracovaných dat bylo zjištěno, že nejpočetnější zastoupení respondentů tvoří ti, kteří dosáhli jako nejvyššího, středoškolského vzdělání s maturitou. Zajímavým zjištěním bylo, že druhou nejpočetnější skupinou jsou absolventi vysokoškolského vzdělání s dosaženým vyšším titulem než bakalářským.



Graf č. 4: Zkoumaný vzorek respondentů (muži/ženy) podle nejvyššího dosaženého vzdělání



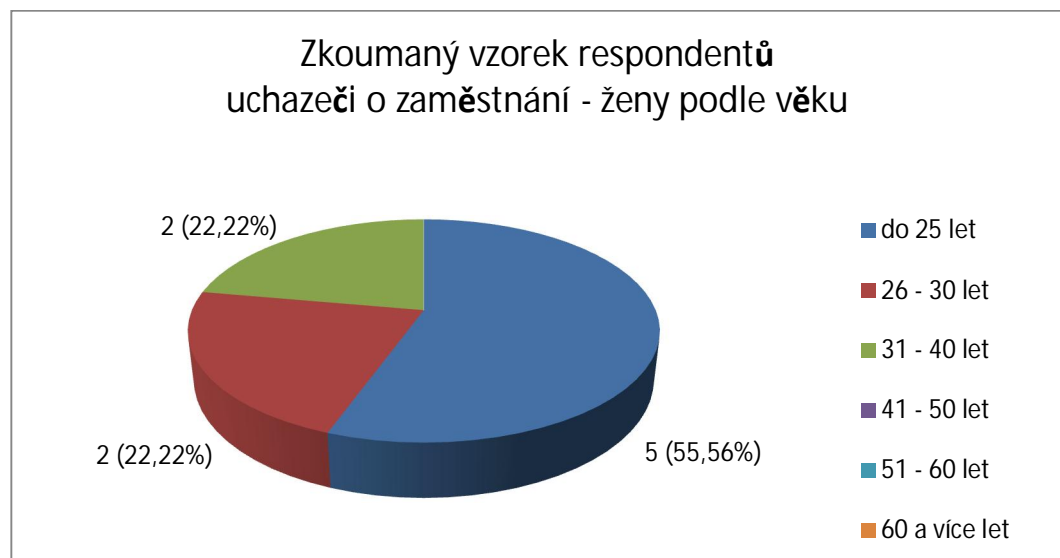
Graf č. 5: Zkoumaný vzorek respondentů - ženy podle nejvyššího dosaženého vzdělání



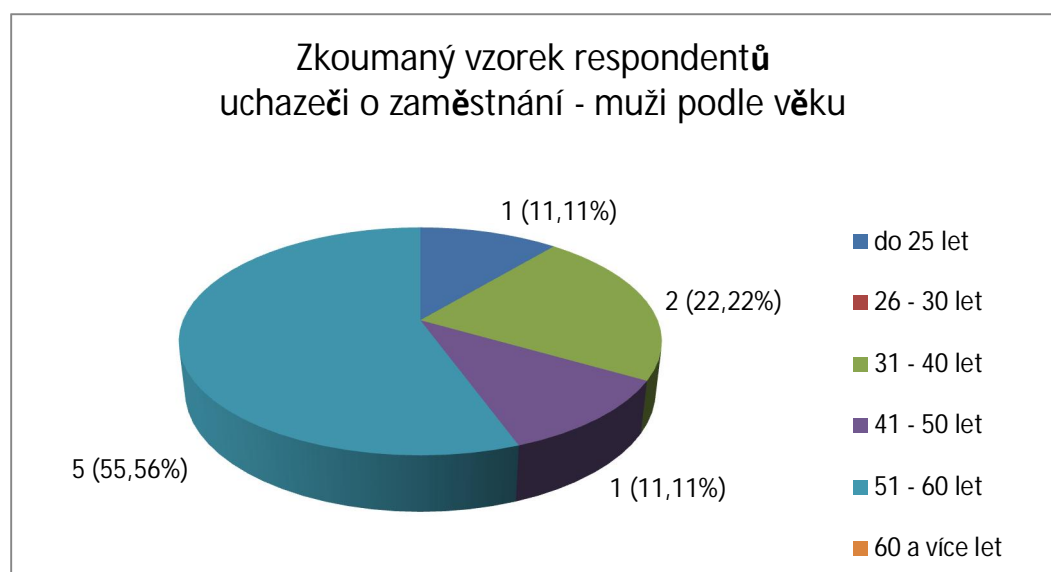
Graf č. 6: Zkoumaný vzorek respondentů - muži podle nejvyššího dosaženého vzdělání

Ze zkoumaného vzorku respondentů je **18 uchazečů o zaměstnání**, a to shodně **9 žen a 9 mužů**. Ženy jsou zastoupeny jen ve věkových kategoriích do 25 let, 26 – 30 let a 31 - 40 let – z oslovených respondentů nebyla tedy žádná žena starší 40 let, která by v současné době neměla zaměstnání. I když jde o velmi nízké procento zkoumaných respondentů, z uvedeného je možné konstatovat, že práci spíše nemohou získat mladší ženy (např. absolventky). Naopak u mužů je ze zkoumaného vzorku zastoupena nejvíce skupina ve věku 51 – 60 let, což by mohlo svědčit o tom, že muži právě v tomto věku velmi těžko získávají práci, a proto se často rozhodují např. pro výkon samostatné výdělečné činnosti.¹⁸¹

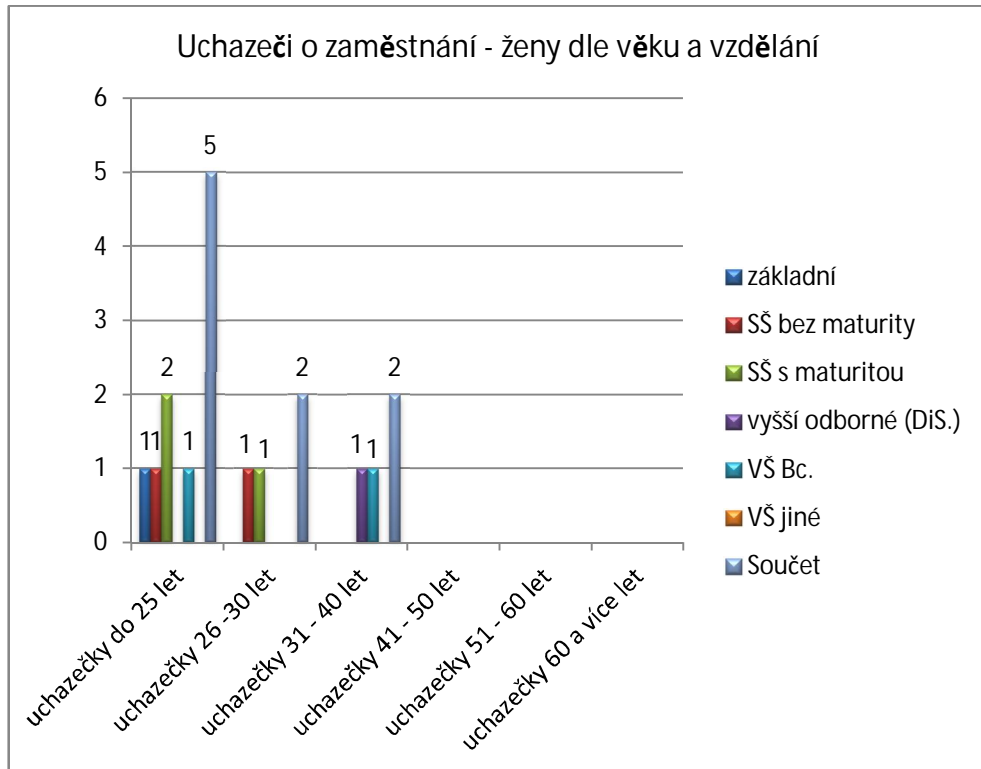
¹⁸¹ pozn. autora (zkušenosti z výkonu profese - konzultant oddělení nemocenského pojištění a EU – OSSZ Jeseník)



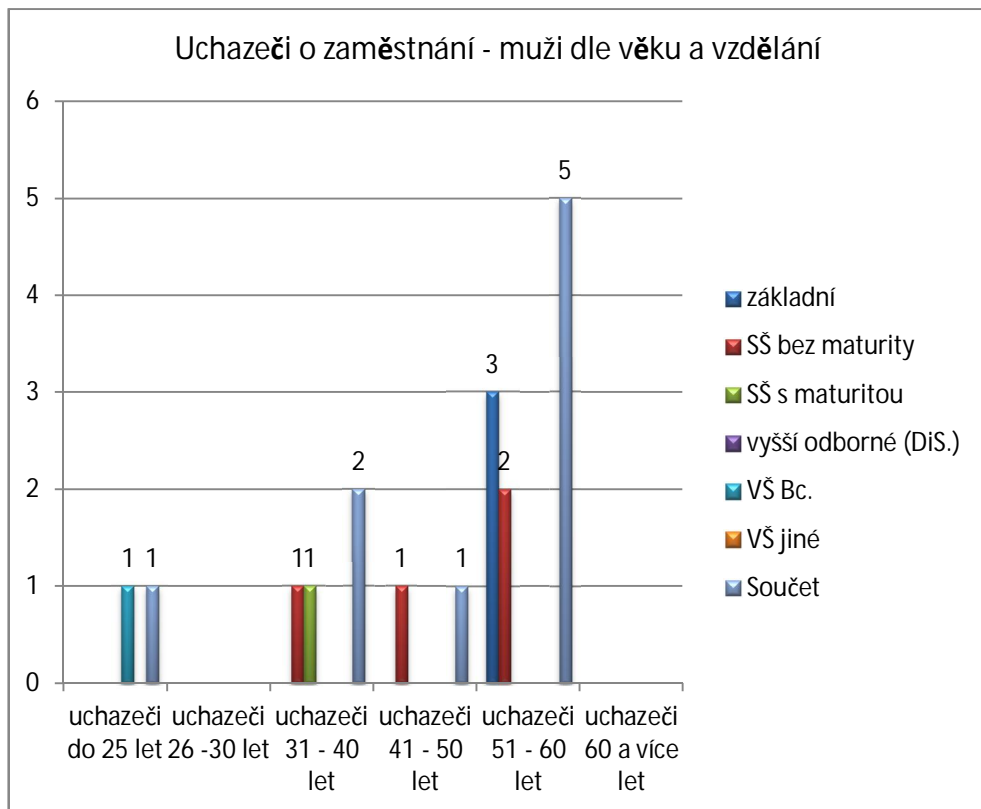
Graf č. 7: Uchazeči o zaměstnání – ženy – podle věku



Graf č. 8: Uchazeči o zaměstnání – muži – podle věku

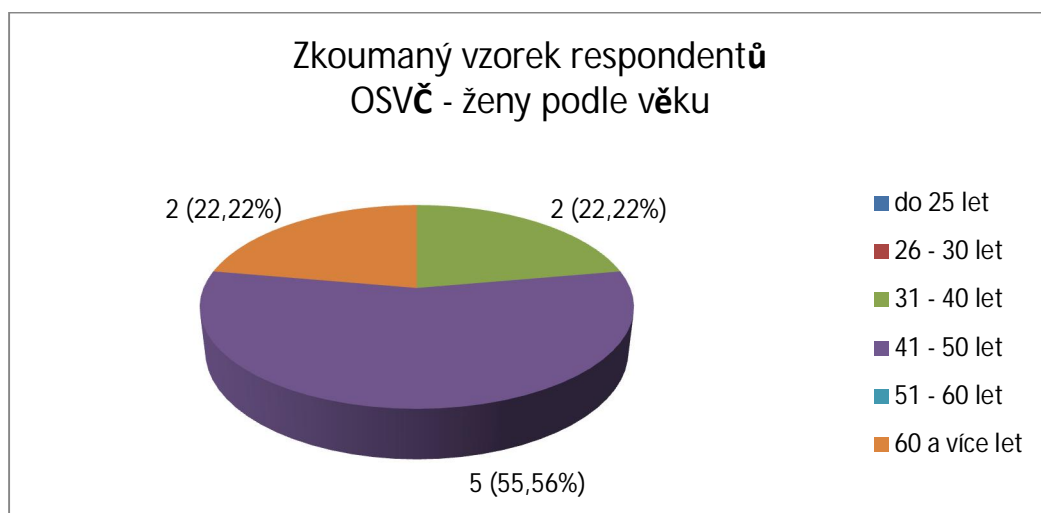


Graf č. 9: Uchazeči o zaměstnání – ženy dle věku a vzdělání

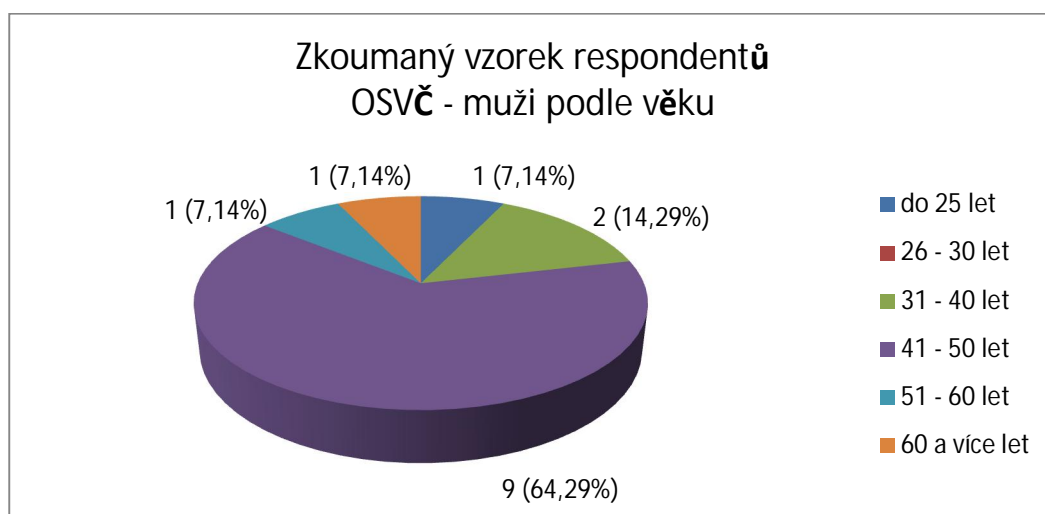


Graf č. 10: Uchazeči o zaměstnání – muži dle věku a vzdělání

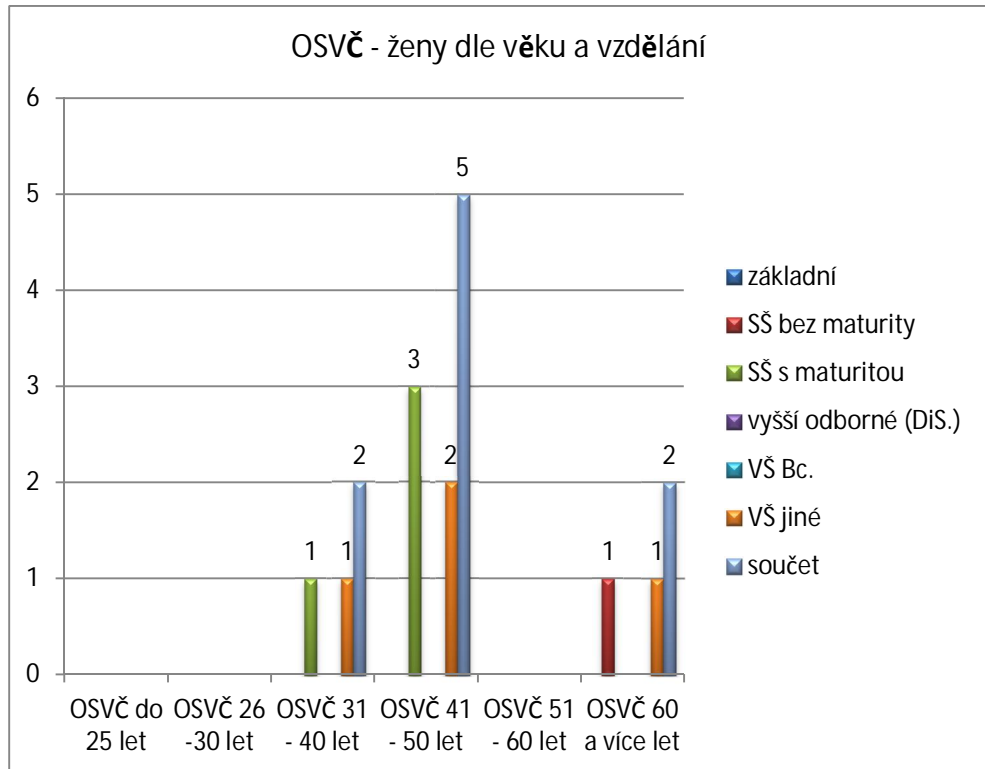
Další skupinou zkoumaného vzorku respondentů byly **osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ)**, které tvoří celkem **23** respondentů, z toho je **9** žen a **14** mužů. Z 9 žen vykonává všech 9 samostatně výdělečnou činnost v ČR, ze 14 mužů vykonává 12 samostatně výdělečnou činnost v ČR a 2 v zahraničí. Ženy i muži jsou v této kategorii zastoupeny nejvíce ve věku 41 – 50 let. U žen byl shodný počet nejvyššího dosaženého vzdělání středoškolského s maturitou a vysokoškolského, vyššího, než bakalářského. U mužů jednoznačně převládá středoškolské vzdělání s maturitou. A u mužů lze také pozorovat již výše uvedený závěr (u uchazečů o zaměstnání), že ve vyšším věku nemohou získat práci, proto se často rozhodují pro výkon samostatné výdělečné činnosti.



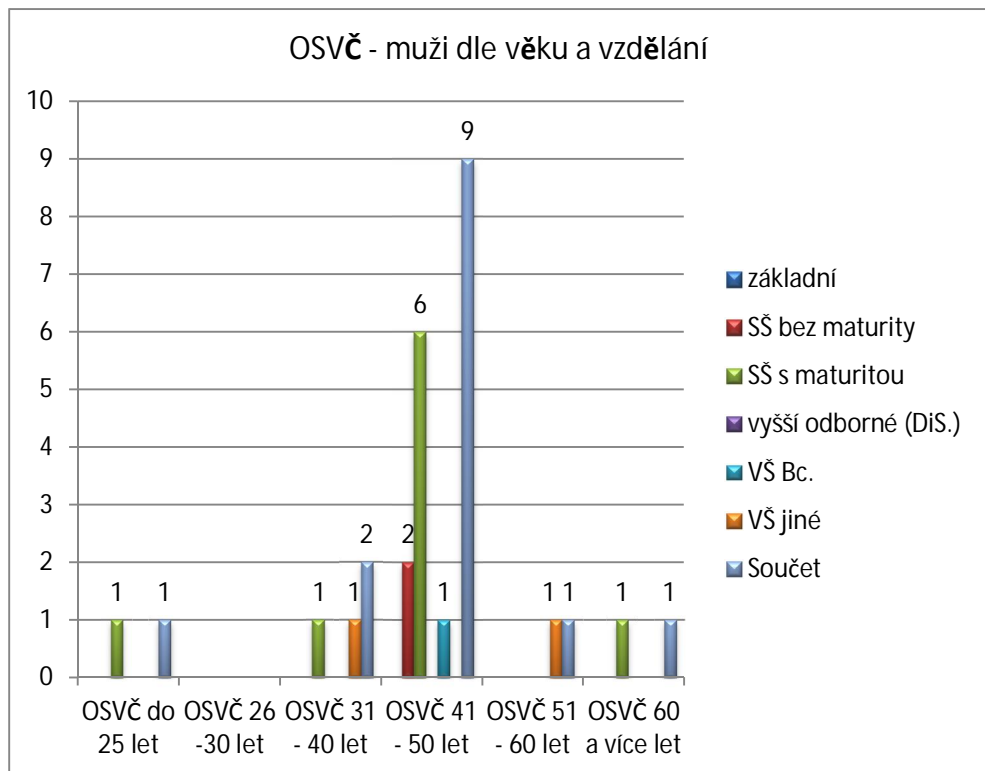
Graf č. 11: OSVČ – ženy – podle věku



Graf č. 12: OSVČ – muži – podle věku



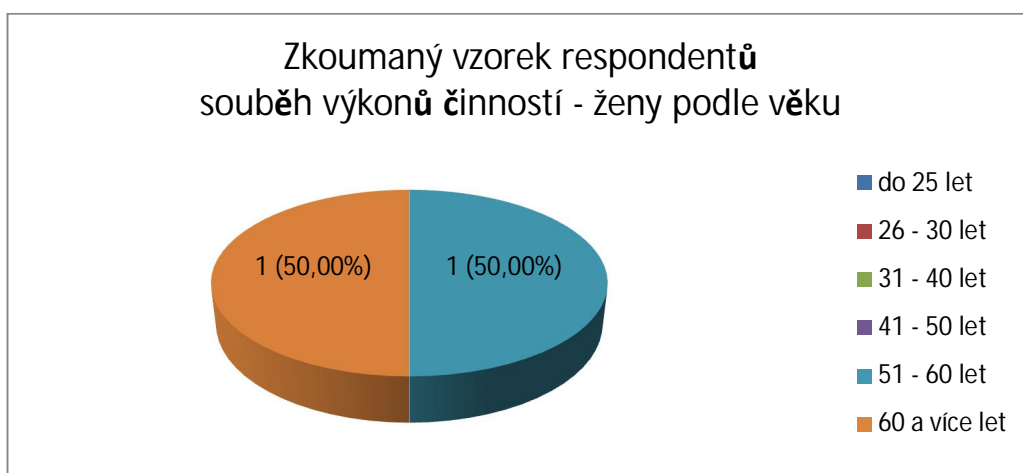
Graf č. 13: OSVČ – ženy dle věku a vzdělání



Graf č. 14: OSVČ – muži dle věku a vzdělání

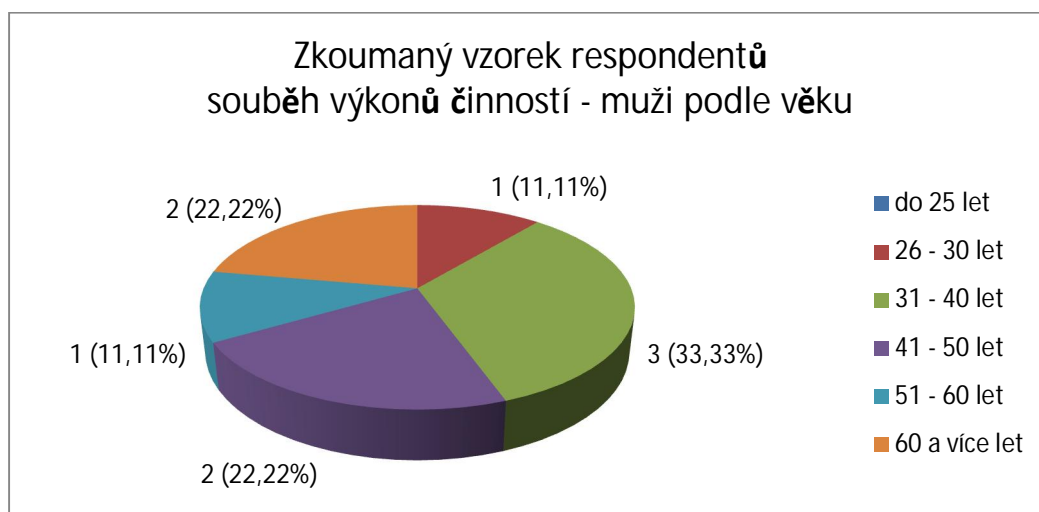
Někteří respondenti tvoří tzv. skupinu **souběhů výkonů činností**, a to celkem **11** respondentů, **2** ženy a **9** mužů.

Rozlišujeme zde souběh *zaměstnání v ČR* a *OSVČ v zahraničí* - **3** respondenti (muži); souběh *zaměstnání v ČR* a *OSVČ v ČR* - **1** respondent (žena); souběh *zaměstnání v zahraničí* a *OSVČ v ČR* - **1** respondent (muž); souběh *OSVČ v ČR* a *OSVČ v zahraničí* - **5** respondentů (**4** muži a **1** žena); souběh *zaměstnání v zahraničí* a *OSVČ v zahraničí* - **1** respondent (muž).



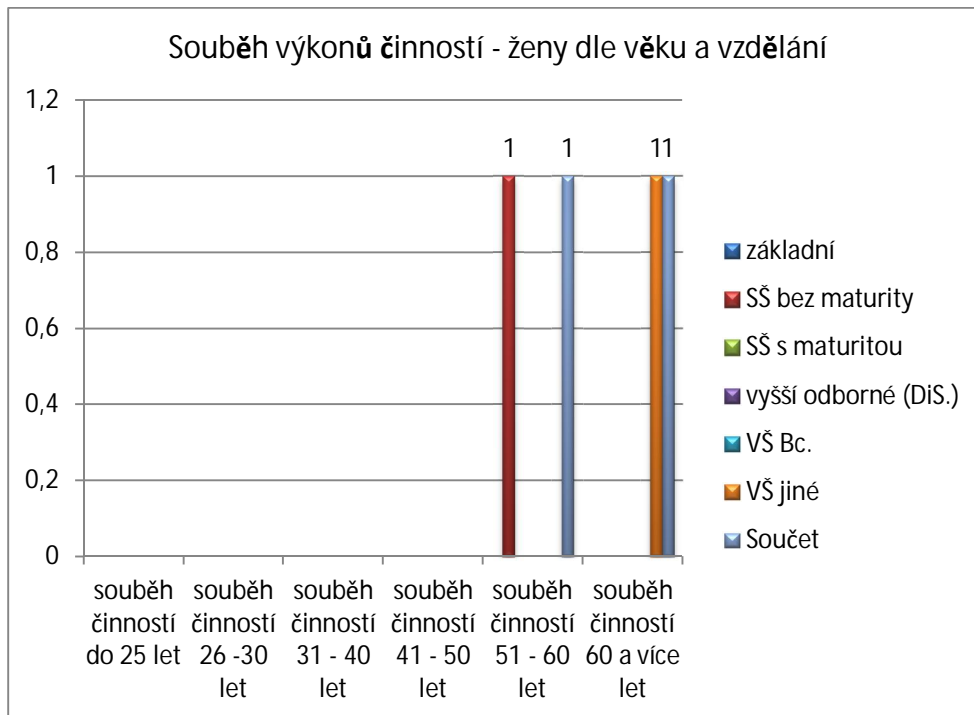
Graf č. 15: Souběh výkonů činností – ženy – podle věku

U žen je v této skupině zastoupena pouze starší věková kategorie, a to ženy od 51 let výše. Jedna z žen má vysokoškolské vzdělání vyššího než bakalářského typu a druhá má středoškolské vzdělání bez maturity.

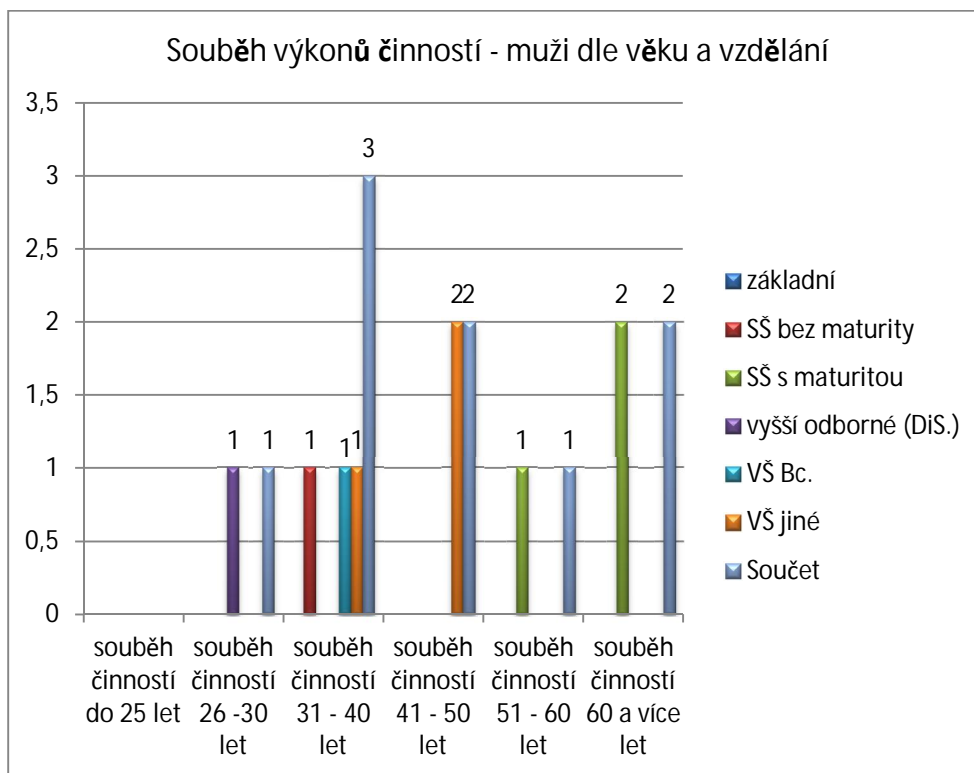


Graf č. 16: Souběh výkonů činností – muži – podle věku

U mužů při souběhu výkonů činnosti jednoznačně převládá vysokoškolské vzdělání vyššího než bakalářského typu. Věkové kategorie jsou zastoupeny vcelku rovnoměrně, ale není zde žádný muž do 25 let věku.



Graf č. 17: Souběh výkonů činností - ženy dle věku a vzdělání

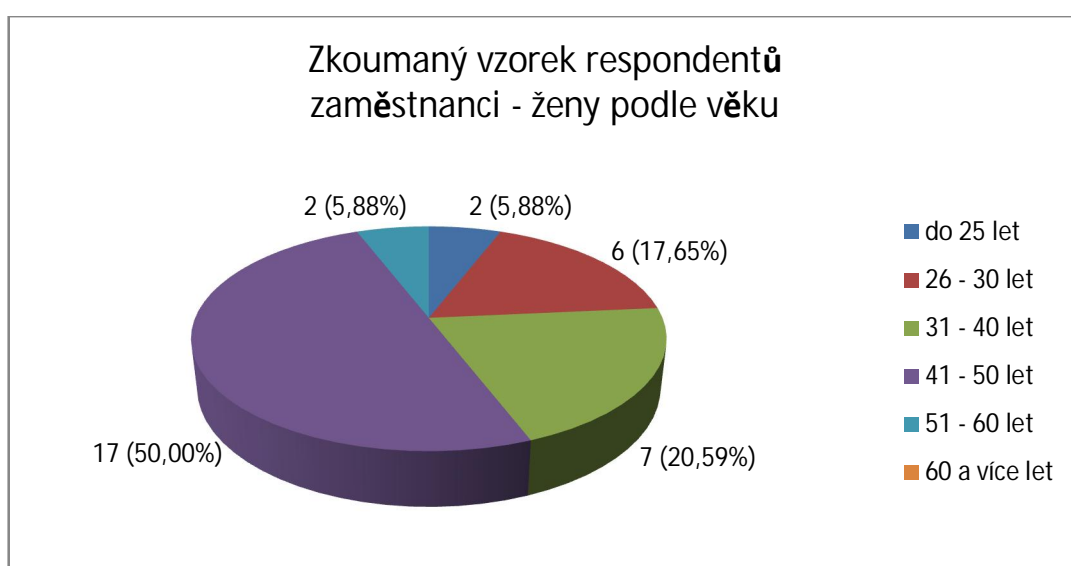


Graf č. 18: Souběh výkonů činností - muži dle věku a vzdělání

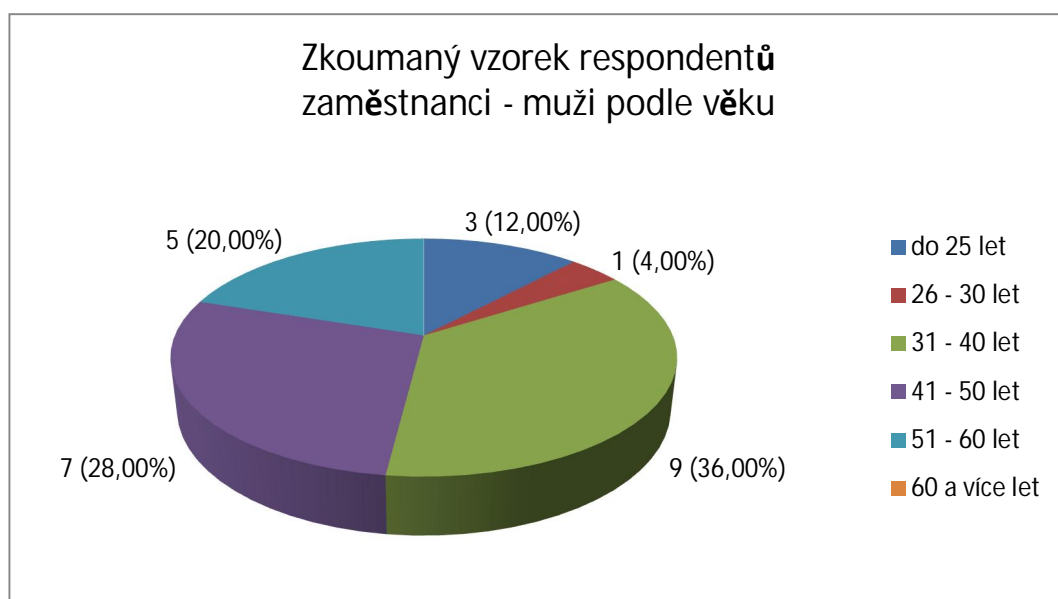
Nejpočetnější skupinu respondentů tvoří **zaměstnanci** – **34** žen a **25** mužů, z toho **31** žen jsou zaměstnankyně v ČR a **3** ženy zaměstnankyněmi v zahraničí. Ve skupině mužů je **24** z nich zaměstnaných v ČR a **1** v zahraničí.

U žen tvoří největší skupinu respondentky ve věku 41 - 50 let. Tato skupina představuje polovinu z celkového počtu zaměstnankyň. Nejčastěji zastoupené nejvyšší dosažené vzdělání je u žen středoškolské s maturitou.

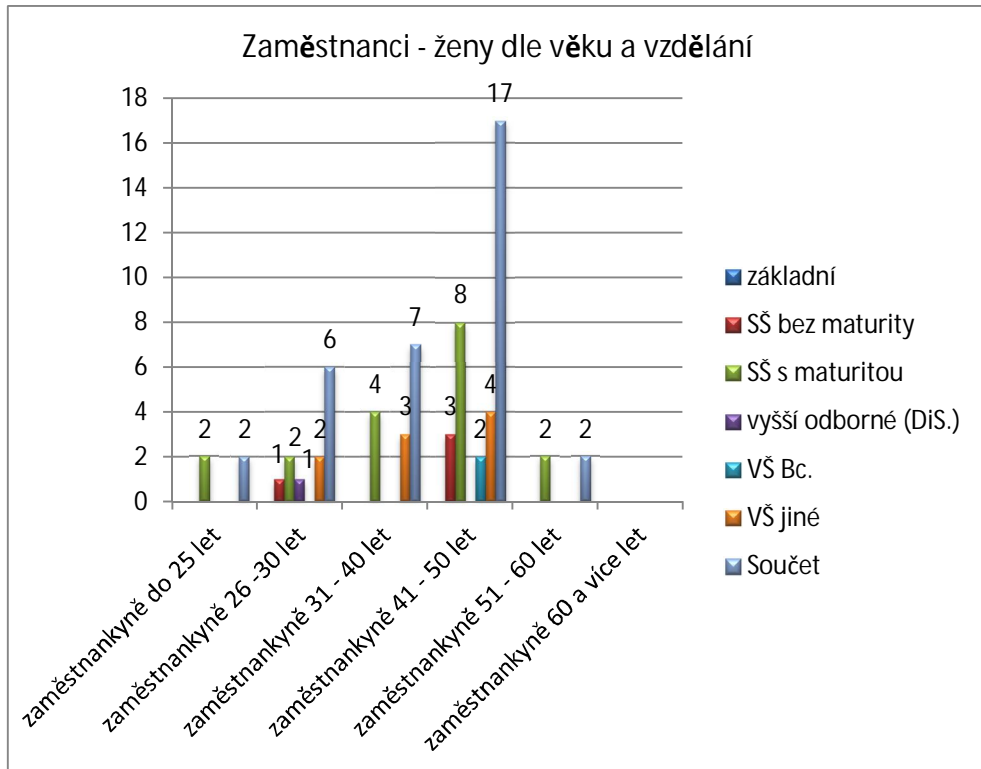
U mužů je věkově nejpočetnější skupina od 31 do 40 let, s tím, že je nejvíce zastoupeno vysokoškolské vzdělání vyššího než bakalářského typu.



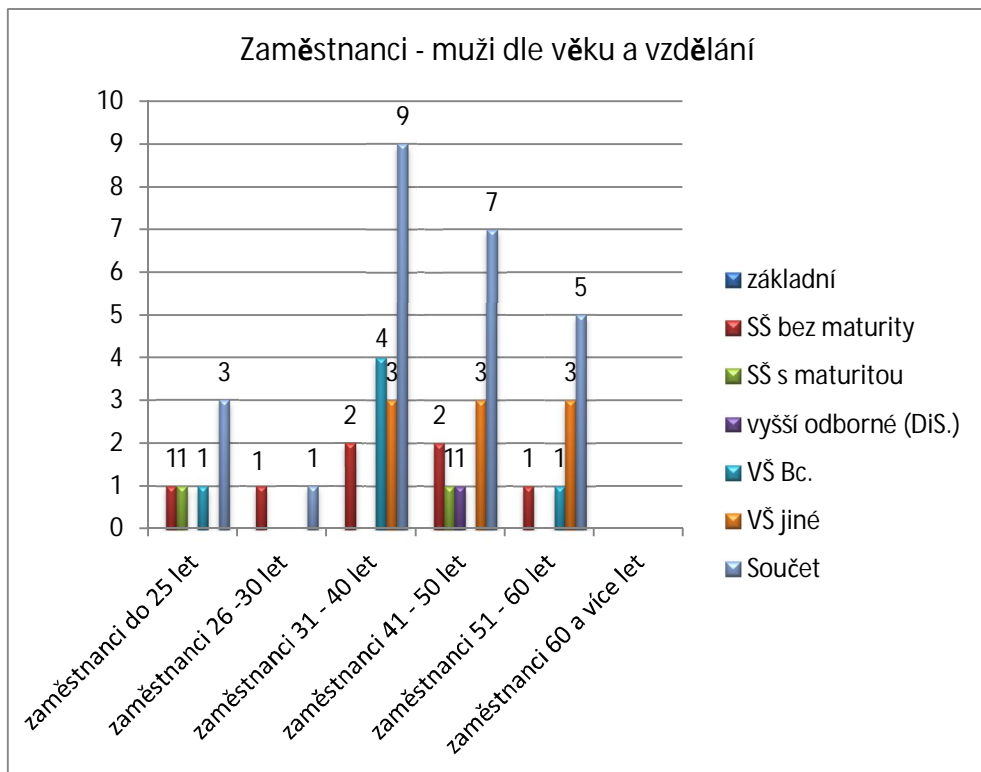
Graf č. 19: Zaměstnanci – ženy – podle věku



Graf č. 20: Zaměstnanci – muži – podle věku



Graf č. 21: Zaměstnanci - ženy dle věku a vzdělání



Graf č. 22: Zaměstnanci – muži dle věku a vzdělání

2. fáze - Vyhodnocení II. části dotazníků – stanovené hypotézy

Ve II. části dotazníku – „monitoring názorů oslovených respondentů“ jsou ke zpracování vyslovených hypotéz využity metody analýzy (rozbor), syntézy (souhrn, sjednocení), deskripce (popis) i komparace (srovnání). Jednotlivé hypotézy jsou verifikovány či falzifikovány a jejich validita je stanovena na základě sběru dat osloveného vzorku respondentů.

Byly stanoveny tyto hypotézy:

H/1: Za prací do zahraničí častěji odcházejí muži, než ženy.

H/2: Zahraniční zaměstnavatelé upřednostňují uchazeče o práci, vzdělané v odborných činnostech (např. různá řemesla) před uchazeči, kteří jsou vysokoškolsky vzdělaní.

H/3: Čím více cizích jazyků uchazeč o zaměstnání v zahraničí ovládá, tím větší má šanci práci v zahraničí získat.

H/4: Ženám v důsledku dlouhodobějšího odloučení od rodiny, blízkých, přátel, apod., v souvislosti se zaměstnáním v zahraničí, hrozí ve větší míře negativní psychické či somatické zdravotní problémy než mužům.

H/5: Hlavní motivací pro většinu lidí, kteří se rozhodnou odejít za prací do ciziny, jsou ekonomické důvody.

Pozn.: *Většinou je míněno více než 50% dotázaných respondentů.*

H/1: Za prací do zahraničí častěji odcházejí muži, než ženy.

Při zpracování dané hypotézy byly výsledky zjištěny především ze sběru dat uvedených ve výzkumné otázce č. 17.

K dalšímu posouzení (jako podpůrné) byly využity výzkumné otázky č. 11, č. 18 a č. 19.

Otázka č. 17 – Odcházejí podle Vás pracovat (nebo již pracují) do zahraničí více muži či ženy? - možnost odpovědí – MUŽI / ŽENY.

pohlaví	odpověď MUŽI	vyjádření v %	odpověď ŽENY	vyjádření v %
ženy	47	87,04 %	7	12,96 %
muži	50	87,72 %	7	12,28 %
celkem	97	87,39 %	14	12,61 %

Tabulka č. 2: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č.17

Rozdělení podle činnosti	MUŽI (odp. č. 1)		ŽENY (odp. č. 2)		Součet odpovědí	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Zaměstnanci	30	22	4	3	34	25
OSVČ	8	13	1	1	9	14
Uchazeči	8	7	1	2	9	9
Souběh	1	8	1	1	2	9
Součet	47	50	7	7	54	57
Celkem ženy i muži	97		14		111	

Tabulka č. 3: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č.17 dle činnosti

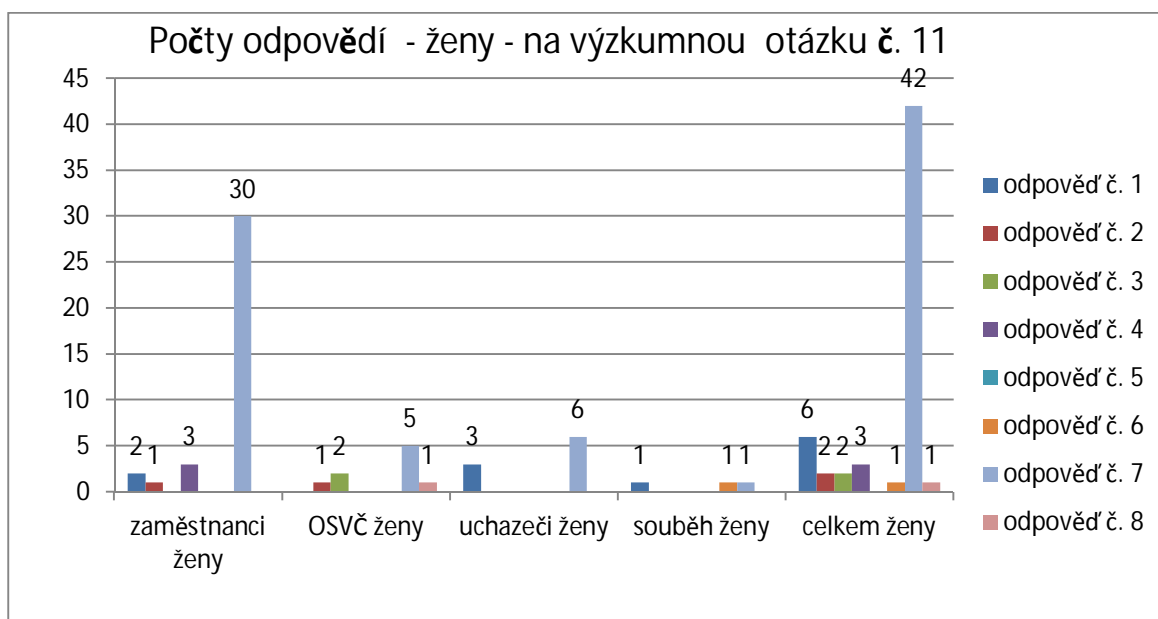
Z uvedených výsledků v tabulkách jasně vyplývá, že dle názorů respondentů, které jsou vzácně prakticky vyrovnané, za prací do zahraničí odcházejí častěji muži, než ženy. Myslí si to celkem **97** respondentů ze 111, což představuje skoro 88 %.

Otázka č. 11 - *Máte nějakou osobní zkušenost s prací v zahraničí?* – možnosti odpovědí:

1. ANO, pracoval(a) jsem v zahraničí jako zaměstnanec zahraničního zaměstnavatele
2. ANO, pracoval(a) jsem v zahraničí jako zaměstnanec českého zaměstnavatele
3. ANO, pracoval(a) jsem v zahraničí jako OSVČ
4. ANO, pracuji v současné době v zahraničí jako zaměstnanec zahraničního zaměstnavatele
5. ANO, pracuji v současné době v zahraničí jako zaměstnanec českého zaměstnavatele
6. ANO, pracuji v současné době v zahraničí jako OSVČ
7. NE, nikdy jsem v zahraničí nepracoval(a)
8. přemýšlím o práci v zahraničí nebo mám už takovou práci dohodnutou

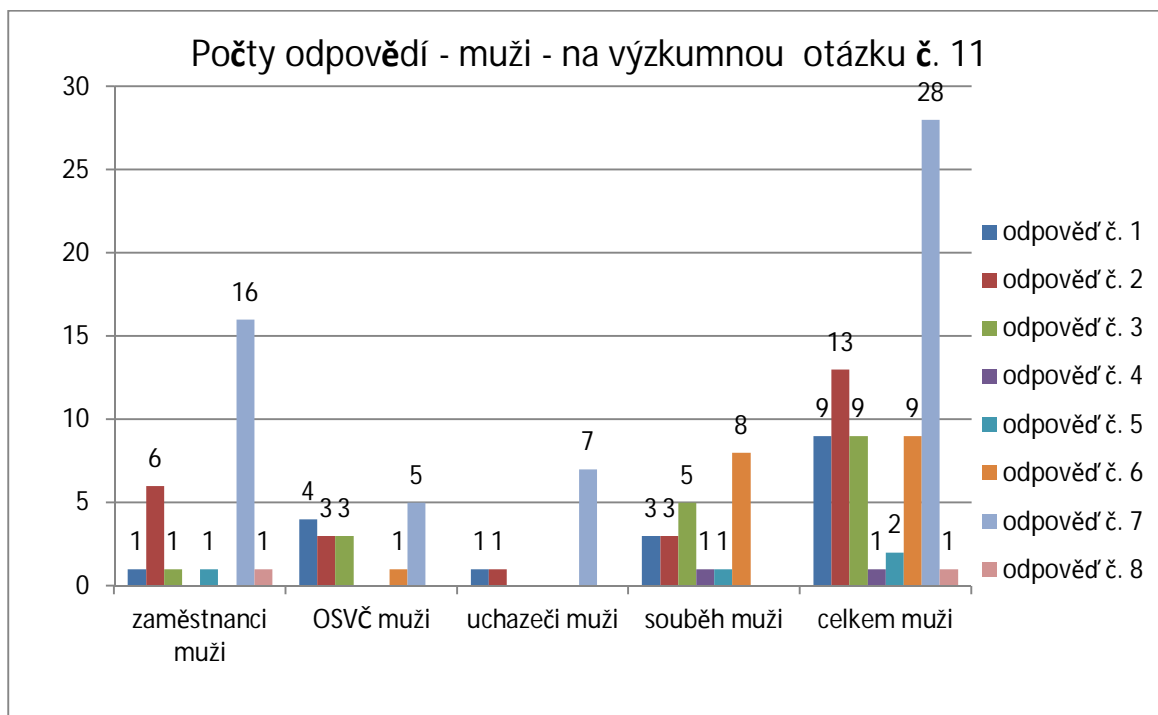
U této výzkumné otázky bylo možné samozřejmě označit více odpovědí, jelikož respondenti mohli mít již minulou zkušenost nebo i více zkušeností s prací v zahraničí, ale mohou mít zároveň i současnou zkušenost. Někteří nikdy v zahraničí nepracovali, pak je odpověď jasně daná a někteří právě o takové práci uvažují nebo ji již mají sjednanu, v tomto případě ovšem není vyloučena již minulá zkušenost s prací v cizině.

Na výzkumnou otázku bylo uvedeno **57** odpovědí žen a **72** odpovědí mužů, tedy celkem **129** odpovědí.



Graf č. 23: Odpovědi respondentů žen na výzkumnou otázku č. 11

U žen se nejčastěji objevuje odpověď č. 7, tzn., že nikdy v zahraničí nepracovaly, tudíž nemají žádnou osobní zkušenost. To odpovídá i nejpočetnější skupině zaměstnankyň, které mají práci v ČR, a tím pádem zřejmě neuvažují o jiné práci, navíc v zahraničí. Druhou nečastěji uváděnou odpovědí u žen je, že mají zkušenost s prací v zahraničí u zahraničního zaměstnavatele, což by podle věku těch žen, které tuto odpověď uváděly, mohlo odpovídat např. tomu, že v zahraničí studovaly a zároveň pracovaly.



Graf č. 24: Odpovědi respondentů mužů na výzkumnou otázku č. 11

U mužů má sice také převahu odpověď č. 7 – nemají žádnou zkušenost s prací v zahraničí, ale druhou nejpočetnější skupinou jsou muži, kteří mají zkušenost s prací v zahraničí pro českého zaměstnavatele, což by mohlo nejpravděpodobněji odpovídat institutu vyslání českým zaměstnavatelem do zahraničí za účelem vykonání určitého výkonu práce či služeb.

U výzkumné otázky č. 11 je patrné, že častější osobní zkušenost s prací v zahraničí mají muži, tudíž je tak podpořena vyslovená hypotéza.

Výzkumné otázky č. 18 a č. 19 byly do dotazníku zahrnuty v návaznosti na výzkumnou otázku č. 17.

Jde o dvě otevřené otázky, na které respondenti měli reagovat svými názory a uvést tři hlavní důvody, proč si myslí, že za prací do zahraničí odcházejí častěji muži nebo ženy, a to dle jejich odpovědi ve výzkumné otázce č. 17.

Otázka č. 18 – *Pokud jste na předchozí otázku odpověděli, že za prací do zahraničí odcházejí pracovat častěji MUŽI, uveďte prosím 3 hlavní důvody, a to v pořadí jejich důležitosti, proč si myslíte, že tomu tak je.*

Otázka č. 19 - *Pokud jste na předchozí otázku odpověděli, že za prací do zahraničí odcházejí pracovat častěji ŽENY, uveďte prosím 3 hlavní důvody, a to v pořadí jejich důležitosti, proč si myslíte, že tomu tak je.*

Z analýzy, syntézy i komparace výzkumných otázek pro ověření stanovené hypotézy č. 1 je zřejmé, že **muži za prací do zahraničí odcházejí častěji než ženy**.

Toto tvrzení je podpořeno také mnoha odpověďmi respondentů, žen i mužů, na související výzkumné otázky k otázce č. 17, a to na otázky č. 18 a č. 19, u kterých není možné, si nepovšimnou velké shody v uváděných důvodech. Respondenti jako časté důvody (po výdělku) uváděli, že ženy jsou většinou matky a starají se o rodinu, s čímž souvisely odpovědi typu, že muži jsou živiteli rodin, a tak musí vydělávat peníze, aby rodinu zabezpečili. Dále, že se muži lépe přizpůsobují podmínkám prostředí, nejsou tak nároční na ubytování a hygienu jako ženy, často si vycestováním za prací splňují sny o dobrodružství a nejsou v tak velké míře vystaveni možné zločinnosti (přepadení, okradení, apod.). Dalšími důvody bylo např., že jsou muži více odvážní, mají větší kuráž a lépe se orientují v cizím prostředí.

Ti, kteří si myslí, že častěji za prací do ciziny odcházejí ženy, uváděli důvody (kromě finančních) např. takové, že ženy si umí lépe práci zorganizovat, proto nemají problémy sladit práci s rodinou, že jsou chytřejší či pohotovější, než muži, takže získávají většinou lepší zaměstnání, apod., ale také byly uvedeny důvodu takového rázu, že v zahraničí nejsou ženy tak diskriminovány při ucházení se o práci, jako u nás (např. kvůli výchově malých dětí).

Hypotéza byla verifikována (byla potvrzena).

H/2: Zahraniční zaměstnavatelé upřednostňují uchazeče o práci, vzdělané v odborných činnostech (např. různá řemesla) před uchazeči, kteří jsou vysokoškolsky vzdělaní.

Pro potvrzení či vyvrácení této hypotézy byly použity odpovědi respondentů především na výzkumnou otázku č. 13 – *Myslíte si, že na zahraničním trhu práce je větší možnost uplatnění (nabídka zahraničních činností) uchazečů o zaměstnání, kteří jsou vzdělaní v odborných činnostech (např. různá řemesla a služby) než vysokoškolsky vzdělaných odborníků?* – možnost odpovědi: ANO/NE

pohlaví	odpověď ANO	vyjádření v %	odpověď NE	vyjádření v %
ženy	41	75,93 %	13	24,07 %
muži	38	66,67 %	19	33,33 %
celkem	79	71,17 %	32	28,83 %

Tabulka č. 4: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č.13

	ANO (odp. č. 1)		NE (odp. č. 2)		Součet odpovědí	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Rozdělení podle činnosti						
Zaměstnanci	28	20	6	5	34	25
OSVČ	5	4	4	5	9	14
Uchazeči	7	12	2	2	9	9
Souběh	1	2	1	7	2	9
Součet	41	38	13	19	54	57
Celkem ženy i muži	79		32		111	

Tabulka č. 5: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č.13 dle činnosti

Z uvedených výsledků v tabulkách zcela evidentně vyplývá, že dle názorů respondentů **upřednostňují zahraniční zaměstnavatelé uchazeče o práci, kteří jsou vzdělaní v odborných činnostech** (např. v různých řemeslech) před uchazeči vysokoškolsky vzdělanými. Myslí si to celkem **79** respondentů ze 111, což představuje asi 71 %.

Jako podpůrná, sloužila část výzkumné škálové otázky č. 12 – *Jaké znalosti a schopnosti si myslíte, že považují zahraniční zaměstnavatelé za podstatné?*, kde měli respondenti podle důležitosti na možné škále od 1 do 5 vyznačit svůj názor, přičemž stupňování bylo zadáno takto:

- 1 = nejméně důležité
 2 = méně důležité
 3 = důležité
 4 = více důležité
 5 = nejvíce důležité

a byly použity odpovědi na možnost:

- **dovednost v určitém oboru** (specializace)

	nejméně důležité		méně důležité		důležité		více důležité		nejvíce důležité	
	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M
Rozdělení podle činností										
Zaměstnanci	0	0	1	1	4	3	10	7	19	14
OSVČ	1	2	0	0	0	0	1	4	7	8
Uchazeči	0	1	0	1	3	1	2	4	4	2
Souběh	0	0	0	0	0	0	0	1	2	8
Součet	1	3	1	2	7	4	13	16	32	32
Celkem respondentů + vyjádření v %	4	3,60	3	2,70	11	9,91	29	26,13	64	57,66

Tabulka č. 6: Odpovědi respondentů na část výzkumné otázky č.12 dle pohlaví a výkonu činnosti

Analýzou, syntézou i komparací zpracovaných odpovědí bylo zjištěno, že si celkem **64** respondentů ze 111 (shodně po 32 respondentech u obou pohlaví), myslí, že dovednost v určitém oboru (specializace) je pro zahraniční zaměstnavatele, tedy pro uplatnění na zahraničním trhu práce, nejvíce důležitá. To představuje přibližně 58 procentní názor na tuto otázku (více než polovina respondentů). Tímto je podpořena vyslovená hypotéza, ale také i tím, že za více důležité považuje dovednosti v určitém oboru dalších 29 respondentů (asi 26 %). V celkovém součtu se tak k tomuto názoru přiklání 84 % respondentů.

Pozn.: Celkové vyhodnocení výzkumné otázky č. 12 je zpracováno ve 3. fázi - Vyhodnocení II. části dotazníků – výzkumné otázky.

Hypotéza byla verifikována (byla potvrzena).

H/3: Čím více cizích jazyků uchazeč o zaměstnání v zahraničí ovládá, tím větší má šanci práci v zahraničí získat.

Pro vyhodnocení výsledků dané hypotézy se vycházelo především z odpovědí respondentů uvedených ve výzkumné otázce č. 20 – *Platí pravidlo, že čím více jazyků člověk umí, tím má větší šance a možnosti se uplatnit na zahraničním trhu práce?*

- respondenti měli označit názor, se kterým se nejvíce ztotožňují:

1. ANO, určitě
2. ANO, ale nemusí to být vždy pravda, často se stává, že se člověk při práci v zahraničí dostává do komunit „našinců“ nebo spolupracovníků z podobně hovořících zemí a cizí jazyk ani nepotřebuje znát, a i když má znalosti na dobré úrovni, nemá ani šanci je v takovém zaměstnání využít
3. ANO, ale většinou nebývá znalost jazyka na úrovni jazyka rodilých mluvčích, tak si myslím, že stejně nemá šanci získat tak prestižní pracovní umístění jako právě rodilý mluvčí
4. NE, jazyk je možné se naučit právě i při pobytu v dané zemi, je důležité mít odborné znalosti a zkušenosti
5. NE, abych mohl/a pracovat v zahraničí, nemusím umět žádný cizí jazyk;

	ANO (odp. č. 1)		ANO (odp. č. 2)		ANO (odp. č. 3)		NE (odp. č. 4)		NE (odp. č. 5)		Součet odpovědí	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Zaměstnanci	15	12	13	7	1	2	5	4	0	0	34	25
OSVČ	6	6	2	2	0	1	1	4	0	0	9	14
Uchazeči	4	3	5	3	0	1	0	3	0	0	9	9
Souběh	2	5	0	2	0	1	0	1	0	0	2	9
Součet	27	26	20	14	1	5	6	12	0	0	54	57
Celkem respondentů + vyjádření v procentech	53	47,75	34	30,63	6	5,40	18	16,22	0	0	111	100

Tabulka č. 7: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č.20 dle pohlaví a výkonu činnosti

Ze zpracovaných odpovědí respondentů je zřejmé, že se jak ženy, tak muži, celkem 53 respondentů, ztotožňují nejvíce s názorem, že znalost cizího jazyka (jazyků) dává uchazečům více možností na trhu práce, tedy, že pravidlo, čím více jazyků člověk umí, tím má větší šance a možnosti se uplatnit na zahraničním trhu práce, platí.

Jako podpurná sloužila část výzkumné škálové otázky č. 12 - *Jaké znalosti a schopnosti si myslíte, že považují zahraniční zaměstnavatelé za podstatné?*, kde měli respondenti podle důležitosti na možné škále od 1 do 5 vyznačit svůj názor, přičemž stupňování bylo zadáno takto:

1 = nejméně důležité

2 = méně důležité

3 = důležité

4 = více důležité

5 = nejvíce důležité

a byly použity odpovědi na možnost:

- **znalost cizího jazyka**

	nejméně důležité		méně důležité		důležité		více důležité		nejvíce důležité	
	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M
Rozdělení podle činností										
Zaměstnanci	1	0	1	1	5	5	5	7	22	12
OSVČ	1	2	1	0	0	2	4	4	3	6
Uchazeči	0	0	0	1	1	3	1	3	7	2
Souběh	0	1	0	0	1	1	1	5	0	2
Součet	2	3	2	2	7	11	11	19	32	22
Celkem respondentů + vyjádření v %	5	4,50	4	3,60	18	16,22	30	27,03	54	48,65

Tabulka č. 8: Odpovědi respondentů na část výzkumné otázky č.12 dle pohlaví a výkonu činnosti

Analýzou, syntézou i komparací zpracovaných odpovědí bylo zjištěno, že celkem 54 respondentů ze 111 zastává názor, že znalost cizího jazyka je pro zahraniční zaměstnavatele, čili pro získání práce v zahraničí podstatná - nejvíce důležitá. To představuje přibližně 49 % názor na tuto otázku. Není to sice ani polovina respondentů, ale jde o nejčastěji uváděný názor. Ten lze ještě podpořit tím, že další nejpočetnější skupinou odpovědí bylo, že znalost cizího jazyka je pro zahraniční zaměstnavatele více důležitá, tedy významná. Tento názor vyslovilo 30 respondentů, což představuje asi 27 %.

V celkovém součtu se tak k důležitosti znalosti cizího jazyka pro zahraniční zaměstnavatele přiklání 76 % respondentů. Tímto je podpořena vyslovená hypotéza.

Pozn.: Celkové vyhodnocení výzkumné otázky č. 12 je zpracováno ve 3. fázi - Vyhodnocení II. části dotazníků – výzkumné otázky.

Hypotéza byla verifikována (byla potvrzena).

H/4: Ženám v důsledku dlouhodobějšího odloučení od rodiny, blízkých, přátel, apod., v souvislosti se zaměstnáním v zahraničí, hrozí ve větší míře negativní psychické či somatické zdravotní problémy než mužům.

Výsledky u stanovené hypotézy byly zpracovány zejména na základě výzkumné otázky č. 16 – *Je podle Vás možné, že by v souvislosti s odloučením (dlouhodobější zaměstnání v zahraničí) od rodiny, přátel, známých, atd., mohl vzniknout u jedince nějaký druh závislosti (porucha osobnosti), jiné zdravotní problémy?(např. jako důsledek pocitu osamění, stesku, obav o blízké, apod.)* – možnost odpovědí:

1. ANO, více jsou v tomto směru ohroženy ženy
2. ANO, více jsou v tomto směru ohroženi muži
3. NE, nevidím důvod, existují mobily, internet (vyspělá technologie)
4. NE

	ANO, více jsou v tomto směru ohroženy ženy (odp. č. 1)		ANO, více jsou v tomto směru ohroženi muži (odp. č. 2)		NE, nevidím důvod, existují mobily, internet (vyspělá technologie) (odp. č. 3)		NE (odp. č. 4)		Součet odpovědí	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Rozdělení podle činnosti										
Zaměstnanci	15	7	2	4	16	10	1	4	34	25
OSVČ	5	5	2	0	2	6	0	3	9	14
Uchazeči	6	2	0	1	3	1	0	5	9	9
Souběh	1	0	1	4	0	3	0	2	2	9
Součet	27	14	5	9	21	20	1	14	54	57
Celkem respondentů + vyjádření v %	41	36,94	14	12,61	41	36,94	15	13,51	111	100

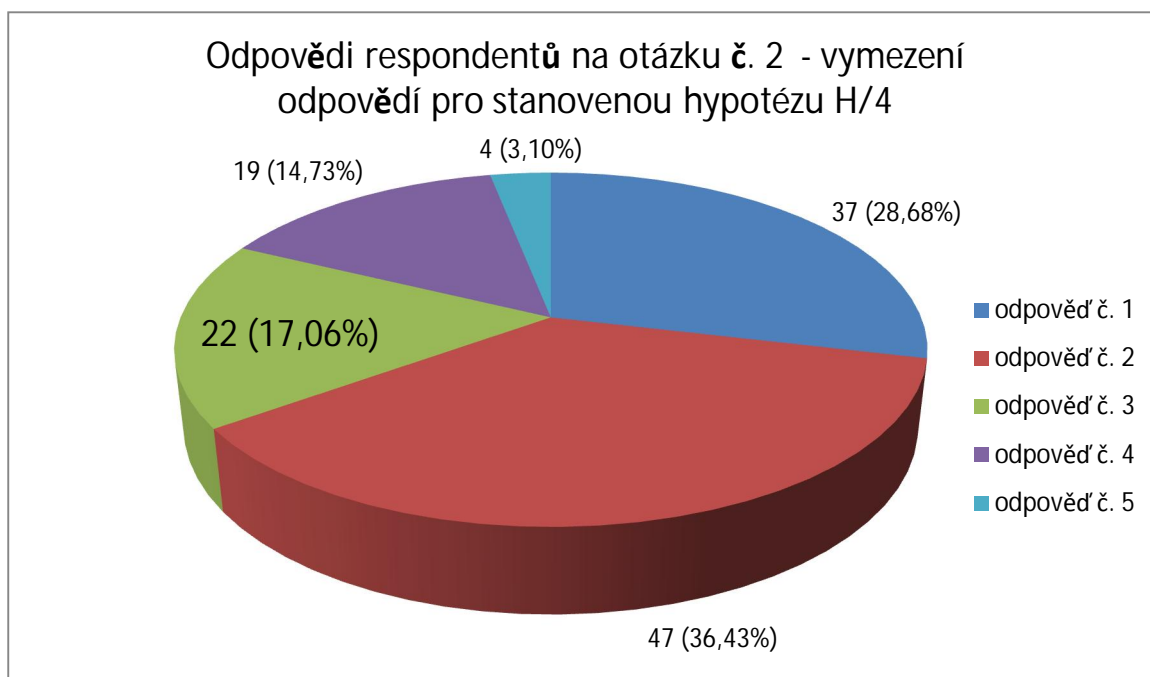
Tabulka č. 9: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 16

Zpracováním odpovědí respondentů bylo zjištěno, že si sice **41** respondentů (asi 37 %) myslí, že v souvislosti s dlouhodobějším odloučením, v důsledku zaměstnání v cizině, od rodiny, blízkých, přátel, apod., jsou negativními psychickými či fyzickými problémy více na zdraví ohroženy ženy, ale stejný počet respondentů (**41**) je toho názoru,

že v této souvislosti nevidí žádný důvod k ohrožení zdraví a vzniku různých zdravotních problémů, jelikož existují vyspělé technologie, které pocit odloučení pomáhají překonat. Navíc se dalších **15** respondentů vyslovilo jasným NE, což znamená, že dle jejich názoru dlouhodobější odloučení nepůsobí negativně na zdraví, ať už žen či mužů. U respondentů tedy převládá názor, že v důsledku dlouhodobějšího odloučení od rodiny, blízkých, přátel, apod., v souvislosti se zaměstnáním v zahraničí, nehrozí negativní psychické či somatické zdravotní problémy, a to ani ženám, ani mužům. Z tohoto pohledu nemůže být vyslovená hypotéza zjištěnými výsledky této výzkumné otázky potvrzena.

Jako podpůrná, u této vyslovené hypotézy, byla využita část výzkumné otázky č. 2 – *Myslíte si, že pracovní mobilita je jednou z možností řešení nezaměstnanosti?* – v této otázce bylo možné označit více souhlasných odpovědí (konečný počet odpovědí byl 129, z toho 65 od žen a 64 od mužů). Pro podporu vyslovené hypotézy byla využita odpověď *ANO, ale zejména pro ženy – matky, může být stresujícím faktorem*, se kterou vyslovilo souhlasný názor **22** respondentů (15 žen a 7 mužů) ze získaných 129 odpovědí, což představuje **17,6 %**.

Pozn.: Celkové vyhodnocení výzkumné otázky č. 2 je zpracováno ve 3. fázi - Vyhodnocení II. části dotazníků – výzkumné otázky.



Graf č. 25: Odpovědi respondentů – vymezení odpovědí části výzkumné otázky č. 2

Z uvedeného tedy vyplývá, že stanovená hypotéza touto výzkumnou otázkou podpořena nebyla. Respondenti si v nejvyšším počtu odpovědí myslí, že pracovní mobilita může být řešením nezaměstnanosti, a může určitým způsobem ovlivnit rodinný život, ale nspecifikují, že by mohla být více stresující pro ženy – matky, než pro ostatní členy rodiny.

Hypotéza byla falzifikována (nebyla potvrzena).

H/5: Hlavní motivací pro většinu lidí, kteří se rozhodnou odejít za prací do ciziny, jsou ekonomické důvody.

Pro zjištění výsledků této hypotézy byly zpracovány odpovědi respondentů na výzkumnou škálovou otázku č. 14 – *Pokud byste měli možnost jít pracovat do zahraničí nebo v zahraničí již pracujete, co by pro Vás bylo (je) hlavní motivací?* Pozornost pak byla věnována obzvláště jedné její části, a to možnosti odpovědi, která byla uvedena jako první – *vydělat co nejvíce peněz*. Respondenti měli podle důležitosti na možné škále od 1 do 5 vyznačit svůj názor, přičemž stupňování bylo zadáno takto:

- 1 = nejméně důležité
- 2 = méně důležité
- 3 = důležité
- 4 = více důležité
- 5 = nejvíce důležité

Vyhodnocení všech možných odpovědí, stanovených výzkumnou otázkou č. 14:

Odpověď	nejméně důležité		méně důležité		důležité		více důležité		nejvíce důležité	
	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M
vydělat co nejvíce peněz	1	3	3	1	3	6	7	8	40	39
Součet odpovědí	4		4		9		15		79	
získat vůbec nějakou práci	3	6	11	14	7	18	14	12	19	7
Součet odpovědí	9		25		25		26		26	
naučit se cizí jazyk	0	7	2	7	15	8	22	22	15	13
Součet odpovědí	7		9		23		44		28	
poznat kulturu dané země	6	6	14	17	9	21	12	7	13	6
Součet odpovědí	12		31		30		19		19	
možnost budovat kariéru	8	10	14	20	17	18	4	6	11	5
Součet odpovědí	18		34		35		10		16	
poznat lépe mezilidské vztahy v dané zemi	9	11	17	20	16	16	6	6	6	4
Součet odpovědí	20		37		32		12		10	
praxe pro další uplatnění	3	4	0	7	10	10	20	21	21	15
Součet odpovědí	7		7		20		41		36	
odchod z Vašeho regionu	22	23	13	12	6	10	5	10	8	2
Součet odpovědí	45		25		16		15		10	
možnost řešení dluhů	23	21	11	9	8	11	5	10	7	6
Součet odpovědí	44		20		19		15		13	

Tabulka č. 10: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 14

Vyhodnocení odpovědí na část výzkumné otázky č. 14 – možnost odpovědi: **vydělat co nejvíce peněz**:

	nejméně důležité		méně důležité		důležité		více důležité		nejvíce důležité	
	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M
Rozdělení podle činností										
Zaměstnanci	1	1	2	0	1	4	6	6	24	14
OSVČ	0	2	1	0	2	1	1	1	5	10
Uchazeči	0	0	0	1	0	1	0	0	9	7
Souběh	0	0	0	0	0	0	0	1	2	8
Součet	1	3	3	1	3	6	7	8	40	39
Celkem respondentů + vyjádření v %	4	3,60	4	3,60	9	8,11	15	13,52	79	71,17

Tabulka č. 11: Odpovědi respondentů na část výzkumné otázky č.14 dle pohlaví a výkonu činnosti

Analýzou, syntézou i komparací zpracovaných odpovědí bylo zjištěno, že celkem **79** respondentů ze 111 zastává názor, že **nejvíce důležité je v zahraničí vydělat co nejvíce peněz**. Tento důvod je pro ně hlavní motivací, aby šli pracovat do zahraničí, jde tedy především o ekonomické důvody.

Tato odpověď představuje přibližně **71 %** názor respondentů na výzkumnou otázku. Pro dalších **15** respondentů (asi 14 %) je vydělat při práci v zahraničí co nejvíce peněz více důležité, tedy významné. V celkovém součtu se tak k ekonomickým důvodům, jako k hlavní motivaci odchodu za prací do zahraničí přiklání **94** respondentů (85 %).

Druhou nejvíce důležitou motivací, proč by respondenti odešli za prací do ciziny, je získání praxe a její další možné uplatnění (pro 36 respondentů nejvíce důležité a pro 41 respondentů více důležité, což v celkovém součtu představuje asi 69 %). Jako třetí následuje motivace naučit se cizí jazyk, za nejvíce důležitou ji považuje 28 respondentů, za více důležitou 44 respondentů, tedy asi 65 %.

Vyslovená hypotéza je tedy vyhodnocením otázky č. 14 podpořena.

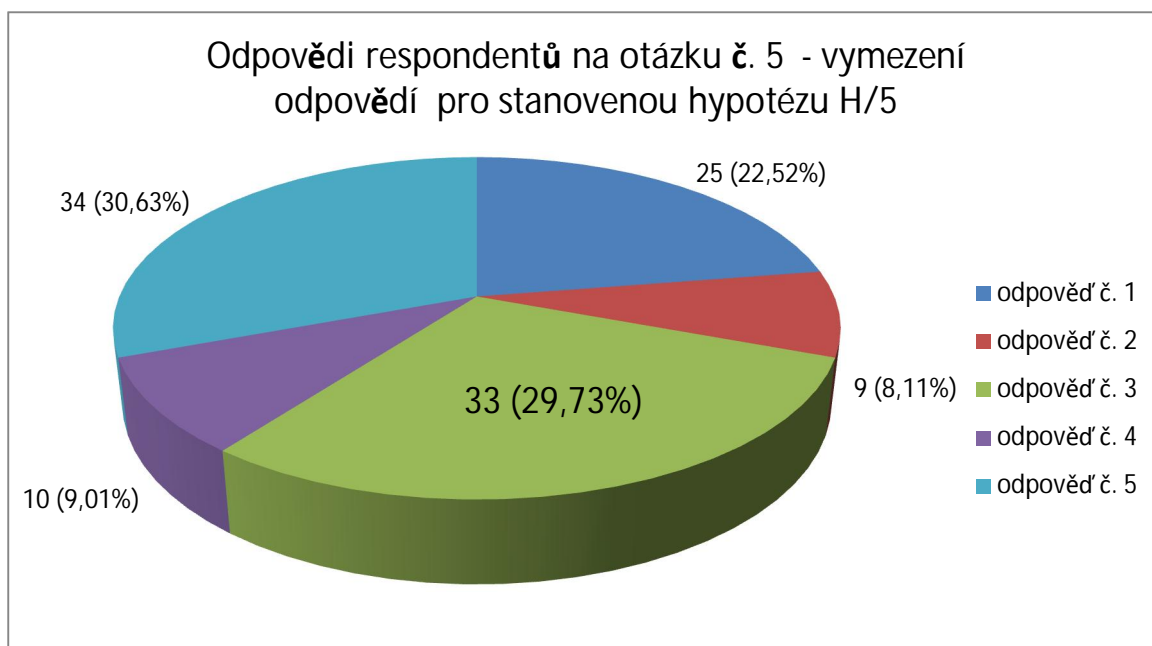
Pozn.: Celkové vyhodnocení výzkumné otázky č. 14 je zpracováno ve 3. fázi - Vyhodnocení II. části dotazníků – výzkumné otázky.

Jako další podpůrné, byly použity odpovědi z části otázky č. 5 – *Byl(a) byste ochoten(a) odjet za prací do zahraničí?* – kde jednou z možností výběru byla odpověď:

- ANO, jen v případě, že by za takovou práci bylo mnohem více peněz, než za stejnou práci v ČR

Finanční podmínky, čili ekonomické důvody, při rozhodování, zda zvolit či nezvolit práci v zahraničí, hrají u respondentů velkou roli, **33** respondentů (asi 30 %), z toho **14** žen a **19** mužů, by bylo ochotno za prací do zahraničí odjet jen v tom případě, že by za takovou práci dostali mnohem více peněz, než za stejnou práci v ČR. Vzhledem k těmto výsledkům lze konstatovat, že touto částí výzkumné otázky je vyslovená hypotéza podpořena.

Pozn.: Celkové vyhodnocení výzkumné otázky č. 5 je zpracováno ve 3. fázi - Vyhodnocení II. části dotazníků – výzkumné otázky.



Graf č. 26: Odpovědi respondentů – vymezení odpovědí části výzkumné otázky č. 5

Do zpracování k potvrzení či vyvrácení stanovené hypotézy byly také zahrnuty odpovědi klientů z otevřených výzkumných otázek č. 18 a č. 19, které měly návaznost na výzkumnou otázku č. 17, a kde respondenti měli uvést *3 hlavní důvody*, a to v pořadí podle jejich důležitosti, proč si myslí, že buď muži, nebo ženy odcházejí pracovat (nebo již pracují) do zahraničí. **50** respondentů mužů uvedlo, že muži odcházejí pracovat do zahraničí častěji, než ženy, a hlavním důvodem jsou právě ekonomické důvody.

47 respondentů žen uvedlo také, že muži odcházejí do zahraničí pracovat častěji, než ženy, a jako hlavní důvod uvedly především ekonomické důvody. Ve většině případů tedy u odpovědí respondentů, a to jak mužů, tak žen, figurovaly jako první ekonomické důvody – příklady většiny uváděných důvodů: „vydělat co nejvíce peněz“, „vydělat peníze, aby uživili rodinu“, „peníze“, „finanční zajištění nebo zabezpečení“, apod. Těmito výsledky je tedy vyslovená hypotéza podpořena.

Hypotéza byla verifikována (byla potvrzena).

3. fáze - Vyhodnocení II. části dotazníků - další výzkumné otázky

Výzkumným šetřením – sběrem dat byly získány odpovědi respondentů i na další výzkumné otázky, které nebyly využity ve vztahu ke stanoveným hypotézám, ale byly rovněž vyhodnoceny a znázorněny v tabulkách či graficky.

Tyto výzkumné otázky, které byly, jak uzavřené, polootevřené, otevřené i škálové, byly obsahem dotazníku zejména proto, abychom jejich vyhodnocením získali ucelený přehled názorů výzkumného vzorku respondentů z daného regionu na otázky pracovní mobility jako jedné z možností řešení nezaměstnanosti.

V této fázi vyhodnocení výzkumných otázek jsou zahrnuty také výzkumné otázky, které byly již částečně použity pro zpracování výsledků vyslovených hypotéz, ale obsahují další části, které ještě nebyly popsány.

Otázka č. 1 – *Co si představujete pod pojmem pracovní mobilita?* (odpovězte prosím krátce a výstižně)

Z výzkumu vyplynulo, že názory, uvedené respondenty je možno hodnotit tak, že většina z nich zná výstižnou a správnou odpověď na tuto otázku a problém pracovní mobility posuzuje zcela vážně. Občas se vyskytují i odpovědi, které nejsou úplně ztotožněny s touto problematikou, ale některé mají podobný nebo přibližný význam. Vyskytují se zde bohužel i odpovědi neznalostní, ale těch není mnoho. Pro zajímavost a posouzení názorů respondentů, je úplný seznam odpovědí (názorů) respondentů na tuto výzkumnou otázku uveden v PŘÍLOZE P II této práce.

Otázka č. 2 – *Myslíte si, že pracovní mobilita je jednou z možností řešení nezaměstnanosti?* (je možné označit více odpovědí)

- ANO, určitě
- ANO, ale může být neslučitelná s rodinným životem (sladkování rodinného života a zaměstnání)
- ANO, ale zejména pro ženy – matky, může být stresujícím faktorem
- NE, neuznávám pracovní mobilitu, práce by měla být dostupná v daném regionu
- NE (jiný důvod – uveďte stručně jaký)

Tato otázka byla již částečně využita, jako podpůrný podklad, pro vyhodnocení hypotézy H/4, ale její celkový rozbor je znázorněn tabulkou i graficky níže.

Respondenti zde měli možnost označit více souhlasných odpovědí a v posledním případě zvolené odpovědi, byla možnost uvést jiný důvod. Někteří respondenti využili dané možnosti, a uvedli skutečně více, než jeden důvod, tím pádem bylo u 54 žen získáno celkem 65 odpovědí a u 57 mužů 64 odpovědí, přičemž shodně 2 ženy a 2 muži vybrali jako svou odpověď jiný důvod.

Ženy:

- 1) ANO, možností je, ale do určité míry, nejsou nastavené podmínky, které mobilitu podporují. V ČR je drahé bydlení tam, kde je práce, a naopak. Buď bydlím, nebo pracuji a co rodina?
- 2) Je možností, ale ne zcela, nejsou tomu uzpůsobeny podmínky, které by ji podpořily.

Muži:

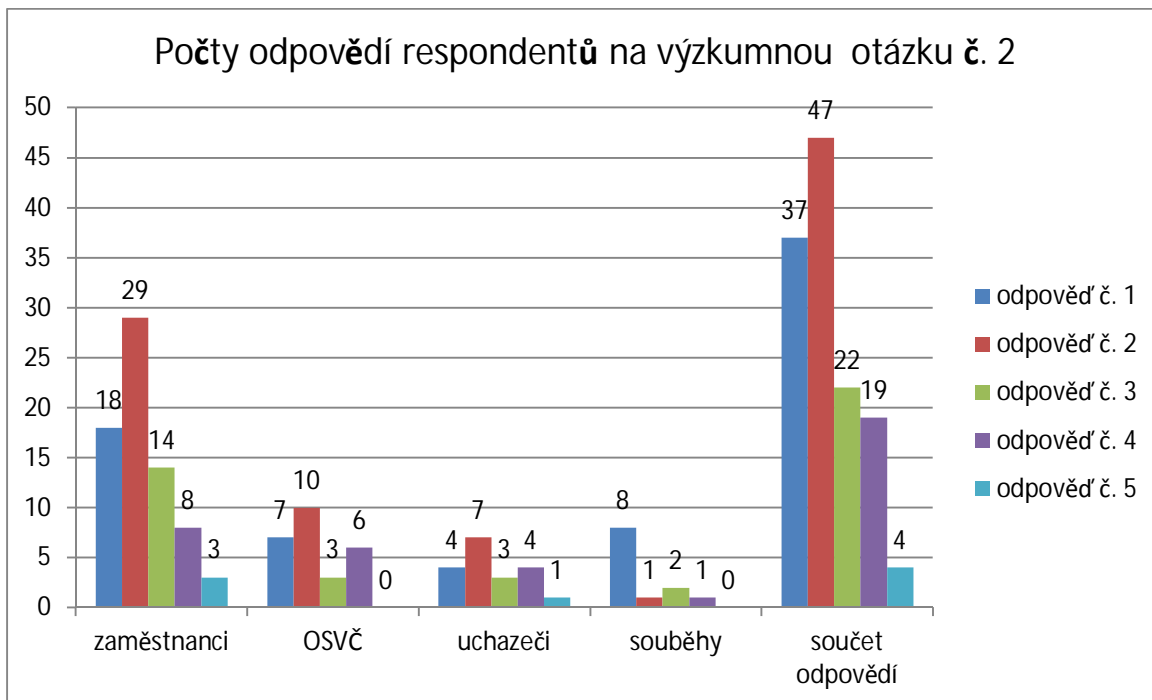
- 1) Nevím.
- 2) Ne, nelze zaměstnat všechny jen v krajském nebo hlavním městě nebo v zahraničí.

Odpovědi žen (jiný důvod) se shodují v tom, že by pracovní mobilita mohla být řešením nezaměstnanosti, ale za určitých podmínek, které zatím neodpovídají tomu, aby se pro pracovní mobilitu lidé rozhodovali častěji a dobrovolně. Jeden z mužů uvádí, že nelze provést reálně to, aby všichni lidé mohli pracovat v krajském nebo hlavním městě či v zahraničí. Má pravděpodobně na mysli, to, že i v jiných regionech žijí lidé, a práci potřebují, a že je nutné jim pomoci a zajistit takové podmínky, aby práci měli, a nebylo třeba za prací nikam dojíždět.

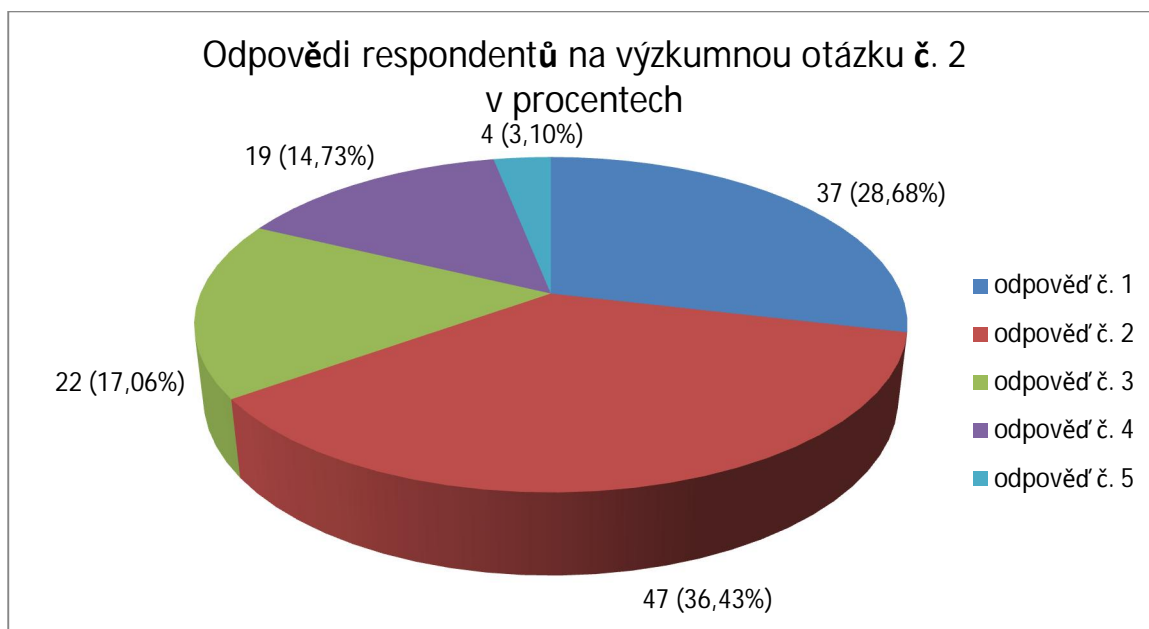
Rozdělení podle činnosti	ANO, určitě (odp. č. 1)		ANO, ale může být neslučitelná s rodinným životem (odp. č. 2)		ANO, ale zejména pro ženy – matky, může být stresujícím faktorem (odp. č. 3)		NE, neuznávám pracovní mobilitu, práce by měla být dostupná v daném regionu (odp. č. 4)		NE, jiný důvod (odp. č. 5)		Součet odpovědí	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Zaměstnanci	12	6	15	14	10	4	4	4	2	1	43	29
OSVČ	3	4	2	8	2	1	3	3	0	0	10	16
Uchazeči	1	3	5	2	3	0	1	3	0	1	10	9
Souběh	1	7	0	1	0	2	1	0	0	0	2	10
Součet	17	20	22	25	15	7	9	10	2	2	65	64
Celkem ženy i muži	37		47		22		19		4		129	

Tabulka č. 12: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 2

Grafy níže znázorňují celkové počty odpovědí respondentů na jednotlivé možnosti v položené otázce, a to dle výkonů činnosti a uvedené v procentech.



Graf č. 27: Počty odpovědí respondentů na výzkumnou otázku č. 2



Graf č. 28: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 2 v procentech

Z analýzy zpracovaných odpovědí tedy vyplývá, že pracovní mobilitu, jako jedno z možných řešení nezaměstnanosti, považuje většina dotázaných respondentů (106),

přičemž 37 z nich ji považuje za jasné řešení nezaměstnanosti, a dalších 69 respondentů si myslí, že může mít určitý vliv na rodinný život a může být také jistým stresujícím faktorem, a to zejména pro ženy – matky.

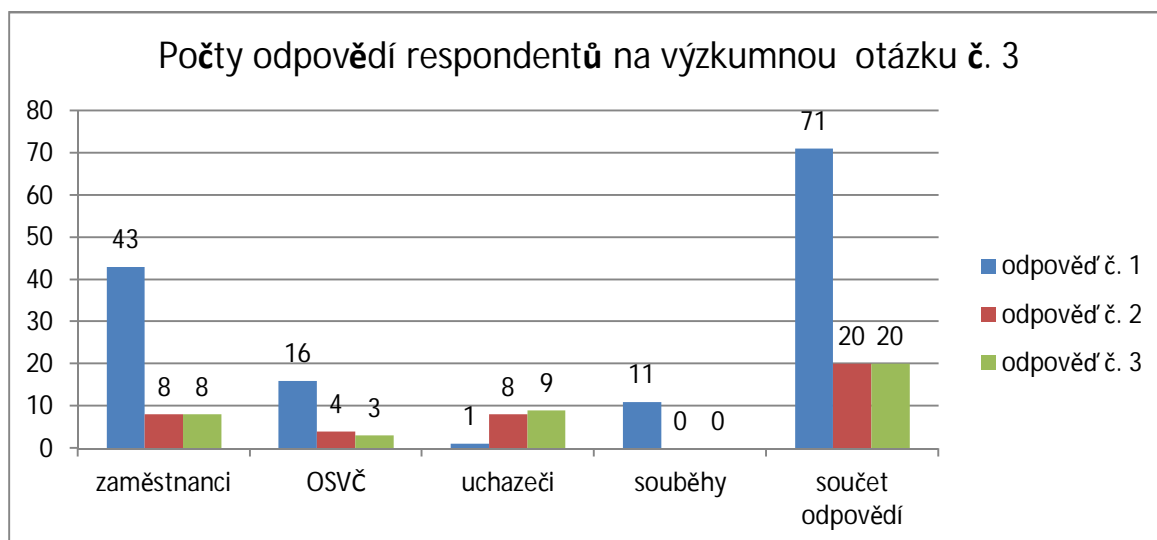
Otázka č. 3 – Znáte pojem příhraniční pracovník?

- ANO, vím, co tento pojem obsahuje
- ANO, ale nevím přesně, co tento pojem obsahuje
- NE

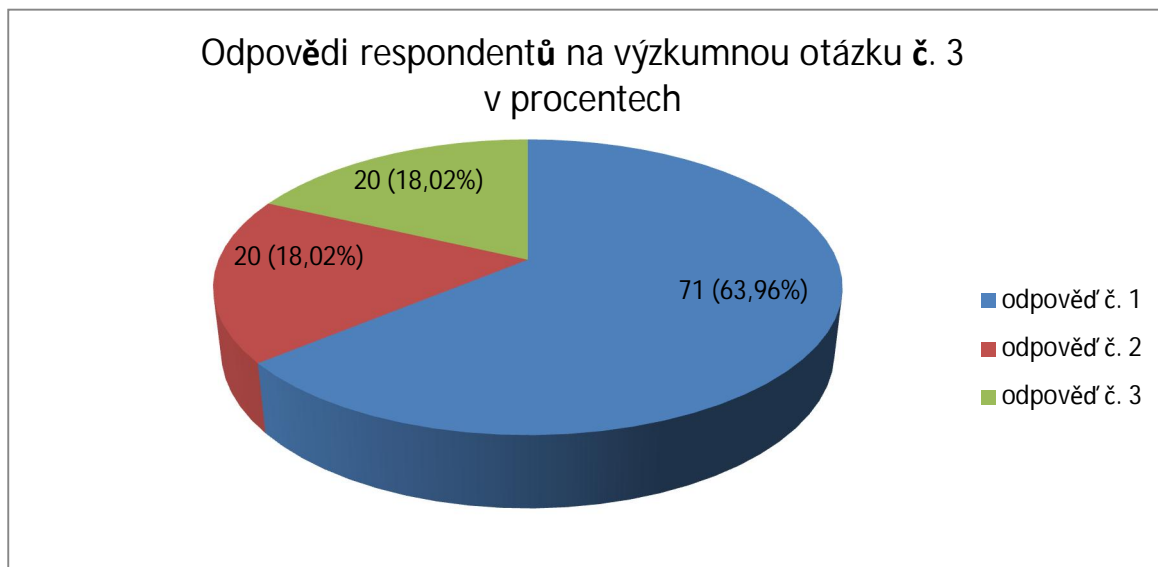
Rozdělení podle činnosti	ANO, vím, co tento pojem znamená (odp. č. 1)		ANO, ale nevím přesně, co tento pojem znamená (odp. č. 2)		NE (odp. č. 3)		Součet odpovědí	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Zaměstnanci	21	22	6	2	7	1	34	25
OSVČ	6	10	3	1	0	3	9	14
Uchazeči	1	0	4	4	4	5	9	9
Souběh	2	9	0	0	0	0	2	9
Součet	30	41	13	7	11	9	54	57
Celkem ženy i muži	71		20		20		111	

Tabulka č. 13: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 3

Grafy níže znázorňují celkové počty odpovědí respondentů na jednotlivé možnosti v položené otázce, a to dle výkonů činnosti a uvedené v procentech.



Graf č. 29: Počty odpovědí respondentů na výzkumnou otázku č. 3



Graf č. 30: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 3 v procentech

Pojem příhraniční pracovník i s tím, že ví, co tento pojem znamená (obsahuje), zná **71** respondentů ze 111, což představuje více než 60 % dotázaných. Zbývající respondenti stejným dílem pojem znají, ale neví, co si pod ním představit anebo pojem neznají. Předpokládám, že znalost tohoto pojmu většinou respondentů souvisí s tím, že region Jesenicko se nachází u polských státních hranic a někteří občané ČR jezdí za prací Polska, ale i naopak občané Polska k nám.

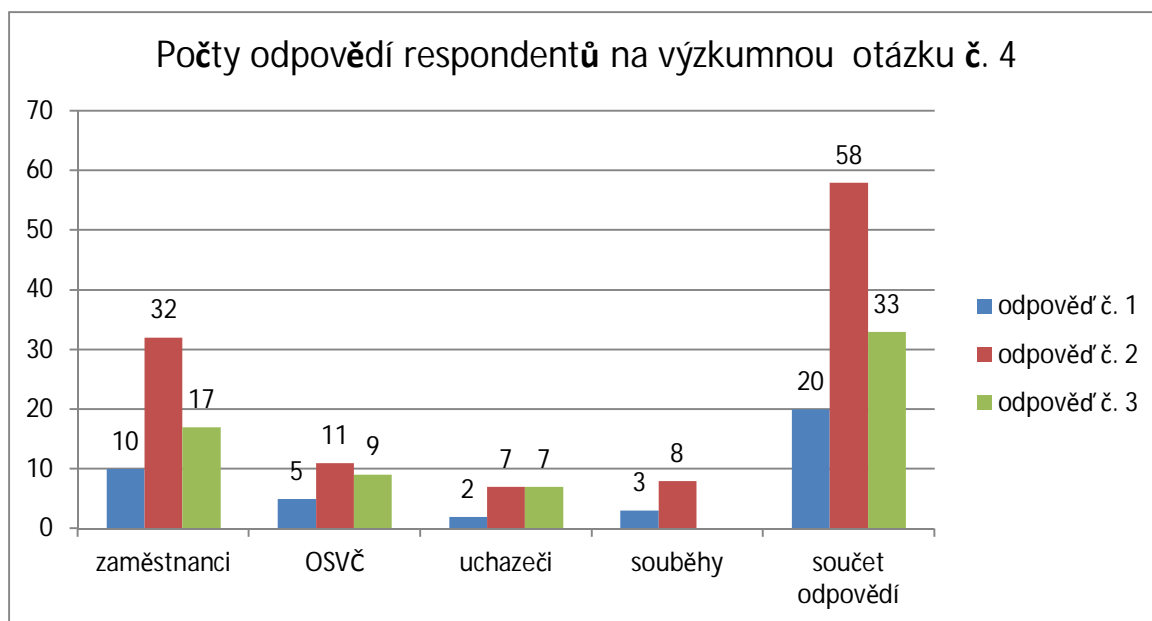
Otázka č. 4 – Byl(a) byste ochoten(a) za prací do zahraničí DENNĚ dojíždět třeba i delší vzdálenosti? (delší vzdálenost = více, než 50 km tam a 50 km zpět)

- ANO
- ANO, ale jen na krátkou vzdálenost od bydliště
- NE

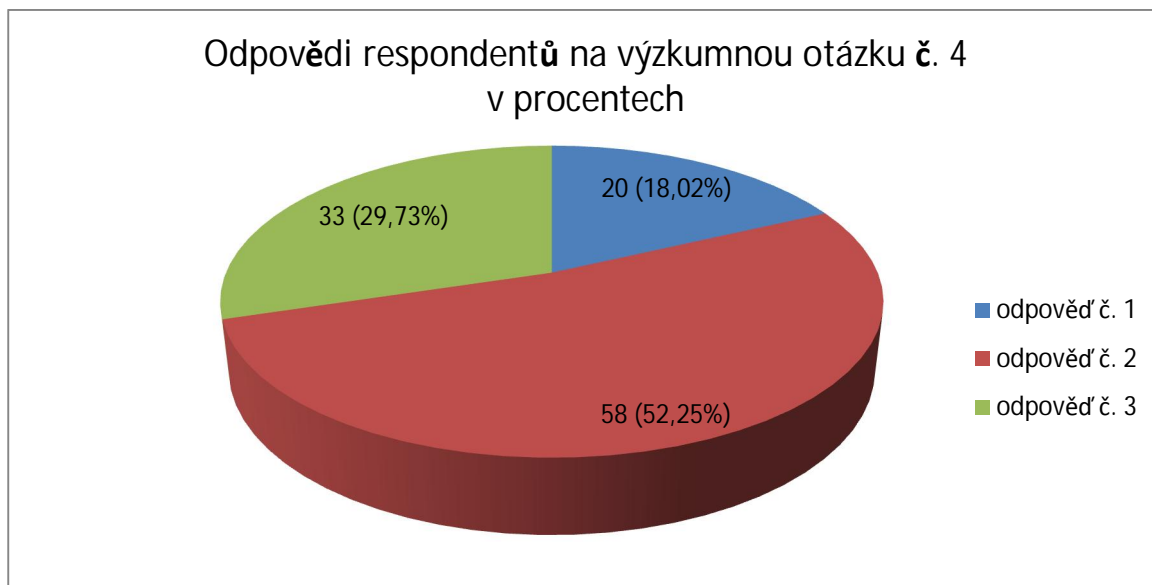
Rozdělení podle činnosti	ANO (odp. č. 1)		ANO, ale jen na krátkou vzdálenost od bydliště (odp. č. 2)		NE (odp. č. 3)		Součet odpovědí	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Zaměstnanci	0	10	20	12	14	3	34	25
OSVČ	4	1	1	10	4	5	9	14
Uchazeči	2	0	3	4	4	3	9	9
Souběh	0	3	2	6	0	0	2	9
Součet	6	14	26	32	22	11	54	57
Celkem ženy i muži	20		58		33		111	

Tabulka č. 14: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 4

Grafy níže znázorňují celkové počty odpovědí respondentů na jednotlivé možnosti v položené otázce, a to dle výkonů činnosti a uvedené v procentech.



Graf č. 31: Počty odpovědí respondentů na výzkumnou otázku č. 4



Graf č. 32: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 4 v procentech

Za prací do zahraničí, třeba i denně, by byla ochotna dojíždět většina respondentů (78 ze 111, z toho 32 žen a 46 mužů), přičemž na kratší vzdálenost by byla ochotna denně dojíždět více než polovina dotazovaných (58, z toho 26 žen a 32 mužů), na delší vzdálenost už pouze 20 respondentů (6 žen a 14 mužů). Dojíždět za prací do zahraničí není ochotno vůbec 33 respondentů (22 žen a 11 mužů). Z provedeného výzkumu lze tedy konstatovat, že ochotu dojíždět za prací do zahraničí denně více upřednostňují muži.

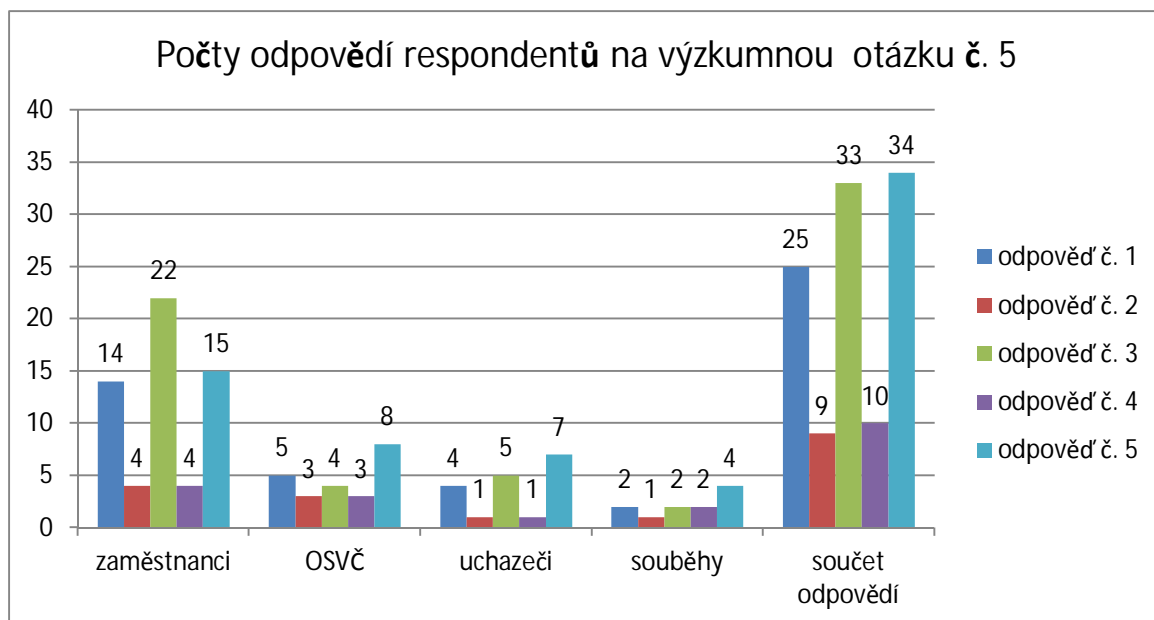
Otázka č. 5 – *Byl(a) byste ochoten(a) odjet za prací do zahraničí?*

- ANO, i na delší dobu
- ANO, ale jen na kratší dobu
- ANO, jen v případě, že by za takovou práci bylo mnohem více peněz, než za stejnou práci v ČR
- ANO, ale mít možnost přijíždět alespoň na víkendy domů
- NE

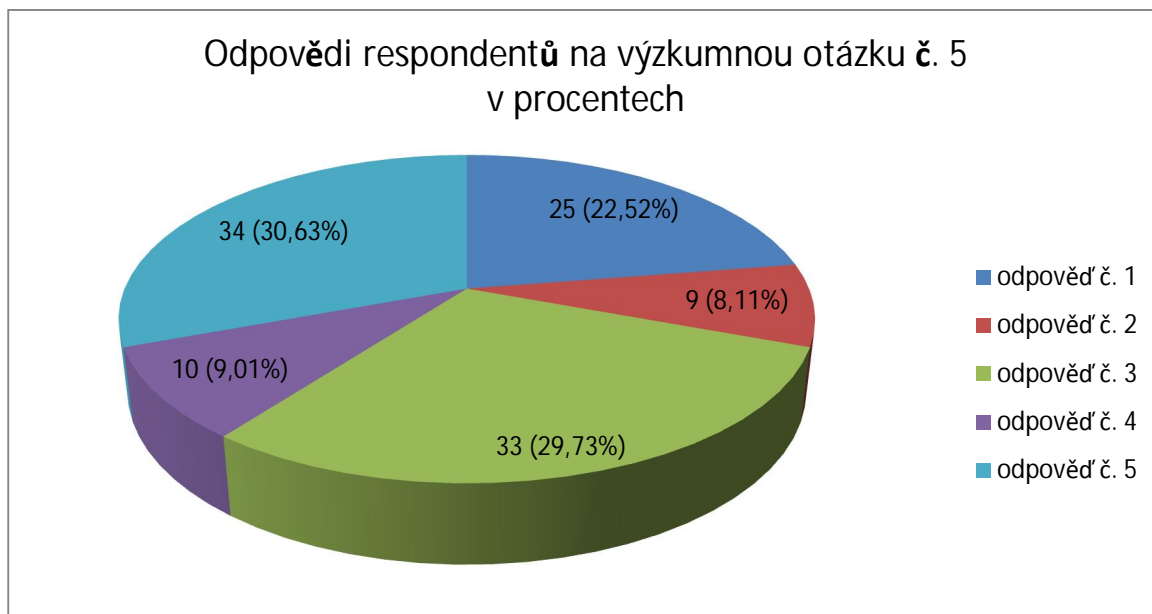
Tato otázka byla již částečně využita, jako podpůrný podklad, pro stanovení hypotézy H/5, ale její celkový rozbor je znázorněn tabulkou i graficky níže.

Rozdělení podle činnosti	ANO, i na delší dobu (odp. č. 1)		ANO, ale jen na kratší dobu (odp. č. 2)		ANO, jen v případě, že by za takovou práci bylo mnohem více peněz, než za stejnou práci v ČR (odp. č. 3)		ANO, ale mít možnost přijíždět alespoň na víkendy domů (odp. č. 4)		NE (odp. č. 5)		Součet odpovědí	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Zaměstnanci	5	9	2	2	11	11	1	3	15	0	34	25
OSVČ	2	3	1	2	0	4	1	2	5	3	9	14
Uchazeči	3	1	0	1	3	2	0	1	3	4	9	9
Souběh	0	2	0	1	0	2	0	2	2	2	2	9
Součet	10	15	3	6	14	19	2	8	25	9	54	57
Celkem ženy i muži	25		9		33		10		34		111	

Tabulka č. 15: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 5



Graf č. 33: Počty odpovědí respondentů na výzkumnou otázku č. 5



Graf č. 34: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 5 v procentech

Odjet za prací do zahraničí i na delší dobu by bylo ochotno **25** respondentů (asi 23 %), naopak odpověď NE, tzn., že by nebyli ochotni za prací do zahraničí odjet, uvedlo **34** respondentů (asi 31 %). V tomto případě byly výsledky odpovědí ovlivněny největší účastí zaměstnanců ve výzkumném vzorku respondentů, kteří již mají zřejmě stálou práci, tudíž nehledají potřebu práce jinde, a to zejména ženy. Skoro vyrovnané výsledky byly u odpovědí č. 2 a č. 4, kdy odjet za prací jen na kratší dobu by bylo ochotno **9** respondentů a odjet za prací, ale mít možnost přijíždět alespoň na víkendy domů **10** respondentů, přičemž u obou odpovědí převládají kladná vyjádření mužů. Velkou roli při rozhodování, zda zvolit či nezvolit práci v zahraničí hrají také finanční podmínky, **33** respondentů (asi 30 %), z toho **14** žen a **19** mužů, by bylo ochotno za prací do zahraničí odjet jen v tom případě, že by za takovou práci dostali mnohem více peněz, než za stejnou práci v ČR.

Z analýzy, syntézy i závěrečné komparace výsledků této výzkumné otázky lze konstatovat, že ochota respondentů odjet za prací do zahraničí není příliš upřednostňována. Ve většině případů jsou voleny odpovědi, ve kterých jsou již zakomponovány určité podmínky, např. finanční, možnost se vídat s rodinou a blízkými alespoň o víkendech, neopustit rodinu a blízké na delší dobu. Muži jsou dle zjištěných odpovědí práci v zahraničí nakloněni více, neboť z 57 dotázaných, uvedlo, byť i s určitou podmínkou **48** z nich (asi 84 %), že by bylo ochotno odjet za prací do zahraničí. U žen byly výsledky skoro vyrovnané, i když převládl nakonec také počet těch, které by s nějakou podmínkou

za prací odjely (29, což je asi 54 %), ovšem jasné NE jich zvolilo 25 (46 %), mužů bylo pouze 9 (16 %).

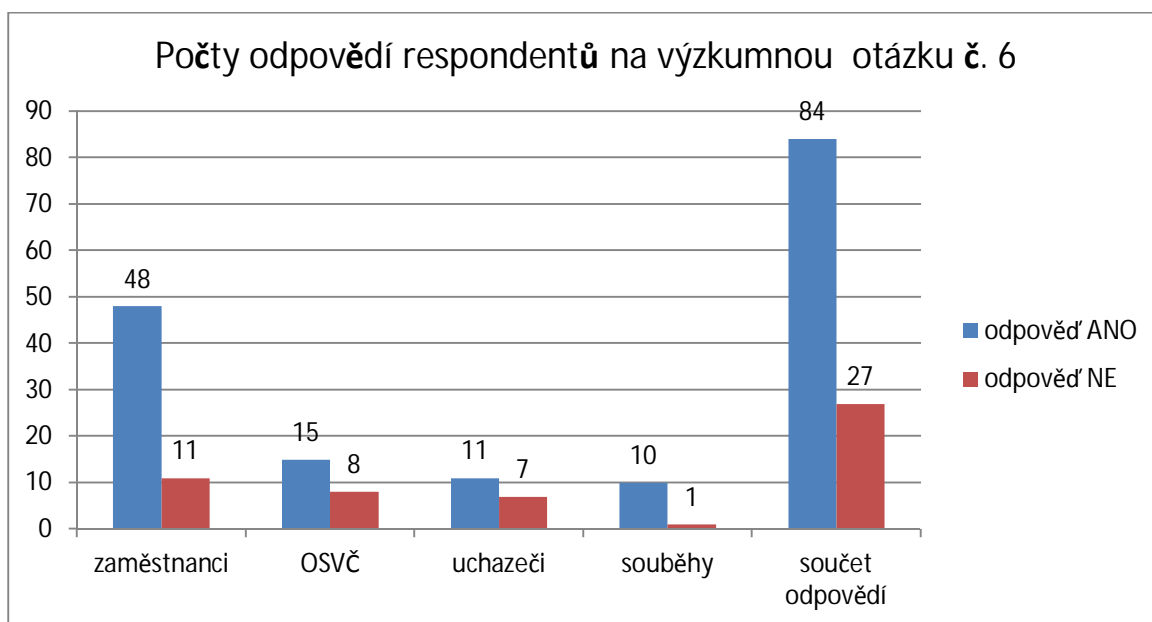
Otázka č. 6 – *Jednou z možností práce v zahraničí je také vyslání tuzemským zaměstnavatelem. Znáte tuto možnost?*

- ANO
- NE

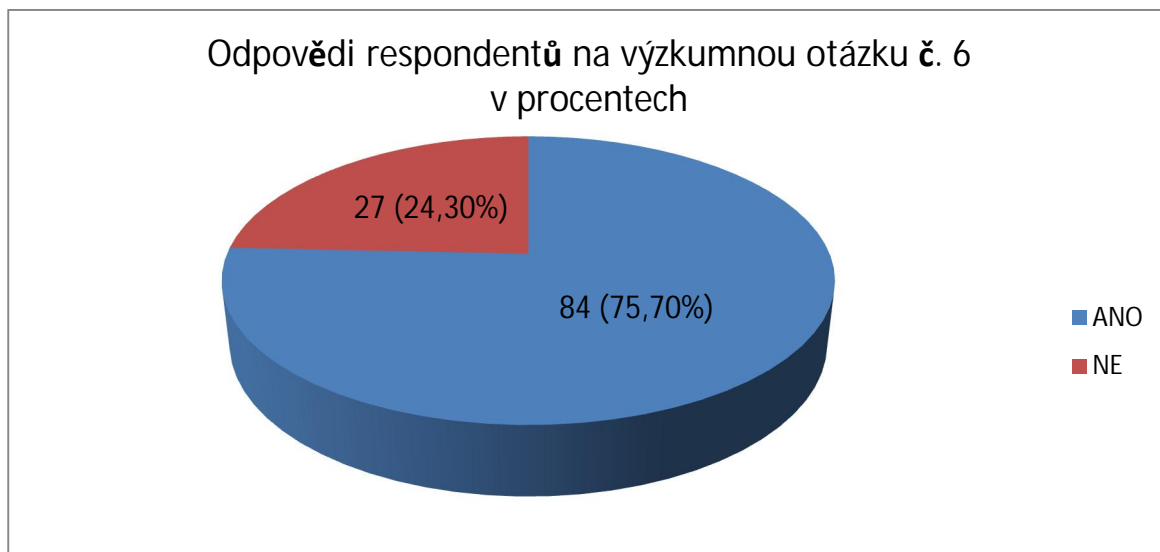
Rozdělení podle činnosti	ANO (odp. č. 1)		NE (odp. č. 2)		Součet odpovědí	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Zaměstnanci	26	22	8	3	34	25
OSVČ	6	9	3	5	9	14
Uchazeči	5	6	4	3	9	9
Souběh	1	9	1	0	2	9
Součet	38	46	16	11	54	57
Celkem ženy i muži	84		27		111	

Tabulka č. 16: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 6

Grafy níže znázorňují celkové počty odpovědí respondentů na jednotlivé možnosti v položené otázce, a to dle výkonů činnosti a uvedené v procentech.



Graf č. 35: Počty odpovědí respondentů na výzkumnou otázku č. 6



Graf č. 36: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 6 v procentech

Možnost vyslání za prací do zahraničí svým tuzemským zaměstnavatelem zná **84** respondentů ze 111, což představuje asi 76 % dotázaných. Zbývajících 27 respondentů (asi 24 %) o této možnosti neví. Předpokládám, že znalost možnosti vyslání tuzemským zaměstnavatelem za prací do zahraničí, pramení zejména z polohy regionu Jesenicko se sousedícím Polskem. Pro dotazované zaměstnance může být znalost této informace užitečná. Možnost „vyslání“ zná 48 z dotázaných 59 zaměstnanců (asi 81 %).

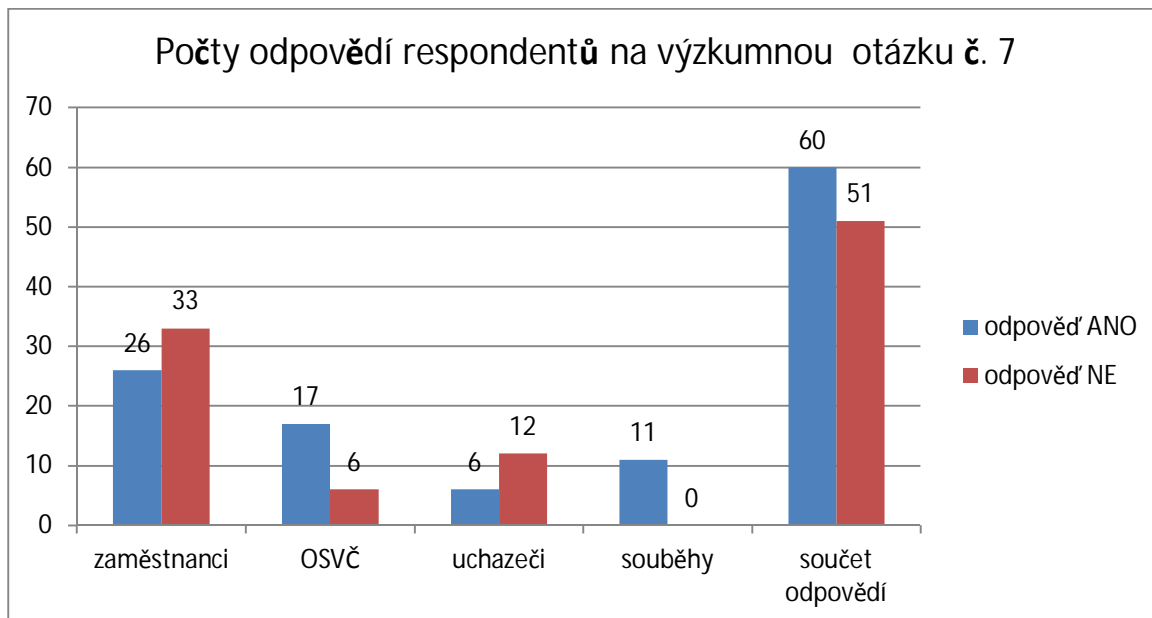
Otázka č. 7 – Vyslat sama sebe do zahraničí může také OSVČ, víte o této možnosti?

- ANO
- NE

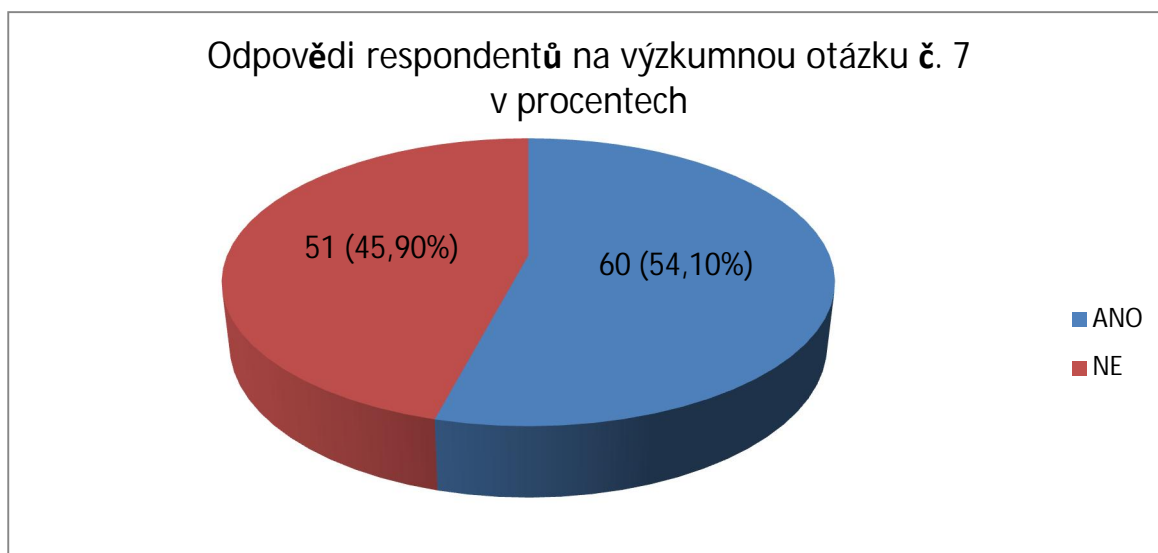
	ANO (odp. č. 1)		NE (odp. č. 2)		Součet odpovědí	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Rozdělení podle činnosti						
Zaměstnanci	15	11	19	14	34	25
OSVČ	9	8	0	6	9	14
Uchazeči	4	2	5	7	9	9
Souběh	2	9	0	0	2	9
Součet	30	30	24	27	54	57
Celkem ženy i muži	60		51		111	

Tabulka č. 17: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 7

Grafy níže znázorňují celkové počty odpovědí respondentů na jednotlivé možnosti v položené otázce, a to dle výkonů činnosti a uvedené v procentech.



Graf č. 37: Počty odpovědí respondentů na výzkumnou otázku č. 7



Graf č. 38: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 7 v procentech

O možnosti vyslání za prací do zahraničí osob samostatně výdělečně činných, kdy OSVČ vysílá sama sebe, ví 60 respondentů ze 111, což představuje asi 54 % dotázaných. Zde byly odpovědi znalosti či neznalosti této problematiky hodně vyrovnané, neboť možnost vyslání OSVČ nezná 51 respondentů ze 111 dotázaných, asi 46 %. Je možné, že

odpovědi získané od výzkumného vzorku respondentů jsou v tomto případě ovlivněny tím, že z dotazovaných respondentů je v současné době OSVČ 9 žen a 14 mužů, celkem 23 respondentů ze 111. Ženy OSVČ znají tuto možnost všechny, muži OSVČ 8 ano a 6 ne. Z toho je možné usuzovat na to, že všichni, kteří se rozhodnou pro výkon samostatné výdělečné činnosti nemají prostudována řádně svá práva (zcela možná i povinnosti).¹⁸² Respondenti vykonávající souběh činností, znají tuto možnost všichni.

Otázka č. 8 – Znáte nějakou instituci(e) v ČR, na kterou(é) byste se mohl(a) obrátit s pomocí nalézt práci v zahraničí?

- ANO
- NE

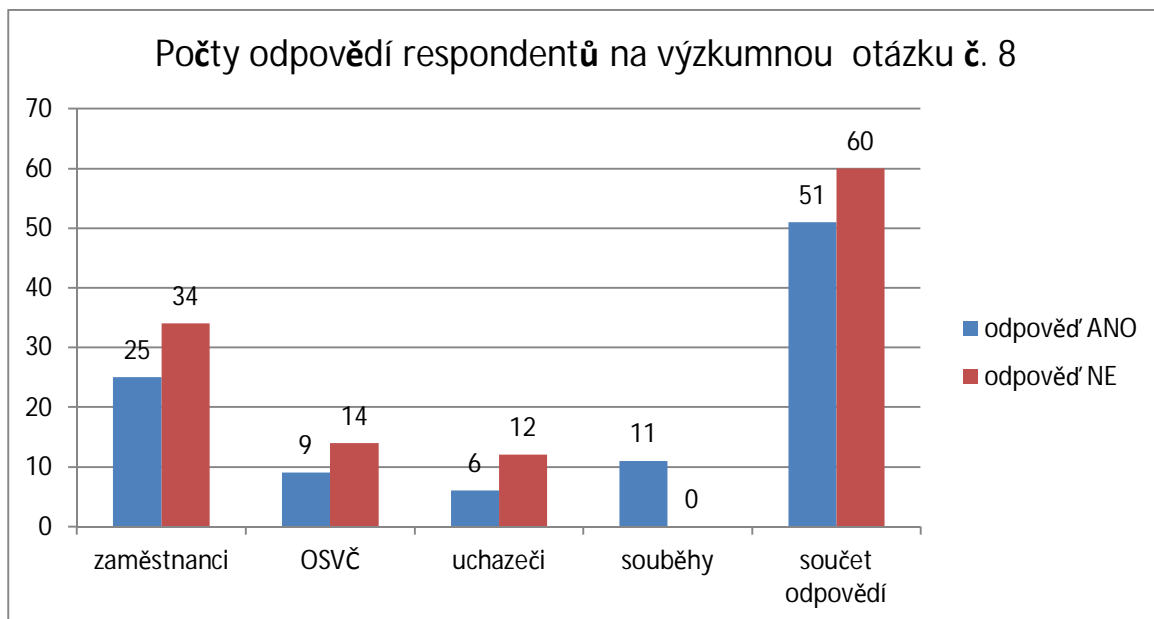
Vyjmenujte zde prosím alespoň jednu:

Rozdělení podle činnosti	ANO (odp. č. 1)		NE (odp. č. 2)		Součet odpovědí	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Zaměstnanci	17	8	17	17	34	25
OSVČ	4	5	5	9	9	14
Uchazeči	5	1	4	8	9	9
Souběh	2	9	0	0	2	9
Součet	28	23	26	34	54	57
Celkem ženy i muži	51		60		111	

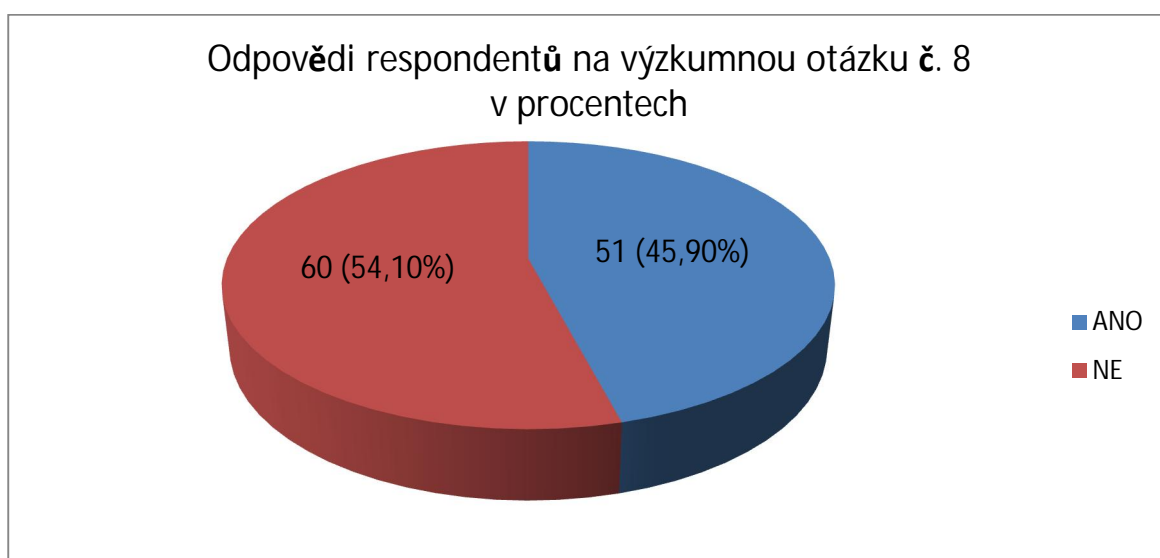
Tabulka č. 18: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 8

Grafy níže znázorňují celkové počty odpovědí respondentů na jednotlivé možnosti v položené otázce, a to dle výkonů činnosti a uvedené v procentech.

¹⁸² pozn. autora (poznatky z praxe)



Graf č. 39: Počty odpovědí respondentů na výzkumnou otázku č. 8



Graf č. 40: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 8 v procentech

Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku o znalosti institucí, na které by se mohli obrátit v případě pomoci nalézt práci v zahraničí, byly v celku vyrovnané, bohužel ve výzkumném vzorku respondentů bylo více takových, kteří žádnou takovou instituci neznají a i celkově je výsledný počet respondentů, kteří odpověděli záporně, dost vysoký. Kladnou odpověď uvedlo **51** respondentů ze 111, což představuje asi 46 % dotázaných, zápornou odpověď uvedlo **60** respondentů (asi 54 %). Neznalost zřejmě vyplývá z toho, že oslovení respondenti nikdy nepotřebovali pomoc od instituce, která by jim byla schopna

poskytnout rady v oblasti zaměstnanosti v cizině. Buď práci už mají anebo, i kdyby nějakou hledali, tak zřejmě jen v ČR anebo s takovou institucí do kontaktu již přišli, ale neuvědomují si to. Respondenti vykonávající souběh činností, znají nějakou instituci, na kterou se mohou v případě hledání práce v zahraničí obrátit všichni.

Pokud nějakou instituci, poskytující informace o práci v zahraničí respondenti znali, byli vyzváni k vyjmenování alespoň jedné z nich, někteří vyjmenovali i více institucí.

Přehled vyjmenovaných institucí a kolikrát byly respondenty uvedeny, je znázorněn v následující tabulce.

Název instituce	Počet uvedení instituce respondenty
EURES	5
úřad práce	31
Ministerstvo zahraničních věcí	1
Dobrovolnické organizace	1
agentury práce	8
Ministerstvo práce a sociálních věcí	1
jobs.cz (web)	1
Czech-us (web)	1
Student Agency	7
Česká armáda	1
Součet odpovědí	57

Tabulka č. 19: Přehled institucí uváděných respondenty u výzkumné otázky č. 8

Z přehledu v tabulce je zřejmé, že úřady práce jsou pro veřejnost nejznámější institucí, která by mohla poradit při hledání práce v zahraničí. Tuto instituci uvádí většina respondentů, dále pak agentury práce obecně, agenturu Student Agency a také EURES.

Otázka č. 9 – Znáte nějakou(é) instituci(e) v ČR, u které(ých) byste mohl(a) získat informace ohledně příslušnosti k právním předpisům? (např. při vycestování za prací do zahraničí, studiu v zahraničí, koncertní či jiné umělecké činnosti v zahraničí, apod. - sociální, zdravotní pojištění, kam se nahlásit, kdo eviduje, kam platit pojistné, apod.)

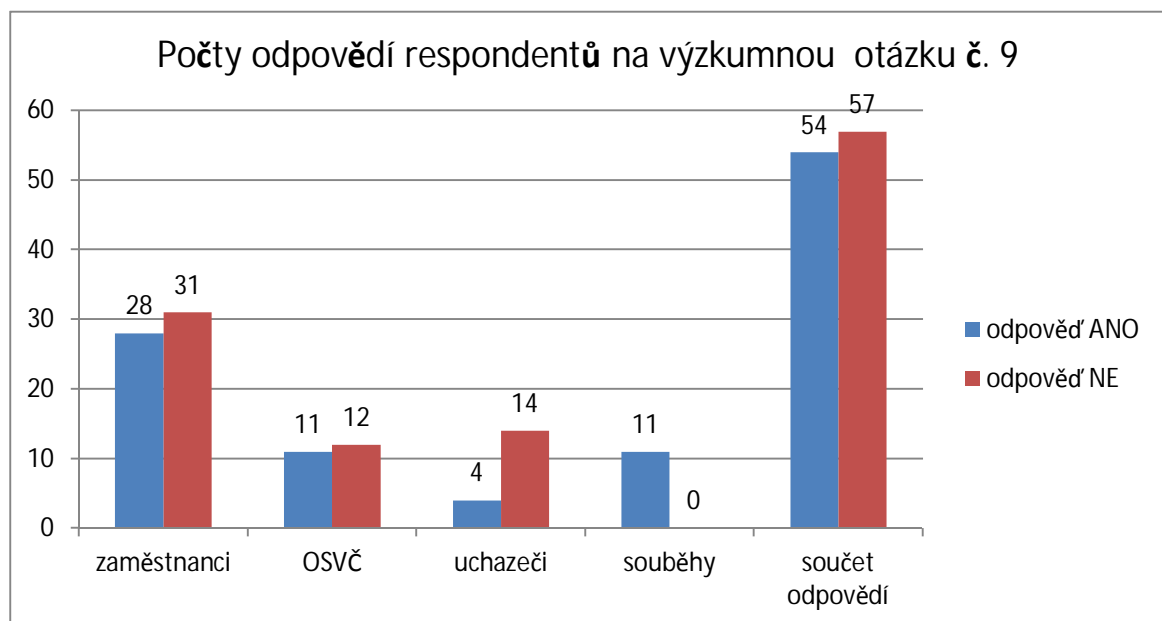
- ANO
- NE

Vyjmenujte zde prosím alespoň jednu:

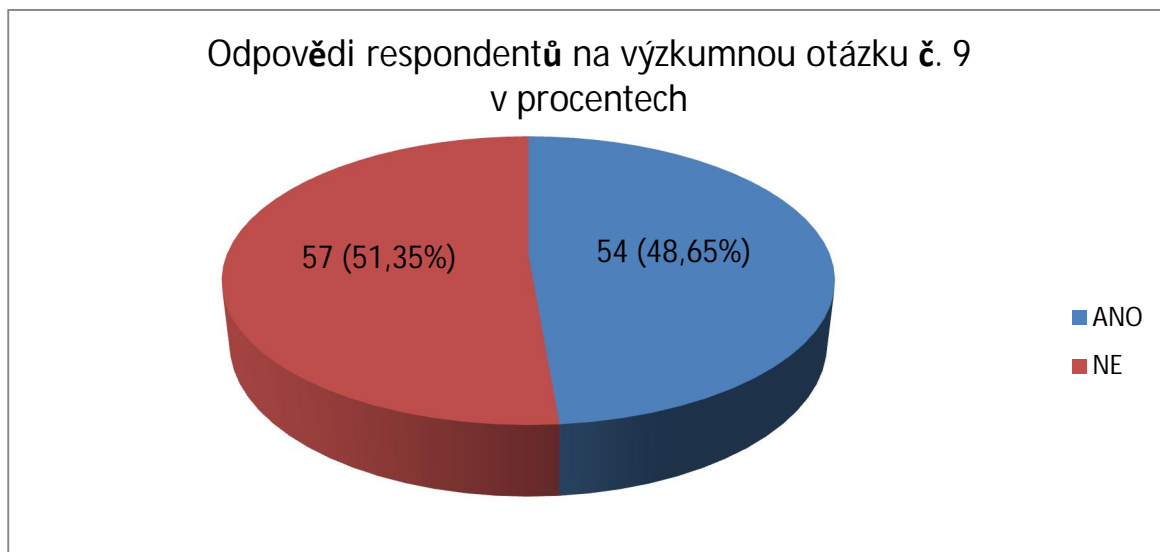
Rozdělení podle činnosti	ANO (odp. č. 1)		NE (odp. č. 2)		Součet odpovědí	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Zaměstnanci	19	9	15	16	34	25
OSVČ	5	6	4	8	9	14
Uchazeči	3	1	6	8	9	9
Souběh	2	9	0	0	2	9
Součet	29	25	25	32	54	57
Celkem ženy i muži	54		57		111	

Tabulka č. 20: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 9

Grafy níže znázorňují celkové počty odpovědí respondentů na jednotlivé možnosti v položené otázce, a to dle výkonů činnosti a uvedené v procentech.



Graf č. 41: Počty odpovědí respondentů na výzkumnou otázku č. 9



Graf č. 42: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 9 v procentech

Odpovědi respondentů o znalosti institucí, u kterých by mohli získat informace ohledně příslušnosti k právním předpisům (např. při vycestování za prací do zahraničí, studiu v zahraničí apod.), byly skoro vyrovnané, bohužel i v této výzkumné otázce (jako v předchozí) převládl a byl dost vysoký počet těch respondentů, kteří žádnou takovou instituci neznají. Kladnou odpověď uvedlo **54** respondentů ze 111, což představuje asi 49 % dotázaných, zápornou odpověď uvedlo **57** respondentů (asi 51 %). Neznalost přisuzují tomu, že oslovení respondenti buď nemají potřebu se zajímat o tyto instituce, neboť za ně záležitosti týkající se příslušnosti k právním předpisům vyřizují jejich zaměstnavatelé či účetní anebo se začnou zajímat o svá práva až v případě nutnosti. Možné je také to, že s takovou institucí (institucemi) již do kontaktu přišli, ale neuvědomují si to. Respondenti vykonávající souběh činností, znají nějakou instituci, u které by mohli získat informace ohledně příslušnosti k právním předpisům opět všichni.

Pokud nějakou instituci, poskytující informace o příslušnosti k právním předpisům respondenti znali, byli vyzváni k vyjmenování alespoň jedné z nich, někteří vyjmenovali i více institucí.

Přehled vyjmenovaných institucí a kolikrát byly respondenty uvedeny, je znázorněn v následující tabulce.

Název instituce	Počet uvedení instituce respondenty
EURES	2
úřad práce	17
Ministerstvo zahraničních věcí	1
Konzulát dané země	1
agentury práce	1
Ministerstvo práce a sociálních věcí	2
Velvyslanectví	1
Zdravotní pojišťovny	9
Student Agency	1
Česká lékařská komora	1
ČSSZ	12
MSSZ	1
OSSZ	18
PSSZ	1
Součet odpovědí	68

Tabulka č. 21: Přehled institucí uváděných respondenty u výzkumné otázky č. 9

Z přehledu v tabulce lze vidět, že respondenti ve svých odpovědích nejvíce uváděli Českou správu sociálního zabezpečení (ČSSZ, MSSZ, OSSZ, PSSZ), za ní následují úřady práce a pak zdravotní pojišťovny, což svědčí o tom, že ti, kteří odpověděli kladně, vědí nebo mají určitou představu, která instituce je příslušná pro poskytnutí potřebných informací ohledně příslušnosti k právním předpisům.

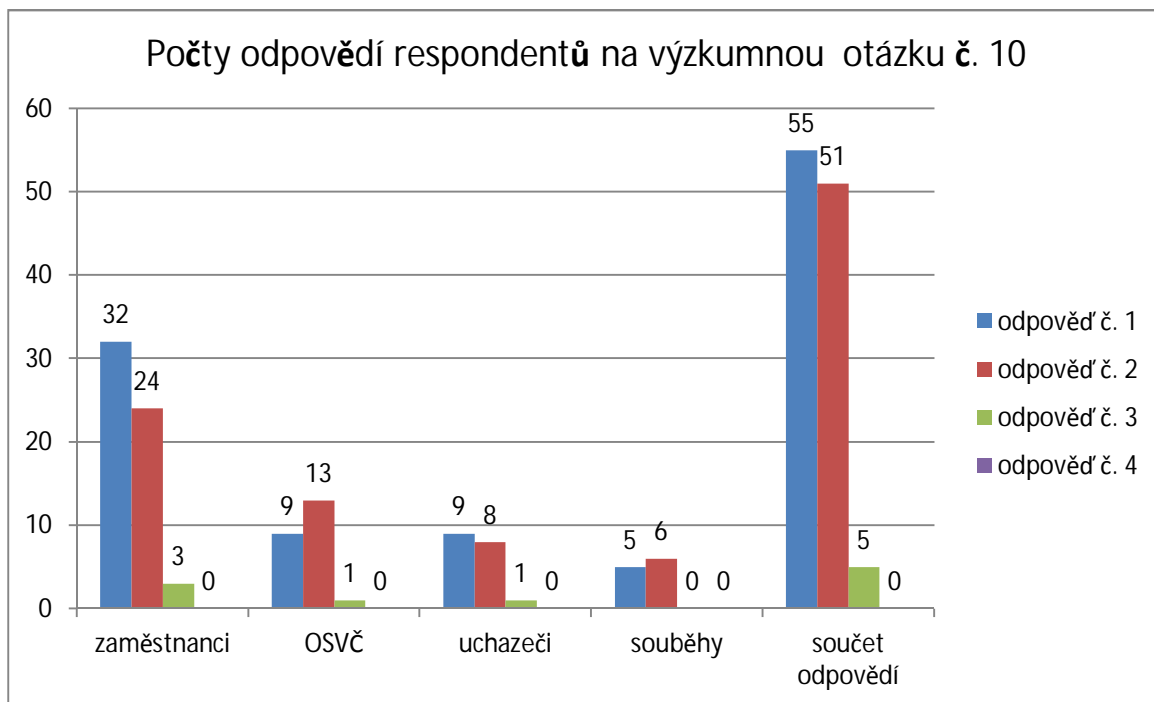
Otázka č. 10 – Jaký zdroj získávání informací upřednostňujete?

- Internet
- osobní jednání (na instituci, která se danou problematikou zabývá)
- osobní jednání (různá poradenská centra, agentury, apod.)
- informace po telefonu (poradenská centra, různá call centra, apod.)

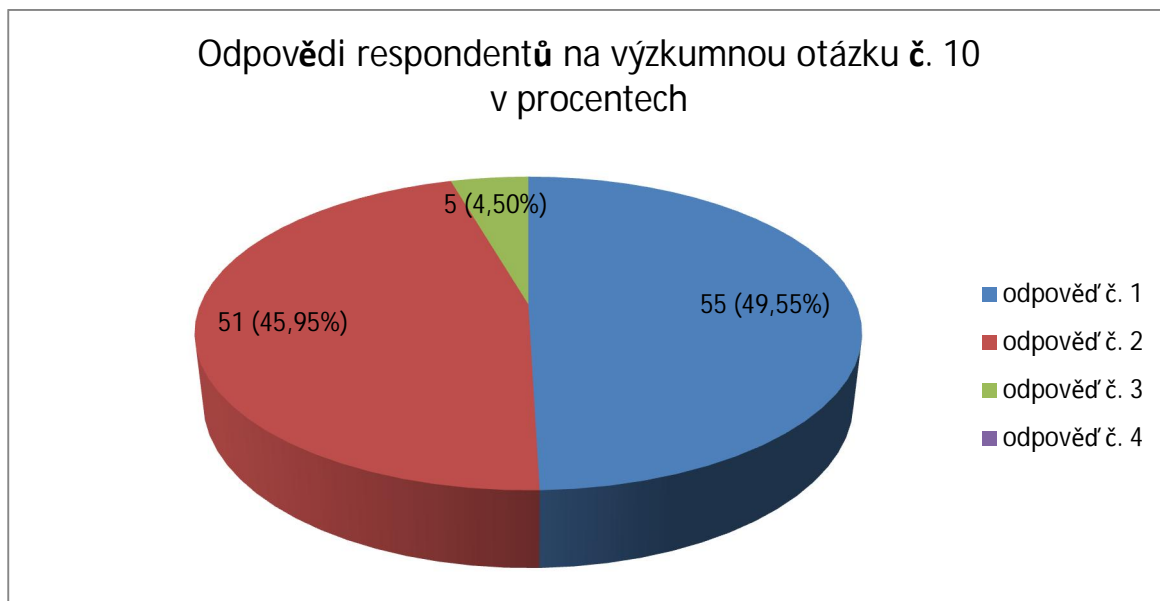
Rozdělení podle činnosti	Internet (odp. č. 1)		osobní jednání (instituce) (odp. č. 2)		osobní jednání (centra, agentury) (odp. č. 3)		informace po telefonu (odp. č. 4)		Součet odpovědí	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Zaměstnanci	20	12	13	11	1	2	0	0	34	25
OSVČ	3	6	5	8	1	0	0	0	9	14
Uchazeči	7	2	2	6	0	1	0	0	9	9
Souběh	1	4	1	5	0	0	0	0	2	9
Součet	31	24	21	30	2	3	0	0	54	57
Celkem ženy i muži	55		51		5		0		111	

Tabulka č. 22: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 10

Grafy níže znázorňují celkové počty odpovědí respondentů na jednotlivé možnosti v položené otázce, a to dle výkonů činnosti a uvedené v procentech.



Graf č. 43: Počty odpovědí respondentů na výzkumnou otázku č. 10



Graf č. 44: Odpovědi respondentů na otázku č. 10 v procentech

Zpracováním výzkumné otázky č. 10 bylo zjištěno, že se respondenti nejvíce přiklánějí ke dvěma zdrojům získávání informací, a to k Internetu a k osobnímu jednání, zprostředkovanému na institucích, které se zabývají přímo danou problematikou. Internet upřednostňuje 55 dotázaných ze 111 (asi 50 %) a osobní jednání na institucích, pověřených danou problematikou 51 dotázaných ze 111 (asi 46 %). Zajímavým výsledkem bylo zjištění, že nikdo z respondentů nedává přednost informacím po telefonu.

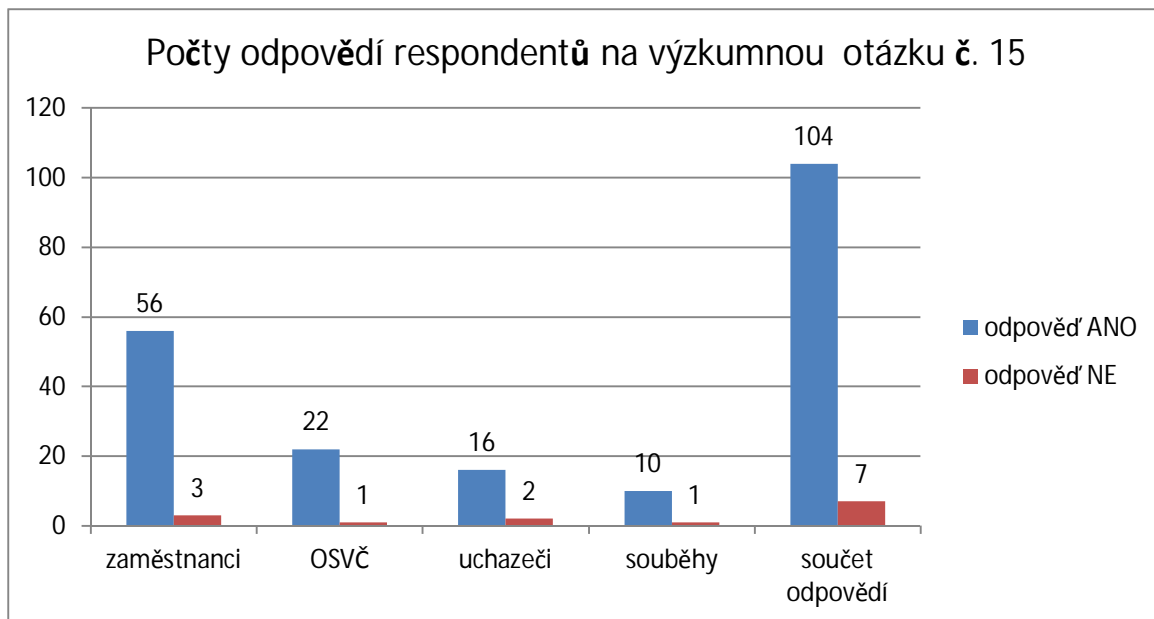
Otázka č. 15 – Myslíte si, že má práce v zahraničí vliv na rodinu, vztahy, přátele?

- ANO
- NE

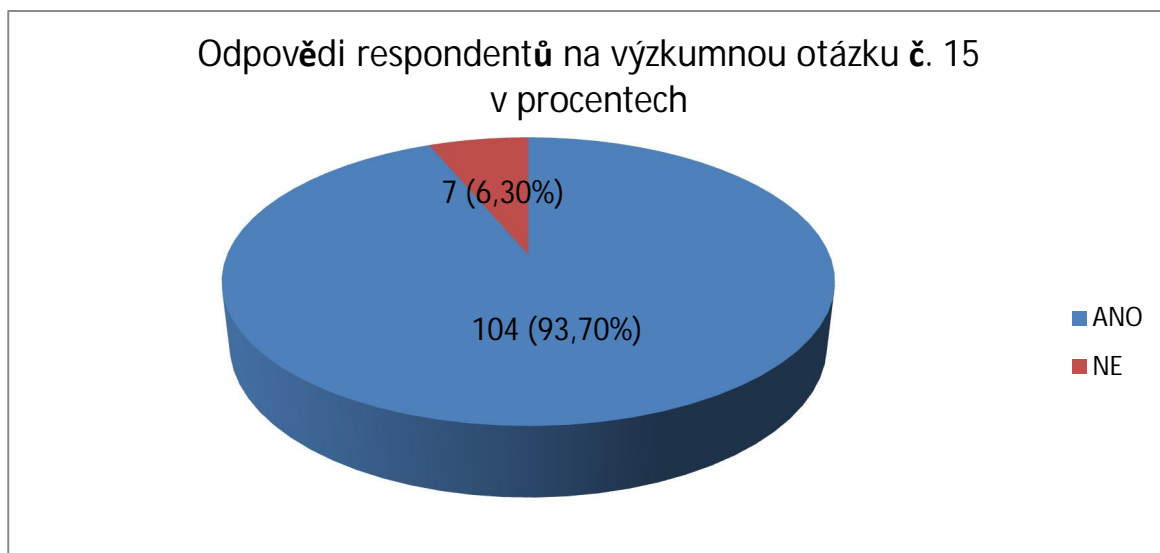
Rozdělení podle činnosti	ANO (odp. č. 1)		NE (odp. č. 2)		Součet odpovědí	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Zaměstnanci	31	25	3	0	34	25
OSVČ	9	13	0	1	9	14
Uchazeči	9	7	0	2	9	9
Souběh	2	8	0	1	2	9
Součet	51	53	3	4	54	57
Celkem ženy i muži	104		7		111	

Tabulka č. 23: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 15

Grafy níže znázorňují celkové počty odpovědí respondentů na jednotlivé možnosti v položené otázce, a to dle výkonů činnosti a uvedené v procentech.



Graf č. 45: Počty odpovědí respondentů na výzkumnou otázku č. 15



Graf č. 46: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 15 v procentech

U této výzkumné otázky bylo zjištěno, že si téměř všichni respondenti myslí, že práce v zahraničí má určitý vliv na rodinu, vztahy, přátele. Z dotázaných se kladně vyjádřilo **104** ze 111 (asi 94 %). Zápornou odpověď uvedlo pouze **7** respondentů ze 111 dotázaných (asi 6 %), tito respondenti si myslí, že práce v zahraničí žádný vliv na rodinu, vztahy, přátele nemá. U odpovědi na tuto výzkumnou otázku dle mého názoru

záleží na sociální situaci oslovených respondentů a také na jejich sociální a emoční inteligenci.

V dotazníku byly položeny i dvě škálové otázky, a to otázka č. 12 a otázka č. 14, které jednak sloužily jako podklad pro zpracování výsledků stanovených hypotéz H/2, H3 a H/5, ale také jako podklad pro vyhodnocení monitoringu názorů osloveného vzorku respondentů. U těchto otázek měli oslovení respondenti označit na možné číselné škále od 1 do 5 dle důležitosti své mínění, přičemž stupňování bylo zadáno takto:

- 1 = nejméně důležité
- 2 = méně důležité
- 3 = důležité
- 4 = více důležité
- 5 = nejvíce důležité

Otázka č. 12 – *Jaké znalosti a schopnosti si myslíte, že považují zahraniční zaměstnavatelé za podstatné?*

- | | |
|---|-----------|
| • znalost cizího jazyka (především jazyka, kterým se mluví | |
| • v zemi, kde máte zájem získat práci) | 1 2 3 4 5 |
| • schopnost komunikovat | 1 2 3 4 5 |
| • nejvyšší dosažené vzdělání | 1 2 3 4 5 |
| • dovednost v určitém oboru (specializace) | 1 2 3 4 5 |
| • praxi a zkušenosti v daném oboru | 1 2 3 4 5 |
| • ochotu spolupracovat | 1 2 3 4 5 |
| • ochotu dále se vzdělávat | 1 2 3 4 5 |
| • Vaše sociální zázemí (rodinný stav, rodinné poměry, apod.) | 1 2 3 4 5 |

Výzkumná otázka č. 12 byla již částečně využita jako podpurná u vyslovených hypotéz H/2 a H/3, kde byly rozpracovány odpovědi na možnosti:

- **dovednost v určitém oboru** (specializace) a
- **znalost cizího jazyka**

	nejméně důležité		méně důležité		důležité		více důležité		nejvíce důležité	
	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M
Odpověď										
znalost cizího jazyka	2	3	2	2	7	11	11	19	32	22
Součet odpovědí	5		4		18		30		54	
schopnost komunikovat	1	1	2	3	7	10	16	13	28	30
Součet odpovědí	2		5		17		29		58	
nejvyšší dosažené vzdělání	5	6	10	13	24	21	7	8	8	9
Součet odpovědí	11		23		45		15		17	
dovednost v určitém oboru	1	3	1	2	7	4	13	16	32	32
Součet odpovědí	4		3		11		29		64	
praxi a zkušenosti v daném oboru	2	3	2	4	11	7	19	19	20	24
Součet odpovědí	5		6		18		38		44	
ochotu spolupracovat	2	3	0	4	10	6	13	12	29	32
Součet odpovědí	5		4		16		25		61	
ochotu dále se vzdělávat	2	1	5	7	16	20	17	15	14	14
Součet odpovědí	3		12		36		32		28	
Vaše sociální zázemí	16	15	18	17	14	16	2	4	4	5
Součet odpovědí	31		35		30		6		9	

Tabulka č. 24: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 12

Z výzkumu vyplývá, že respondenti si myslí, že za nejdůležitější považují zahraniční zaměstnavatelé **dovednost v určitém oboru** (specializaci), dále **ochotu spolupracovat** a **schopnost komunikovat**, s tím je pak spojena i **praxe a zkušenosti v daném oboru**.

Naopak za nejméně důležité označili pravděpodobný zájem zahraničních zaměstnavatelů o jejich **sociální zázemí**, což by se mohlo slučovat i s uvedenými volnými odpověďmi respondentů u výzkumných otázek č. 18 a č. 19, kdy měli uvést tři hlavní důvody, proč za prací do zahraničí odcházejí častěji ženy či muži (v návaznosti na výzkumnou otázku č. 17), kde v určitých odpovědích zaznělo, že v zahraničí nejsou zaměstnanci, a zejména ženy vystaveny různému druhu pracovní diskriminace, tak jako u nás.

Nejvyšší dosažené vzdělání je dle respondentů důležité (ve středu tabulky, tedy průměrná hodnota), ovšem zřejmě dle nich záleží vždy na konkrétním zaměstnavateli, jak se k této otázce staví. Počty odpovědí na **možnost dalšího vzdělávání** se rovněž pohybují především ve „středové“ hodnotě, tedy opět zřejmě dle respondentů záleží na zaměstnavateli, jestli vůbec požaduje, aby se zaměstnanci dále vzdělanostně rozvíjeli.

Požadavky zahraničních zaměstnavatelů na **znalost cizího jazyka** považuje velká část respondentů za důležité a tedy podstatné pro získání práce v zahraničí.

Otázka č. 14 – *Pokud byste měli možnost jít pracovat do zahraničí nebo v zahraničí již pracujete, co by pro Vás bylo (je) hlavní motivací?*

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| • vydělat co nejvíce peněz | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • získat vůbec nějakou práci (není moc možností práci získat v daném regionu ani na území ČR - různé důvody) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • naučit se cizí jazyk | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • poznat kulturu dané země (historii, zvyky, obyčeje, rituály, apod.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • možnost budovat kariéru | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • poznat lépe mezilidské vztahy v dané zemi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • praxe pro další uplatnění (v tuzemsku i v zahraničí) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • odchod z Vašeho regionu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • možnost řešení dluhů (půjčky, exekuce, apod.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

	nejméně důležité		méně důležité		důležité		více důležité		nejvíce důležité	
	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M
Odpověď										
vydělat co nejvíce peněz	1	3	3	1	3	6	7	8	40	39
Součet odpovědí	4		4		9		15		79	
získat vůbec nějakou práci	3	6	11	14	7	18	14	12	19	7
Součet odpovědí	9		25		25		26		26	
naučit se cizí jazyk	0	7	2	7	15	8	22	22	15	13
Součet odpovědí	7		9		23		44		28	
poznat kulturu dané země	6	6	14	17	9	21	12	7	13	6
Součet odpovědí	12		31		30		19		19	
možnost budovat kariéru	8	10	14	20	17	18	4	6	11	5
Součet odpovědí	18		34		35		10		16	
poznat lépe mezilidské vztahy v dané zemi	9	11	17	20	16	16	6	6	6	4
Součet odpovědí	20		37		32		12		10	
praxe pro další uplatnění	3	4	0	7	10	10	20	21	21	15
Součet odpovědí	7		7		20		41		36	
odchod z Vašeho regionu	22	23	13	12	6	10	5	10	8	2
Součet odpovědí	45		25		16		15		10	
možnost řešení dluhů	23	21	11	9	8	11	5	10	7	6
Součet odpovědí	44		20		19		15		13	

Tabulka č. 25: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 14

Výzkumná otázka č. 14 již byla využita k vyhodnocení stanovené hypotézy H/5, kde byla pozornost zaměřena především na možnost odpovědi – „*vydělat co nejvíce peněz*“, jelikož hlavním smyslem bylo zjistit, co je pro respondenty největší motivací pro to, aby odešli za prací do zahraničí, a jestli to jsou ve smyslu dané hypotézy ekonomické důvody.

Pokud se u výsledků odpovědí respondentů na tuto výzkumnou otázku zaměříme na její podstatu, tedy na to, co je či by bylo hlavní motivací odejít pracovat do ciziny, je zřejmé, že nejvíce respondentů (79 = nejvíce důležité + 15 = více důležité, asi 85%) je zaměřeno právě na již zmíněné ekonomické důvody a za nejdůležitější považují **co nejvyšší výdělek**.

Dalším nejdůležitějším motivátorem je **získání praxe v zahraničí pro další pracovní uplatnění** (36 = nejvíce důležité + 41 = více důležité, asi 69 %), a to samozřejmě kdekoliv, ať už u nás anebo v zahraničí, což může souviset i se třetí nejčastěji uváděnou motivací, a to **naučit se cizí jazyk** (28 = nejvíce důležité + 44 = více důležité, asi 65 %), který může být „vstupní branou“ k uplatnění se na trhu práce.

Pro další početnější skupinu respondentů je také důležité poznat **kulturu dané země** (19 = nejvíce důležité + 19 = více důležité, asi 34 %), ale už ne tak **poznat lépe mezilidské vztahy v dané zemi**, v tomto případě byly odpovědi uváděny jako spíše „středové“ až k menší důležitosti.

Možnost **budovat kariéru**, nepovažují respondenti až za tak podstatnou motivaci, jejich odpovědi se přiklánějí spíše k menší či „středové“ důležitosti.

Za nejméně důležitou motivaci proč za prací do zahraničí odejít, považují oslovení respondenti jednak **možnost řešení dluhů** – jde zřejmě o oslovený vzorek respondentů, který tyto problémy nemusí jako hlavní řešit, i když výdělek je pro ně podstatný, ale také **odchod z regionu** (45 = nejméně důležité + 25 méně důležité, asi 63 %), což odpovídá i některým dalším výzkumným otázkám (např. č. 2, 4, 5), z jejichž výsledků je patrné, že se respondentům moc nechce opouštět svůj region, a že by raději získali práci přímo v něm.

U možnosti motivace, která byla vyslovena ve smyslu **získání vůbec nějaké práce**, se respondenti vyjadřovali ve všech bodech důležitosti skoro stejně, výsledky tedy byly průměrné a zřejmě není tato možnost až tak podstatná, což může souviset i s předchozí vyslovenou myšlenkou, že toto není důvodem, proč by měli do zahraničí za prací odcházet, jelikož by raději „vůbec nějakou práci“ získali ve svém regionu.

ZÁVĚR

Diplomová práce *Mobilita jako možnost řešení nezaměstnanosti (regionální sonda Jesenicko)* je zaměřena na aktuální téma současné společnosti, která je ovlivněna jednak změnami uvnitř společnosti, ale především změnami charakteru globálního. Nezaměstnanost se stává jedním z hlavních problémů. Počet lidí bez práce stále narůstá, a tak hledají různá řešení, která by jim pomohla zabezpečit sebe samé, ale i jejich rodiny. Kontrolní mechanismy ve společnosti jsou nastaveny špatně, a proto se stává, že často dochází k dlouhodobé nezaměstnanosti i takových jedinců, kteří by pracovat chtěli, ale bohužel např. vzhledem k jejich věku, nedostatečnému vzdělání, apod., nemohou práci najít.

Dlouhodobá nezaměstnanost může mít mnoho negativních důsledků, ať už ekonomických, sociálních, psychických či somatických. Dlouhodobá nezaměstnanost může vést ke ztrátě pracovních návyků a dovedností, a pak se tyto lidé stávají velmi těžko uplatnitelnými na trhu práce. Mnohé patologické jevy ve společnosti, které patří k jedněm z hlavních témat sociální pedagogiky, a mezi něž se řadí i chudoba, vznikají právě na základě dlouhodobé nezaměstnanosti, a tudíž neuspokojených základních potřeb člověka. Potřeba práce je jedna ze základních a nejdůležitějších, a když není naplněna, mohou lidé hledat jiné alternativy. To vše svádí např. k různým závislostem a kriminalitě. Všechny tyto faktory mají samozřejmě také vliv na výchovu a působení jedince, a to zejména v rodině, která může být zatížena právě problémem nezaměstnanosti. Pak by mohla být pracovní mobilita jedním z řešení, které může rodině pomoci zajistit standardní životní úroveň.

Pracovní mobilita, a zejména ta, která souvisí s pracovním pobytem v zahraničí, kdy se jedná většinou o dlouhodobější pobyt v zahraničí, je ale také spojena s odloučením členů rodiny, přátel, známých, ale třeba i členů různých skupin zájmových aktivit, které musí většinou být na nějakou dobu přerušeny nebo odloženy. Může se tak stát zdrojem emocionálního strádání, a to jednak jedince samotného, který se rozhodl z jakýchkoliv důvodů pro práci v zahraničí, ale také jeho rodiny (pokud má rodinu), a to zejména dětí v rodině, které potřebují ke správnému a zdravému vývoji vzor a působení obou rodičů. Ekonomické důvody, jak také bylo zjištěno realizovaným kvantitativním výzkumem (dotazníkové šetření, regionální sonda Jesenicko) jsou přitom nejdůležitějším

faktorem, proč za prací do ciziny odejít. Dochází zde k nerovnováze osobního a pracovního života.

Teoretická část práce, mj., obecně informuje o možných způsobech zaměstnání v zahraničí na základě využití práva volného pohybu osob, které se vstupem ČR do EU rozšířilo možnost získání zaměstnání ve všech členských státech EU. Dále přibližuje význam jazyka a mnohojazyčnosti v EU, možnosti uplatnění dokladů o dobách zaměstnání v zahraničí, nároku na nemocenské dávky, aj. v rámci EU (institucionální, internetové poradenství), o výhodách i nevýhodách zaměstnání v zahraničí.

Kromě teoretického zpracování tématu této diplomové práce bylo dalším cílem provést sociologický výzkum názorů respondentů na dané téma. Byla zvolena kvantitativní metoda výzkumu (dotazníkové šetření, regionální sonda Jesenicko). Výzkumný vzorek byl stanoven daným regionem. Respondenti se zamýšleli nad otázkami pracovní mobility z pohledu působení na kvalitu života jedince i rodiny, znalosti cizích jazyků, odborných znalostí, schopností a dovedností. Také byli dotázáni, jaký přehled mají o různých možných právních institucích, týkajících se zaměstnání v cizině i institucích, které by jim mohly poskytnout potřebné informace, a jaký zdroj informací upřednostňují. Posuzovali škálu možných odpovědí na otázky, co si myslí, že zahraniční zaměstnavatelé považují u uchazeče o práci v zahraničí za důležité (např. znalost cizího jazyka, nejvyšší dosažené vzdělání, praxi v daném oboru, apod.), ale také otázky motivace, proč vlastně jít do zahraničí pracovat (např. získat vůbec nějakou práci, možnost využití praxe pro další uplatnění, vydělat co nejvíce peněz, atd.).

Ze všeho již výše uvedeného vyplývá, že uplatnění sociálních pedagogů v mnoha resortech společnosti je nanejvýš potřebné. Vysoká míra nezaměstnanosti, a z ní plynoucí frustrace, psychické i somatické problémy jedinců, které mohou být spojeny také s obavou ze ztráty zaměstnání, a tím pádem nedostatečného finančního zajištění, mohou přerůstat do agresivity až protiprávního jednání, které se neslučuje s normami naší společnosti. Neustálý časový přes, stres, finanční problémy a nejistota také často vedou k zanedbávání výchovy v rodinách, což se odráží zejména ve vývoji dětí v rodině, ale také ve využití volného času stráveného s rodinou. Odpočinkové a zájmové aktivity jsou pro každého jedince velmi důležité. Je nutné „nabrat“ nové síly a posilovat psychickou odolnost do dnešního globalizovaného světa, který se s nikým „nemazlí“ a vystavuje všechny každodennímu tlaku nových technologií (internet), reklamy a mediálních zpráv.

Využití pracovní mobility jako jedné z možností řešení nezaměstnanosti je samo o sobě spojeno s narušením výchovného procesu v rodině. Proto je třeba, aby právě sociální pedagogika zaujala prostřednictvím svých „poslů“ – sociálních pedagogů, pevné místo ve společnosti, aby mohli sociální pedagogové svou specializací přispět k vytváření žádoucích hodnot ve společnosti, potažmo v rodinách, a to především u dětí a mládeže. Aby mohli formou prevence, např. tím, že se pokusí zapojit děti a mládež do volnočasových aktivit, pomoci k odbourávání patologických jevů ve společnosti. Na poli nezaměstnanosti může být jejich pomoc zaměřena např. na podporu a navrhování řešení stávající situace jedinců, kteří jsou dlouhodobě bez práce, jak práci opět získat, a třeba právě v zahraničí, jaké jsou jejich možnosti, a které instituce, případně další organizace, jim mohou v této oblasti poskytnout specializované poradenské služby.

Téma pracovní mobility, pojmů s ní spojených, informovanosti občanů, institucí, zabývajících se poradenskou činností, až po ty, které přímo zájemce o práci dovedou ke konkrétní pracovní činnosti, atd., je velmi obsažné (i z pohledu různých faktorů, různých odborných a vědeckých pojednání, výzkumů i odborné literatury), proto není možné jej v celé šíři v této práci pojmout.

Dovoluji si závěrem říci, že stanovené cíle diplomové práce byly naplněny, a že tato práce poskytuje zajímavá fakta, získaná zpracováním názorů na výzkumné otázky, osloveného vzorku respondentů z regionu Jesenicko, která jsou přinejmenším podnětem k zamyšlení.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Zákony a jiné právní předpisy:

1. Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 – o koordinaci systémů sociálního zabezpečení
2. Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 – kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004
3. Nařízení EP a Rady (ES) č. 465/2012 – kterým se mění Nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízení (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k Nařízení (ES) č. 883/2004
4. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 – o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie (Úřední věstník Evropské unie L 141/1 ze dne 27. 5. 2011)
5. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1231/2010 – kterým se rozšiřuje působnost Nařízení (ES) č. 883/2004 a Nařízení (ES) č. 987/2009 na státní příslušníky třetích zemí
6. Nařízení Komise (EU) č. 1224/2012 – kterým se mění Nařízení (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k Nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení
7. Nařízení Rady (EEC) č. 1408/71 – o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství
8. Nařízení Rady (EEC) 574/72 – stanovující postup provádění Nařízení (EEC) 1408/71
9. Rozhodnutí č. A2 o výkladu článku 12 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o právních předpisech platných pro vyslané pracovníky a samostatně výdělečně činné osoby dočasně pracující mimo příslušný stát
10. Smlouva o Evropské unii – Listina základních práv Evropské unie
11. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. – Listina základních práv a svobod
12. Zákon č. 182/2006 Sb. – Insolvenční zákon
13. Zákon č. 99/1963 Sb. – Občanský soudní řád
14. Zákon č. 155/1995 Sb. – O důchodovém pojištění
15. Zákon č. 91/2012 Sb. – O mezinárodním právu soukromém
16. Zákon č. 187/2006 Sb. – O nemocenském pojištění
17. Zákon č. 582/1991 Sb. – O organizaci a provádění sociálního zabezpečení

18. Zákon č. 589/1992 Sb. – O pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
19. Zákon č. 111/2006 Sb. – O pomoci v hmotné nouzi
20. Zákon č. 198/2009 Sb. – O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
21. Zákon č. 117/1995 Sb. – O státní sociální podpoře
22. Zákon č. 435/2004 Sb. – O zaměstnanosti
23. Zákon č. 455/1991 Sb. – O živnostenském podnikání (živnostenský zákon)
24. Zákon č. 110/2006 Sb. – O životním a existenčním minimu
25. Zákon č. 262/2006 Sb. – Zákoník práce

Literatura:

26. BROŽOVÁ Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon, 2003, 140 s., ISBN 80-86429-16-4
27. BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, 236 s., ISBN 80-247-9006-8
28. BURIÁNEK, Jiří. *Sociologie pro střední školy a vyšší odborné školy*. Praha: Fortuna, 1996, 128 s., ISBN 80-7168-304-3
29. GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000, 207 s., ISBN 80-85931-79-6.
30. GILLERNOVÁ, Ilona, Vladimír KEBZA, Milan RYMEŠ a kol. *Psychologické aspekty změn v české společnosti. Člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011, 256 s., ISBN 978-80-247-2798-1
31. GREGAR, Aleš. *Řízení lidských zdrojů*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2008
32. GULOVÁ, Lenka a Radim ŠÍP. *Výzkumné metody v pedagogické praxi*. Praha: Grada, 2013, 245 s., ISBN 978-80-247-4368-4
33. CHVÁTALOVÁ, Iva a kol. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. Plzeň: Aleš Čeněk, s. r. o., 2013, 292 s., ISBN 978-80-7380-374-2
34. JANÁČKOVÁ, Laura. *Praktická komunikace pro každý den*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, 112 s., ISBN 978-80-247-2479-9
35. JOKLOVÁ, Kateřina, Jitka RYŠAVÁ a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, a.s., 2009, 312 s., ISBN 978-80-7357-437-6

36. JUDT, Tony. *Zle se vede zemi – Pojednání o naší současné nespokojenosti*. Praha: RYBKA PUBLISHERS, 2011, 192 s., ISBN 978-80-87067-32-1.
37. KEJDOVÁ, Miroslava a Zdeňka VAŇKOVÁ. *Právo a sociální politika*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, opravené vydání, 2010
38. KELLER, Jan. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, 197 s., ISBN 978-80-7419-059-9
39. KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009, 157 s., ISBN 978-80-7419-017-9
40. KELLER, Jan. *Úvod do sociologie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2002, 204 s., ISBN 80-85850-25-7
41. KODROVÁ, Jaroslava a Zdeněk SCHMIED. *Náhrada mzdy a nemocenské zaměstnance při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě*. Olomouc: ANAG, 2013, 151 s., ISBN 978-80-7263-797-3
42. KRAUS, Blahoslav a Petr SÝKORA. *Sociální pedagogika I*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2009
43. KRAUS, Blahoslav, Věra POLÁČKOVÁ et al. *Člověk, prostředí, výchova*. Brno: Paido, 2001, 199 s., ISBN 80-7315-004-2
44. LACA, Slavomír. *Sociální pedagogika*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2011, 211 s.
45. MARKSOVÁ – TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, s. r. o., 2009, 160 s., ISBN 978-80-7367-615-5
46. MÜHLPACHR, Pavel. *Andragogika*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2010
47. MÜHLPACHR, Pavel a kol. *Sociální pedagogika II*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2011
48. MÜHLPACHR, Pavel. *Sociopatologie*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2009
49. NOVOTNÝ, Jan Sebastian. *Psychologie zdraví a duševní hygiena pro sociální pedagogii*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2009
50. RADVAN, Eduard a Michal VAVŘÍK. *Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2012
51. RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. Olomouc: ANAG, 2012, 367 s., ISBN 978-80-7263-732-4

52. ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Dimenze ochrany lidských práv v Evropské unii*. Praha: Linde, 2008, 255 s., ISBN 978-80-7201-710-2.
53. ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, 230 s., ISBN 978-80-7380-277-6
54. VÍZDAL, František. *Sociální psychologie I*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2010
55. VYBÍRAL, Zbyněk. *Psychologie komunikace*. Praha: Portál, s.r.o., 2005, 320 s., ISBN 80-7178-998-4
56. ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení s komentářem a příklady k 1. 1. 2013*. Olomouc: ANAG, 2013, 160 s., ISBN 978-80-7263-757-7
57. ŽENÍŠKOVÁ, Marta a Jan PŘIB. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem a příklady od 1. 1. 2013*. Olomouc: ANAG, 2013, 275 s., ISBN 978-80-7263-799-7

Jiné zdroje:

58. BORCHARDT, Klaus-Dieter. *ABC práva Evropské unie*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2011, 129 s., ISBN 978-92-78-40726-1
59. *Evropa pro ženy*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2010, 21 s., ISBN 978-92-79-14024-2
60. GAVORA, Peter a kol. 2010. *Elektronická učebnica pedagogického výskumu. [online]*. Bratislava: Univerzita Komenského, 2010. Dostupné na: <http://www.e-metodologia.fedu.uniba.sk/> ISBN 978-80-223-2951-4.
61. JANÍKOVÁ, Jana. *Bakalářská práce – Právo na práci a jeho realizace*. Brno: UTB Zlín – IMS Brno, 2012
62. *Jak funguje Evropská unie. Váš průvodce po institucích EU*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2006, 50 s., ISBN 92-79-02222-9
63. *Jak nalézt v Evropě zaměstnání: pokyny pro uchazeče o zaměstnání*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2010, 13 s., ISBN 978-92-79-15971-8
64. *Lepší život v Evropě. Jaké výhody vám přináší jednotný trh Evropské unie*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2006, 22 s., ISBN 92-79-00352-6
65. *Mnohojazyčnost - most k vzájemnému porozumění*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2009, 22 s., ISBN 978-92-79-11671-1
66. *Pracovní vztahy v Evropě 2012. Shrnutí*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2013, 12 s., ISBN 978-92-79-29102-9

67. *Practical guide. The legislation that applies to workers in the European Union (EU), the European Economic Area (EEA) and Switzerland.* Vyдалa Evropská komise, 2013, 54 s.
68. *Practical guide workers EU. Praktický průvodce. Právní předpisy, které se vztahují na pracovníky v Evropské unii (EU), Evropském hospodářském prostoru (EHP) a ve Švýcarsku.* EU Social Security Coordination, 2011, 31 s.
69. *Předpisy EU v oblasti sociálního zabezpečení. Jaká máte práva, jestliže se pohybujete v rámci Evropské unie.* Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2011, 68 s., ISBN 978-92-79-17680-7
70. *Příležitost a výzva. Migrace v Evropské unii.* Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2010, 17 s., ISBN 978-92-79-12647-5
71. *Příručka pro migrující osoby.* Vyдалo Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012, 28 s.
72. *Řeč pro Evropu. Jazyky v Evropské unii.* Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2008, 16 s., ISBN 978-92-79-09155-1
73. *S jazyky toho dokážeš více.* Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2009, 24 s., ISBN 978-92-79-09949-6
74. *Zaměstnanost a růst v EU. Cesta k udržitelnému zítřku.* Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2009, 16 s., ISBN 978-92-79-07420-2

Internetové zdroje:

75. ABZ slovník cizích slov [online]. [cit. 2013-08-16]. Dostupné z: http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?typ_hledani=prefix&cizi_slovo=mobilita
76. ABZ slovník cizích slov [online]. [cit. 2013-08-20]. Dostupné z: http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?typ_hledani=prefix&cizi_slovo=rekvalifikace
77. ABZ slovník cizích slov [online]. [cit. 2014-02-05]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/socialni-mobilita>
78. Business centr. Slovník pojmů [online]. [cit. 2014-02]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pojmy/p1120-exekuce.aspx>
79. Citáty a výroky slavných [online]. [cit. 2013-10-23]. Dostupné z: <http://www.citaty.name/news/ben-stein/>
80. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2014-02-21]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/>

81. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2014-02-05]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/>
82. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2014-02-23]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/duchodove-pojisteni/>
83. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/socialni-zabezpeceni/>
84. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2014-02-11]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/socialni-zabezpeceni/vstup-chorvatska-do-evropske-unie-od-1-7-2013.htm>
85. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/urceni-statu-pojisteni/>
86. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2013-08-27]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/kontakty/krajska-a-okresni-pracoviste/olomoucky-kraj/ossz-jesenik.htm>
87. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2014-02-09]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/mezinarodni-smlouvy/>
88. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2014-02-14]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/mezinarodni-smlouvy/>
89. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 201-02-22]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/>
90. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2014-02-09]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/ucast-na-pojisteni/>
91. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2014-02-09]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/nejcastejsi-dotazy/nejcastejsi-dotazy-evropska-unie.htm>
92. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. [cit. 2014-02-21]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/>
93. Elektronická učebnica pedagogického výskumu [online]. Dostupné z: <http://www.e-metodologia.fedu.uniba.sk/>
94. Elektronická učebnica pedagogického výskumu [online]. Dostupné z: <http://www.e-metodologia.fedu.uniba.sk/index.php/kapitoly/veda-a-vyskum/kvantitativny-vyskum.php?id=i1p6>

95. Elektronická učebnica pedagogického výskumu [online]. Dostupné z: <http://www.e-metodologia.fedu.uniba.sk/index.php/kapitoly/vyskumny-subor/nahodny-vyber.php?id=i8p2>
96. Eliška Holubová – oblíbené citáty [online]. [cit. 2014-02-19]. Dostupné z: <http://www.eliskaholubova.estranky.cz/clanky/oblibene-citaty-/oblibene-citaty.html>
97. euportal [online]. [cit. 2014-02-07]. Dostupné z: <http://euportal.parlamentnilisty.cz/Articles/10297-milton-friedman-je-stale-aktualni.aspx>
98. Evropská unie [online]. Dostupné z: http://europa.eu/index_cs.htm
99. Evropská unie [online]. [cit. 2014-02-11]. Dostupné z: http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/index_cs.htm
100. Evropská unie [online]. [cit. 2014-02-12]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/11_1350_cs.htm
101. Evropská unie [online]. [cit. 2014-02-07]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/news/culture/080227_1_cs.htm
102. Evropská unie [online]. [cit. 2014-02-06]. Dostupné z: http://europa.eu/pol/mult/index_cs.htm
103. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz>
104. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2014-02-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3>
105. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2014-02-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1349>
106. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2014-02-07]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17063/PSP_01_14web.pdf
107. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2014-02-07]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17064/PSP_01_14.pdf
108. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2014-02-03]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures
109. Ministerstvo vnitra ČR [online]. [cit. 2014-02-14]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/kdo-je-obcan-treti-zeme.aspx>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

členské státy	- státy Evropské unie/Evropského hospodářského prostoru a Švýcarsko
ČR	- Česká republika
ČSSZ	- Česká správa sociálního zabezpečení
EEC	- Evropské hospodářské společenství
EHP	- Evropský hospodářský prostor
EP	- Evropský parlament
ES	- Evropská společenství
EU	- Evropská unie
EURES	- Evropský portál pracovní mobility
IT	- zkratka pro Informační Technologie
MPSV	- Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
MSSZ	- Městská správa sociálního zabezpečení
OSSZ	- Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	- Osoba samostatně výdělečně činná
PSSZ	- Pražská správa sociálního zabezpečení
WHO	- Světová zdravotnická organizace

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Zkoumaný vzorek respondentů podle pohlaví	61
Graf č. 2: Zkoumaný vzorek respondentů podle pohlaví	61
Graf č. 3: Zkoumaný vzorek respondentů (muži/ženy) podle věku	62
Graf č. 4: Zkoumaný vzorek respondentů (muži/ženy) podle nejvyššího dosaženého vzdělání	63
Graf č. 5: Zkoumaný vzorek respondentů – ženy podle nejvyššího dosaženého vzdělání	63
Graf č. 6: Zkoumaný vzorek respondentů – muži podle nejvyššího dosaženého vzdělání	64
Graf č. 7: Uchazeči o zaměstnání – ženy - podle věku	65
Graf č. 8: Uchazeči o zaměstnání – muži - podle věku	65
Graf č. 9: Uchazeči o zaměstnání – ženy dle věku a vzdělání	66
Graf č. 10: Uchazeči o zaměstnání – muži dle věku a vzdělání	66
Graf č. 11: OSVČ – ženy – podle věku	67
Graf č. 12: OSVČ – muži – podle věku	67
Graf č. 13: OSVČ – ženy dle věku a vzdělání	68
Graf č. 14: OSVČ – muži dle věku a vzdělání	68
Graf č. 15: Souběh výkonů činností - ženy – podle věku	69
Graf č. 16: Souběh výkonů činností – muži – podle věku	69
Graf č. 17: Souběh výkonů činností – ženy dle věku a vzdělání	70
Graf č. 18: Souběh výkonů činností – muži dle věku a vzdělání	70
Graf č. 19: Zaměstnanci – ženy – podle věku	71
Graf č. 20: Zaměstnanci – muži – podle věku	71
Graf č. 21: Zaměstnanci – ženy dle věku a vzdělání	72
Graf č. 22: Zaměstnanci – muži dle věku a vzdělání	72
Graf č. 23: Odpovědi respondentů žen na výzkumnou otázku č. 11	75
Graf č. 24: Odpovědi respondentů mužů na výzkumnou otázku č. 11	76
Graf č. 25: Odpovědi respondentů – vymezení odpovědí části výzkumné otázky č. 2	84
Graf č. 26: Odpovědi respondentů – vymezení odpovědí části výzkumné otázky č. 5	88
Graf č. 27: Počty odpovědí respondentů na výzkumnou otázku č. 2	92
Graf č. 28: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 2 v procentech	92
Graf č. 29: Počty odpovědí respondentů na výzkumnou otázku č. 3	93

Graf č. 30: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 3 v procentech	94
Graf č. 31: Počty odpovědí respondentů na výzkumnou otázku č. 4	95
Graf č. 32: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 4 v procentech	96
Graf č. 33: Počty odpovědí respondentů na výzkumnou otázku č. 5	97
Graf č. 34: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 5 v procentech	98
Graf č. 35: Počty odpovědí respondentů na výzkumnou otázku č. 6	99
Graf č. 36: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 6 v procentech	100
Graf č. 37: Počty odpovědí respondentů na výzkumnou otázku č. 7	101
Graf č. 38: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 7 v procentech	101
Graf č. 39: Počty odpovědí respondentů na výzkumnou otázku č. 8	103
Graf č. 40: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 8 v procentech	103
Graf č. 41: Počty odpovědí respondentů na výzkumnou otázku č. 9	105
Graf č. 42: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 9 v procentech	106
Graf č. 43: Počty odpovědí respondentů na výzkumnou otázku č. 10	108
Graf č. 44: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 10 v procentech	109
Graf č. 45: Počty odpovědí respondentů na výzkumnou otázku č. 15	110
Graf č. 46: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 15 v procentech	110

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Zkoumaný vzorek respondentů podle věku	62
Tabulka č. 2: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 2	74
Tabulka č. 3: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 3	74
Tabulka č. 4: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 13	78
Tabulka č. 5: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 13 dle činnosti	78
Tabulka č. 6: Odpovědi respondentů na část výzkumné otázky č. 12 dle pohlaví a výkonu činnosti	79
Tabulka č. 7: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 20 dle pohlaví a výkonu činnosti	80
Tabulka č. 8: Odpovědi respondentů na část výzkumné otázky č. 12 dle pohlaví a výkonu činnosti	80
Tabulka č. 9: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 16	83
Tabulka č. 10: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 14	86
Tabulka č. 11: Odpovědi respondentů na část výzkumné otázky č. 14 dle pohlaví a výkonu činnosti	87
Tabulka č. 12: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 2	91
Tabulka č. 13: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 3	93
Tabulka č. 14: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 4	95
Tabulka č. 15: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 5	97
Tabulka č. 16: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 6	99
Tabulka č. 17: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 7	100
Tabulka č. 18: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 8	102
Tabulka č. 19: Přehled institucí uváděných respondenty u výzkumné otázky č. 8	104
Tabulka č. 20: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 9	105
Tabulka č. 21: Přehled institucí uváděných respondenty u výzkumné otázky č. 9	107
Tabulka č. 22: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 10	108
Tabulka č. 23: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 15	109
Tabulka č. 24: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 12	112
Tabulka č. 25: Odpovědi respondentů na výzkumnou otázku č. 14	113

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha PI: Dotazník (zaměstnanec, uchazeč o zaměstnání, osoba samostatně výdělečně činná)

Příloha P II: Přehled odpovědí (názorů) respondentů na otázku č. 1 z dotazníku

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dotazník zaměstnanec, uchazeč o zaměstnání, OSVČ

Jmenuji se Jana Janíková, studuji obor Sociální pedagogika, a prosím Vás o vyplnění tohoto dotazníku. Údaje v něm uvedené jsou anonymní a budou sloužit výhradně pro potřeby mé diplomové práce.

Poučení k vyplnění dotazníku:

V části I. dotazníku prosím o uvedení základních údajů, v části II. pak prosím u odpovědí vyberte vždy jednu z možností, pokud je otázka otevřená (volná odpověď), napište prosím svůj názor (stačí jednoduchá, základní odpověď).

V případě škály (označení možnosti dle důležitosti) použijte prosím stupňování, přičemž:

- 1 = nejméně důležité
- 2 = méně důležité
- 3 = důležité
- 4 = více důležité
- 5 = nejvíce důležité

I. ČÁST – základní údaje o zaměstnanci, uchazeči o zaměstnání, osobě samostatně výdělečně činné (prosím zakřížkovat odpovídající údaje)

Uved'te prosím Vaše pohlaví:

- žena muž

Označte prosím příslušnou věkovou kategorii, do které spadáte:

- do 25 let
 26 – 30 let
 31 – 40 let
 41 – 50 let
 51 – 60 let
 60 let a více

Uved'te prosím Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- základní
 středoškolské bez maturity
 středoškolské s maturitou
 vyšší odborné (DiS.)
 vysokoškolské (Bc.)
 vysokoškolské (např. Mgr., Ing., MUDr. a jiné dosažené tituly)

V současné době jsem:

- uchazeč o zaměstnání
 zaměstnanec - kde - v ČR v zahraničí
 osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) – kde - v ČR v zahraničí

II. ČÁST – monitoring názorů oslovených respondentů

1) **Co si představujete pod pojmem pracovní mobilita?** (odpovězte prosím krátce a výstižně)

.....

.....

2) **Myslíte si, že pracovní mobilita je jednou z možností řešení nezaměstnanosti?**
(je možné označit více odpovědí)

- ANO, určitě
- ANO, ale může být neslučitelná s rodinným životem (sladování rodinného života a zaměstnání)
- ANO, ale zejména pro ženy – matky, může být stresujícím faktorem
- NE, neuznávám pracovní mobilitu, práce by měla být dostupná v daném regionu
- NE (jiný důvod – uveďte prosím stručně jaký)

.....

.....

3) **Znáte pojem příhraniční pracovník?**

- ANO, vím, co tento pojem obsahuje
- ANO, ale nevím přesně, co tento pojem obsahuje
- NE

4) **Byl(a) byste ochoten(a) za prací do zahraničí DENNĚ dojíždět třeba i delší vzdálenosti?**

(delší vzdálenost = více, než 50 km tam a 50 km zpět)

- ANO ANO, ale jen na krátkou vzdálenost od bydliště NE

5) **Byl(a) byste ochoten(a) odjet za prací do zahraničí?**

- ANO, i na delší dobu
- ANO, ale jen na kratší dobu
- ANO, jen v případě, že by za takovou práci bylo mnohem více peněz, než za stejnou práci v ČR
- ANO, ale mít možnost přijíždět alespoň na víkendy domů
- NE

6) **Jednou z možností práce v zahraničí je také vyslání tuzemským zaměstnavatelem. Znáte tuto možnost?**

- ANO NE

7) **Vyslat sama sebe za prací do zahraničí může také OSVČ, víte o této možnosti?**

- ANO NE

8) **Znáte nějakou instituci(e) v ČR, na kterou(é) byste se mohl/a obrátit s pomocí nalézt práci v zahraničí?**

ANO

NE

Vyjmenujte zde prosím alespoň jednu:

9) **Znáte nějakou(é) instituci(e) v ČR, u které(ých) byste mohl/a získat informace ohledně příslušnosti k právním předpisům?** (např. při vycestování za prací do zahraničí, studiu v zahraničí, koncertní či jiné umělecké činnosti v zahraničí, apod. - sociální, zdravotní pojištění, kam se nahlásit, kdo eviduje, kam platit pojistné, apod.)

ANO

NE

Vyjmenujte zde prosím alespoň jednu:

10) **Jaký zdroj získávání informací upřednostňujete?** (vyberte prosím jen jednu variantu)

internet

osobní jednání (na instituci, která se danou problematikou zabývá)

osobní jednání (různá poradenská centra, agentury, apod.)

informace po telefonu (poradenská centra, různá call centra, apod.)

11) **Máte nějakou osobní zkušenost s prací v zahraničí?**

ANO, pracoval(a) jsem v zahraničí jako zaměstnanec zahraničního zaměstnavatele

ANO, pracoval(a) jsem v zahraničí jako zaměstnanec českého zaměstnavatele

ANO, pracoval(a) jsem v zahraničí jako OSVČ

ANO, pracuji v současné době v zahraničí jako zaměstnanec zahranič. zaměstnavatele

ANO, pracuji v současné době v zahraničí jako zaměstnanec českého zaměstnavatele

ANO, pracuji v současné době v zahraničí jako OSVČ

NE, nikdy jsem v zahraničí nepracoval(a)

přemýšlím o práci v zahraničí nebo mám už takovou práci dohodnutou

12) **Jaké znalosti a schopnosti si myslíte, že považují zahraniční zaměstnavatelé za podstatné?** (u každé možnosti zakroužkujte nebo jinak označte dle důležitosti – návod viz 1. strana dotazníku)

- **znalost cizího jazyka** (především jazyka, kterým se mluví v zemi, kde máte zájem získat práci) 1 2 3 4 5
- **schopnost komunikovat** 1 2 3 4 5
- **nejvyšší dosažené vzdělání** 1 2 3 4 5
- **dovednost v určitém oboru** (specializace) 1 2 3 4 5
- **praxi a zkušenosti v daném oboru** 1 2 3 4 5
- **ochotu spolupracovat** 1 2 3 4 5
- **ochotu dále se vzdělávat** 1 2 3 4 5
- **Vaše sociální zázemí** (rodinný stav, rodinné poměry, apod.) 1 2 3 4 5

13) **Myslíte si, že na zahraničním trhu práce je větší možnost uplatnění (nabídka zahraničních činností) uchazečů o zaměstnání, kteří jsou vzdělání v odborných činnostech (např. různá řemesla a služby) než vysokoškolsky vzdělaných odborníků?**

ANO NE

14) **Pokud byste měli možnost jít pracovat do zahraničí nebo v zahraničí již pracujete, co by pro Vás bylo (je) hlavní motivací?** (u každé možnosti zakroužkujte nebo jinak označte dle důležitosti – návod viz 1. strana dotazníku)

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| • vydělat co nejvíce peněz | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • získat vůbec nějakou práci (není moc možností práci získat v daném regionu ani na území ČR - různé důvody) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • naučit se cizí jazyk | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • poznat kulturu dané země (historii, zvyky, obyčeje, rituály, apod.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • možnost budovat kariéru | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • poznat lépe mezilidské vztahy v dané zemi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • praxe pro další uplatnění (v tuzemsku i v zahraničí) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • odchod z Vašeho regionu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • možnost řešení dluhů (půjčky, exekuce, apod.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

15) **Myslíte si, že má práce v zahraničí vliv na rodinu, vztahy, přátele?**

ANO NE

16) **Je podle Vás možné, že by v souvislosti s odloučením (dlouhodobější zaměstnání v zahraničí) od rodiny, přátel, známých, atd., mohl vzniknout u jedince nějaký druh závislosti (porucha osobnosti), jiné zdravotní problémy?** (např. jako důsledek pocitu osamění, stesku, obav o blízké, apod.)

- ANO, více jsou v tomto směru ohroženy ženy
 ANO, více jsou v tomto směru ohroženi muži
 NE, nevidím důvod, existují mobily, internet (vyspělá technologie)
 NE

17) **Odcházejí podle Vás pracovat (nebo již pracují) do zahraničí více muži nebo ženy?**

MUŽI ŽENY

18) **Pokud jste na předchozí otázku odpověděli, že za prací do zahraničí odcházejí pracovat častěji MUŽI, uveďte prosím 3 hlavní důvody, a to v pořadí jejich důležitosti, proč si myslíte, že tomu tak je.**

1.
2.
3.

19) Pokud jste na předchozí otázku odpověděli, že za prací do zahraničí odcházejí pracovat častěji ŽENY, uveďte prosím 3 hlavní důvody, a to v pořadí jejich důležitosti, proč si myslíte, že tomu tak je.

1.
2.
3.

20) Platí pravidlo, že čím více jazyků člověk umí, tím má větší šance a možnosti se uplatnit na zahraničním trhu práce?

(zaškrtněte prosím názor, se kterým nejvíce souhlasíte, i když můžete souhlasit s více názory)

- ANO, určitě
- ANO, ale nemusí to být vždy pravda, často se stává, že se člověk při práci v zahraničí dostává do komunit „našinců“ nebo spolupracovníků z podobně hovořících zemí a cizí jazyk ani nepotřebuje znát, a i když má znalosti na dobré úrovni, nemá ani šanci je v takovém zaměstnání využít
- ANO, ale většinou nebývá znalost jazyka na úrovni jazyka rodilých mluvčích, tak si myslím, že stejně nemá šanci získat tak prestižní pracovní umístění jako právě rodilý mluvčí
- NE, jazyk je možné se naučit právě i při pobytu v dané zemi, je důležité mít odborné znalosti a zkušenosti
- NE, abych mohl/a pracovat v zahraničí, nemusím umět žádný cizí jazyk

Děkuji, že jste si udělali čas na vyplnění tohoto dotazníku.

PŘÍLOHA P II: PŘEHLED ODPOVĚDÍ (NÁZORŮ) RESPONDENTŮ NA OTÁZKU Č. 1 Z DOTAZNÍKU

Odpovědi žen

1. Práce, u které je nutno se přemístit někam jinam v ČR i v cizině.
2. Workoholik.
3. Jsem schopná se přizpůsobit požadavkům trhu práce i za cenu výjezdu mimo bydliště. Konkrétně jezdím na festivaly, výstavy, semináře, mimo Jeseník a klienty mám i na Slovensku.
4. Zaměstnání mimo bydliště.
5. Cestování za prací.
6. Schopnost pracovat kdekoliv.
7. Možnost vykonávat práci v různých zemích, i plynulá adaptabilita změnit profesi, když v té své se již člověk nemůže uplatnit na trhu práce.
8. Dojíždění za prací, práce mimo bydliště.
9. Dojíždění za prací.
10. Dojíždění za prací na jiná pracoviště.
11. Možnost žít a pracovat v kterémkoliv státě EU, aniž bych byla jakkoliv diskriminována.
12. Pružnost.
13. Člověk se přizpůsobí své práci (každodenní dojíždění do jiného města, stěhování se).
14. Přizpůsobivost pracovním podmínkám v souvislosti s jevy jako jsou i odchod za prací do jiných měst (zemí, dojíždění, schopnost přizpůsobit se novými podmínkám v novém prostředí).
15. Nevím.
16. Přesun za prací.
17. Přesun na pracovních pozicích.
18. Dojíždění do práce.
19. Střídání pracovních míst, stěhování se za prací.
20. Práce všude, kde je potřeba, ne na jednom pracovišti.
21. Možnost jít pracovat do jiného státu.
22. Možnost žít a pracovat v kterémkoliv členském státě EU.
23. Schopnost pracovat kdekoliv.
24. Dojíždění za prací a odloučení od rodiny.
25. Pracovat vždy a všude.
26. Pracovat, pracovat a zase pracovat.
27. Stěhování za prací.
28. Dostupnost do zaměstnání.
29. Častá změna zaměstnání.
30. Schopnost pracovat.
31. Nabídka pracovních příležitostí rozdělena podle regionů.
32. Ochota a možnost dojíždět, případně se stěhovat za prací.
33. Možnost bez problémů pracovat i žít ve státech EU, přizpůsobit se měnící se situaci na trhu práce.
34. Možnosti zaměstnání mimo.
35. Stěhování za prací.
36. Dojíždění za prací.

37. Pracovní mobilita představuje mobilitu nebo pracovní pružnost na dané pozici. Kolik pracovních funkcí jsem schopna zastávat.
38. Schopnost a ochota jít, či jezdit za prací i delší vzdálenosti.
39. Flexibilita.
40. Dojíždění za prací.
41. Dostupnost.
42. Schopnost a ochota stěhovat se za prací.
43. Dojezd za prací.
44. Doprava do práce.
45. Že můžu dojíždět za prací (do práce) i do zahraničí (v rámci EU).
46. Schopnost se přizpůsobit.
47. Dojíždění do zaměstnání.
48. Dojíždění za prací.
49. Pracovní pohyblivost, přemístitelnost.
50. Práce mimo bydliště. Možnost na zavolání či po domluvě odjet do místa, kde očekávají práci, službu.
51. Ochota pracovat mimo bydliště.
52. Právo pracovat a žít v kterémkoliv státě.
53. Možnost měnit práci.
54. Možnost mít práci kdekoliv.

Odpovědi mužů

1. Práce v pohybu – doma i v zahraničí.
2. Možnost práce všude v ČR i v zahraničí (EU).
3. Dojíždění za prací.
4. Kde je práce, tam já.
5. Možnost pracovat v různých zemích.
6. Schopnost a ochota vykonávat svoji profesi i mimo domov, či trvalé bydliště, nebo přístupnost k možnosti se stěhovat za prací.
7. Stěhování za prací.
8. Práce, při které je nutno cestovat a měnit místa výkonu.
9. Možnost práce mimo bydliště.
10. Se svou profesí obdržím joby po republice a v zahraničí.
11. V dnešní době nutnost pro získání dobrého pracovního místa.
12. Práce v různých regionech.
13. Schopnost a možnosti reagovat na pracovní příležitosti na různých místech státu, kontinentu, apod.
14. Neustálé sebe vzdělávání a cestování za prací.
15. Ochota a schopnost dojíždět za prací.
16. Dojíždět za prací.
17. Je to možnost změny zaměstnání u různorodých zaměstnavatelů na základě změny bydliště popř. oborů, ale jen v podobných oborech, nelze se uplatnit jako chemik, učitel, atd., když vzděláním odpovídám např. dělníkovi.
18. Jde o možnost změny zaměstnání a uplatnění se v různých oborech.
19. Mít mobil v práci nebo automobil.
20. Stěhování za prací.
21. Ochota dojíždět nebo se stěhovat za prací.
22. Pracovat (žít) tam, kde je poptávka po pracovní kvalifikaci uchazeče.
23. Práce kdekoliv.

24. Odloučení od rodiny.
25. Nic.
26. Jezdit za prací.
27. Nevím.
28. Nevím.
29. Nedokážu identifikovat přesně.
30. Přesun pracovníků.
31. Častá změna zaměstnání.
32. Cestovat za prací.
33. Stěhování za prací.
34. Práce mimo město nebo region, v němž bydlím.
35. Ochota dojíždět do práce, nebo stěhovat se za prací.
36. Schopnost přesouvat se za zaměstnáním, měnit zaměstnání.
37. Přizpůsobení k požadavkům dané práce.
38. Práce mimo bydliště.
39. Dojíždění za prací.
40. Možnost pracovat kdekoliv (cizina).
41. Cestování v práci.
42. Schopnost a ochota člověka se kvůli práci kdykoliv přestěhovat, pokud je práce pro něj zajímavější, než stávající zaměstnání.
43. Schopnost člověka cestovat za prací na různé vzdálenosti.
44. Volný pohyb osob za účelem pracovních příležitostí (nadmístní charakter).
45. Možnost pracovat mimo bydliště a ČR.
46. Ochota cestovat nebo se přestěhovat za prací.
47. Schopnost akceptovat požadavky zaměstnavatelů.
48. Práce všude.
49. Schopnost cestovat za zaměstnáním.
50. Schopnost měnit pracovní pozice vertikálně i horizontálně.
51. Jsem všude, kde řeknete.
52. Schopnost a ochota dojíždět za prací větší vzdálenost, nebo se stěhovat za prací.
53. Ochota dojíždět nebo se stěhovat za prací.
54. Dříve se tomu říkalo fluktuace.
55. Schopnost zajistit si vykonávanou práci i na úkor času a osobních výhod.
56. Schopnost přijmout práci v kterékoliv části země, kde se odpovídající práce nachází.
57. Ochota lidí dojíždět nebo se přestěhovat za prací.