

Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta managementu

Jindřichův Hradec

Diplomová práce

Alexandra Oravská

2007

Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta managementu

Jindřichův Hradec

Katedra managementu veřejného sektoru

Pracovní příležitosti vo vybraných krajínách západnej Európy

Vypracovala:

Alexandra Oravská

Vedúci diplomovej práce:

Ing. Martin Musil

Jindřichův Hradec, apríl 2007

Prehlásenie:

Prehlasujem, že diplomovú prácu na tému
„Pracovné příležitosti vo vybraných krajinách západnej Európy“
som vypracovala samostatne.

Použitou literatúru a podkladové materiály
uvádzam v priloženom zozname literatúry.

Jindřichův Hradec, apríl 2007

podpis študenta

Anotácia

Cieľom práce bude zanalyzovať možnosti práce vo vybraných krajinách západnej Európy z pohľadu občana Českej či Slovenskej republiky, popísať všeobecné princípy a na príklade konkrétnych krajín ukázať možnosti práce, uznávanie vzdelávania a praxe.

apríl 2007

Pod'akovanie

Za cenné rady, námety a inšpiráciu

by som chcela poďakovať

Ing. Martinovi Musilovi,

z Vysokej školy ekonomickej v Prahe,

Fakulty managementu v Jindřichově Hradci

Osnova

<i>Úvod</i>	<i>1</i>
<i>Metodika</i>	<i>2</i>
1 Pracovné príležitosti v krajinách EÚ	3
1.1 Európska únia	3
1.1.1 Jednotný vnútorný trh.....	4
1.2 Sloboda pobytu a pohybu	5
1.3 Prechodné ustanovenia k voľnému pohybu pracovníkov	6
1.3.1 Schengenský priestor.....	7
1.4 Práca v krajinách EÚ	9
1.4.1 Hľadanie práce.....	10
1.4.2 Znalosť jazyka	10
1.5 Uznávanie odbornej kvalifikácie a diplomov	11
1.5.1 Europass	13
1.6 Podmienky zamestnania.....	14
1.7 Práca na čierno.....	14
1.8 Sociálne zabezpečenie.....	15
1.9 Sociálna podpora	15
1.10 Dane	16
1.11 Zápočty rokov a dôchodky.....	17
2 Slovensko	18
2.1 Slovensko a Schengenský priestor.....	21
3 Rakúska republika	23
3.1 Vstup do EÚ a sedemročné prechodné obdobie	23
3.2 Všeobecná situácia na trhu práce.....	23
3.3 Nezamestnanosť	24
3.4 Práca v krajine	24
3.4.1 Povinná registrácia.....	24
3.4.2 Povoľenie na pobyt.....	25
3.4.3 Pracovné povolenie	25
3.4.4 Uznávanie diplomov a kvalifikácií	26
3.4.5 Uzatvorenie pracovnej zmluvy	28
3.4.6 Pracovný čas, mzdy, dovolenka.....	30

3.4.7	Špeciálne kategórie	30
3.5	Preferované zamestnania.....	31
3.6	Sociálne zabezpečenie.....	31
3.6.1	Sociálne poistenie a sociálna pomoc	31
3.6.2	Zdravotné a nemocenské poistenie	32
3.6.3	Dôchodkové poistenie	33
3.6.4	Dávka v nezamestnanosti	33
3.7	Výška odvodov, dane.....	34
3.8	Životné náklady	35
3.9	Podnikanie v krajine	36
3.9.1	Registračná procedúra	36
3.9.2	Požiadavky na založenie podniku a uznávanie kvalifikácie	36
3.9.3	Povinná registrácia.....	37
3.9.4	Sociálne poistenie	38
3.9.5	Stavebné povolenie a životné prostredie	38
4	Nemecká spolková republika	39
4.1	Bilaterálne dohody medzi vládou SR a vládou SNR.....	40
4.2	Pracovné povolenie	40
4.3	Registračné procedúry.....	41
4.4	Povolenie na pobyt.....	41
4.5	Pracovné podmienky.....	42
4.5.1	Žiadosti a životopisy	42
4.5.2	Uznávanie kvalifikácie	42
4.5.3	Uzatvorenie pracovnej zmluvy	43
4.5.4	Odmena za prácu.....	43
4.5.5	Pracovný čas	44
4.5.6	Odborné vzdelávanie.....	44
4.5.7	Dovolenka.....	44
4.5.8	Ukončenie pracovného pomeru	45
4.6	Najviac žiadané pracovné miesta.....	45
4.7	Neštandardné typy zamestnávania.....	46
4.7.1	Špeciálne kategórie	46
4.8	Sociálne zabezpečenie.....	47
4.8.1	Zdravotné a nemocenské poistenie	47
4.8.2	Dôchodkové poistenie	47

4.8.3	Podpora v nezamestnanosti.....	47
4.9	Dane a odvody	48
4.10	Životné náklady	48
4.11	Podnikanie v krajine	49
4.11.1	Sloboda podnikania.....	49
4.11.2	Samostatne zárobková činnosť	49
4.11.3	Založenie podniku.....	50
5	Švajčiarska federácia.....	53
5.1	Vzťah Švajčiarska k EÚ a EHP	53
5.2	Zamestnanosť	53
5.3	Práca v krajine	54
5.4	Registračné procedúry a povolenie na pobyt	55
5.4.1	Typy povolení k pobytu	56
5.5	Zmluva o výmene štáťistov.....	57
5.6	Uznávanie kvalifikácii a diplomov	58
5.6.1	Informačný úrad.....	59
5.7	Uzatváranie pracovných zmlúv	59
5.8	Neštandardné typy zamestnávania.....	60
5.9	Platy a odmeny	61
5.9.1	Systém odmeňovania.....	61
5.9.2	Minimálna mzda	61
5.10	Špeciálne kategórie	61
5.10.1	Osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou	61
5.10.2	Mladiství pracovníci	62
5.11	Preferované povolania.....	62
5.12	Dane a odvody.....	63
5.13	Sociálne zabezpečenie.....	63
5.13.1	Zdravotné a nemocenské poistenie	64
5.13.2	Dôchodkové poistenie.....	64
5.13.3	Podpory v nezamestnanosti	65
5.13.4	Životné minimum	66
	<i>Zhrnutie povinností v jednotlivých krajinách.....</i>	<i>67</i>
	<i>Prieskumná časť – dotazník.....</i>	<i>73</i>
	<i>Záver.....</i>	<i>81</i>

<i>Zoznam literatúry a použitých zdrojov</i>	<i>82</i>
<i>Zoznam použitých grafov, tabuliek a obrázkov</i>	<i>87</i>
<i>Prílohy.....</i>	<i>87</i>

Úvod

„Nikdy neviete, čo dokážete, kým to neskúsite“

Adams¹

Vstupom do Európskej Únie sa otvorili nové možnosti uplatnenia sa na trhu práce. Postupne sa otvárajú brány a prekonávajú sa bariéry pri cestovaní za prácou. Základným princípom európskeho práva platí zásada, že žiadny občan EÚ nesmie byť v ostatných členských krajinách diskriminovaný na základe svojej národnosti, pokiaľ ide o pracovné podmienky, sociálne zabezpečenie alebo možnosti zamestnať sa. Z ekonomického hľadiska majú občania EÚ pracujúci v inej krajine rovnaké práva ako občania danej krajiny. Platia rovnaké dane, rovnako prispievajú k torbe bohatstva a majú nárok na rovnaké sociálne dávky.

Mnoho ľudí, a nielen mladých, využíva výhody otvorených hraníc aj tým, aby poznali svojich európskych susedov, zdokonaľovali sa v cudzom jazyku, spoznávali kultúry iných krajín a ich pracovné príležitosti. Je to neoceniteľná skúsenosť pre ich ďalší život. V súčasnej dobe je životná úroveň ľudí čoraz vyššia, preto jednou z motivácií, prečo odchádzajú za prácou, je vyššie finančné ohodnotenie za ich prácu.

Každý, kto chce pracovať v zahraničí, hľadá pomoc a dobré rady vo svojej krajine, aby za prácou vycestoval vyzbrojený čo najväčším množstvom informácií o danej krajine. Cieľom mojej diplomovej práce je aj zmapovanie vybraných zaujímavých krajín, zistenie možností zamestnania, vybavenie všetkých náležitostí pri zabezpečení formalít týkajúcich sa pobytu a zamestnania.

V diplomovej práci sa zaoberám krajinami Rakúsko, Nemecko a Švajčiarsko. V úvode každej krajiny uvádzam geografické postavenie a stručnú charakteristiku danej krajiny. Veľký priestor som venovala zákonným nariadeniam pri vybavovaní zamestnania a následne pracovno-právne povinnosti spojené zo zamestnaním a pobytom.

Tieto všetky informácie a poznatky tvoria ucelený celok, ktorý poslúži k získaniu potrebného prehľadu a pomoc pri výbere krajiny.

¹Krošláková, J. a kol. *Úvod do sveta práce* Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1. vyd. Prešov: 2006. ISBN 80-10-00730-7

Metodika

Práca v krajinách EÚ/EHP je veľmi zaujímavá. Oslovuje nie len mňa, ale aj širokú verejnosť. Túto tému som si vybrala preto, že informácie o danej problematike nie sú v žiadnej literatúre ani v príručkách. Uchádzač o prácu v zahraničí si musí informácie pracne vyhľadávať v mediálnych zdrojoch ako je internet, vybrané odborné periodiká, časopisy alebo na úrade práce.

V mojej práci som sa zamerala na vyhľadávanie všetkých dostupných informácií o danej téme. Ako prvú som použila metódu rešerš. Touto metódou som získala informácie o Európskej únii a vybraných krajinách. Triedila som ich pomocou anotačných lístkov a ukladala ich do postupného, logického systému. Spracovanie tejto témy si nevyžadovalo prácu v „teréne“, ale intenzívne a časovo náročné štúdium literatúry a iných zdrojov s následnou analýzou a syntézou, kde bolo ťažisko kladené na myšlienkové spracovanie získaných poznatkov.

Pri overovaní si teórie s praxou som použila metódu dotazníka, pretože dotazník je najefektívnejšia metóda zisťovania informácií. V dotazníku som použila uzavreté a polouzavreté otázky. Otázky som formulovala tak, aby sa po vyhodnotení dotazníka, moje pripravené hypotézy buď potvrdili alebo vyvrátili. Jednotlivé hypotézy nájde čitateľ na strane 73. Vybraná vzorka respondentov z mladých ľudí, sú absolventi stredných alebo vysokých škôl, ktorý toho času pracujú vo vybraných krajinách západnej Európy. Ako formu spracovania dotazníku som použila riadený rozhovor. Dotazník som osobne predala respondentom. Po vyplnení dotazníku, daným respondentom, som sa s ním, o jeho práci rozprávala. Informácie, ktoré som zistila, som potom použila ako doplnok k dotazníku. V dotazníku som zisťovala príčiny odchodu za prácou do zahraničia, motivácie odchodu, očakávania respondentov a ich mieru naplnenia, vzťahy k výkonu danej práce, dobu pobytu a predpokladaný návrat do rodnej krajiny.

1 Pracovné príležitosti v krajinách EÚ

1.1 Európska únia



Európska únia je jedinečné zoskupenie **27 demokratických štátov** Európy, ktoré sa dobrovoľne spojili do politického a ekonomického zoskupenia na dosiahnutie spoločných cieľov a jednoty v Európe pomocou jednotnej zahraničnej a vnútornej politiky zvrchovaných členských štátov.^[11]

Základným stavebným prvkom Spoločenstva, ktoré postupne vyústilo až do Európskej únie, bola Parížska zmluva, teda zmluva o založení Európskeho spoločenstva pre uhlie a oceľ (ESUO), ktorú 18. apríla 1951 v Paríži uzavreli Belgicko, Francúzsko, Taliansko, Luxembursko, Nemecko a Holandsko. Cieľom tejto organizácie bol spoločenský postup v rozvoji vtedajších strategických odvetví: ťažby uhlia a výroby ocele. Druhým dôležitým medzerníkom sú tzv. Rímske zmluvy, ktoré vstúpili v platnosť 1. januára 1958. Šestica vtedajších krajín podpísala 25. marca 1957 v Ríme zmluvy o vytvorení Európskeho hospodárskeho spoločenstva (EHS), s cieľom vytvorenia rozsiahleho spoločného trhu, a spoločenstva pre atómovú energiu (EURATOM). Zmluvy (hlavne zmluva o EHS a Parížska zmluva) sú základnými a právnymi dokumentmi európskej integrácie. K významnej revízii uvedených zmlúv (hlavne zmluvy o EHS) došlo prijatím Jednotného európskeho aktu, ktorý vo februári 1986 podpísalo 12 vtedajších členských štátov. Za zlom v integračnom procese (pozdvihnutie na novú úroveň európskej integrácie) je považovaná Zmluva o Európskej únii.^[6]

Táto zmluva bola prijatá na stretnutí Európskej rady v holandskom meste Maastricht v decembri 1991. Na rovnakom mieste ju podpísali 7. februára 1992 dvanástimi členskými štátmi. Do platnosti vstúpila po ratifikácii vo všetkých členských krajinách 1. novembra 1993. Pri tejto príležitosti sa názov Európskeho spoločenstva zmenil na názov Európska únia. Zmluva je rozdelená do 7 častí. Súčasťou zmluvy je 17 Protokolov a 33 Deklarácií. Najvýznamnejším prínosom zmluvy bolo rozhodnutie vybudovať hospodársku a menovú politiku s jednotnou menou, poskytnúť nové práva pre Európanov prostredníctvom občianstva Únie, posilniť postavenie Európskeho parlamentu a tým aj demokraciu v Európe, začať spoločnú zahraničnú a bezpečnostnú politiku a v neposlednej rade položiť základy na spoluprácu v justícii a vnútorných záležitostiach.^[8]

Členská základňa Európskej únie sa po roku **1995** rozšírila na 15 členských štátov. Najrozsiahlnejšia vlna rozširovania sa uskutočnila **1. mája 2004**, keď sa k „starým“ členským štátom pripojili Cyprus, Česká republika, Estónsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Poľsko, Slovinsko a Slovensko. Posledným rozšírením EÚ bolo pristúpenie Bulharska a Rumunska do EÚ od **1. 1. 2007**. Medzi kandidátske krajiny momentálne patria Chorvátsko, Macedónsko a Turecko.^[8]

1.1.1 Jednotný vnútorný trh

Vnútorný trh Európskej Únie tvorí územie všetkých členských štátov EÚ. Cieľom vytvorenia tohto trhu bolo a naďalej aj je, vytvárať priestor, v ktorom platí tzv. štyri základné slobody a to voľný pohyb tovaru, osôb, služieb a kapitálu. Z fungujúceho vnútorného trhu majú prospech predovšetkým občania a podnikatelia z členských štátov EÚ. Napriek tomu prehlbovanie týchto štyroch slobôd výrazne napomáha k dosiahnutiu vyššieho ekonomického rastu členských krajín, vyššej životnej úrovne a významnejšiemu postaveniu Európy na medzinárodnom poli.

Voľný pohyb osôb sa v európskom kontexte rozumie nielen voľný pohyb pracovníkov, študentov, dôchodcov, ale aj právo podnikateľov usadiť sa v inom členskom štáte za účelom podnikania.^[33]

Rímska zmluva z roku 1957 vytvorila Európske hospodárske spoločenstvo, ktoré priznávalo právo voľného pohybu len osobám ekonomicky činným a to pracovníkom, podnikateľom, živnostníkom alebo slobodným povolaniam a ich rodinným príslušníkom. Projekt dokončenia vnútorného trhu, prijatý v roku 1987 Jednotným európskym aktom, však viedol k rozšíreniu tohto práva na všetky osoby, tj. aj študentom, dôchodcom a ďalším ekonomicky neaktívnym skupinám obyvateľov. Zavedenie európskeho občianstva v roku 1993 tento proces završilo, lebo každému občanovi Európskej únie priznáva právo voľne sa pohybovať a usadzovať sa na území ktoréhokoľvek členského štátu.^[8]

Voľný pohyb tovaru je základným predpokladom pre fungovanie vnútorného trhu EÚ. K značnému uvoľneniu pohybu tovaru bolo dosiahnuté pri odstránení tzv. tarifných prekážok (tj. cla), ktoré zabráňovali ďalšiemu rozvoju kooperácie a špecializácie medzi podnikmi v rôznych členských krajinách. Zrušenie tarifných prekážok však nestačí pre uvoľnenie pohybu tovaru v širšom merítku, pretože bežné výrobky narážali aj naďalej na

rôzne (väčšinou technické) požiadavky v národných predpisoch jednotlivých členských štátov, ktoré sa od seba líšili. Informácie o tzv. netarifných prekážkach je možné nájsť na webových stránkach Ministerstva priemyslu a obchodu.^[33]

Voľný pohyb služieb je ďalšou zo štyroch základných slobôd. V tejto oblasti nie je proces realizácie vnútorného trhu celkom dokončený. Súvisí to s tým, že všeobecne sa národné trhy služieb vyznačujú vyššou mierou regulácie a teda aj vyšším stupňom izolácie. K významným segmentom vnútorného trhu v oblasti liberalizovaných služieb patria hlavne služby finančné a dopravné (tj. staré, klasické služby) a ďalej telekomunikácie ako typ nových, moderných služieb.^[2]

Voľný pohyb kapitálu poslednou štvrtou slobodou. Všetky úhrady transakcií spojených s pohybom tovaru a služieb či osôb prebiehajú bez akýchkoľvek obmedzení. Je tak umožnený prístup k finančným zdrojom v inej členskej krajine a efektívnejšie investovanie kapitálu. Liberalizácia sa týka aj verejných zákaziek vyhlasovaných orgánmi štátnej správy. Teraz sú prístupné za rovnakých podmienok aj záujemcom z iných členských krajín.^[6]

1.2 Sloboda pobytu a pohybu

Európsky parlament a Rada dňa 29. apríla 2004 prijala smernicu č. 2004/38/ES, ktorá má aktualizovať existujúce právne predpisy o slobode pohybu a pobytu, cieľom uľahčiť mobilitu občanov v rámci EÚ. Členské štáty uviedli do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu so smernicou do 30. apríla 2006.

V súlade s novou smernicou sa redukujú administratívne formality. Občania EÚ nemusia získavať povolenie na pobyt v členskom štáte, v ktorom sa zdržiavajú. Stačiť bude len jednoduchá registrácia na príslušnom úrade, ale aj toto sa bude vyžadovať len vtedy, ak to hostiteľský členský štát bude považovať za potrebné.

V smernici je zachovaná požiadavka, že občania EÚ musia vykonávať hospodársku činnosť alebo disponovať dostatočnými prostriedkami, aby si mohli zariadiť pobyt v inom členskom štáte. Avšak po piatich rokoch neprerušovaného pobytu občana Únie a ich rodinní príslušníci nadobúdajú trvalé právo na pobyt, ktoré nebude ničím podmienené. Toto trvalé právo bude jednoznačným vyjadrením európskeho občianstva, čo občanom EÚ, ktorí si vytvorili pevné väzby na členský štát pobytu, umožňuje využívať silnejšie práva.

Smernica zaručuje značné oslabenie možností vyhostiť občanov EÚ a ich rodinných príslušníkov, ktorí nadobudli právo na trvalý pobyt v hostiteľskom členskom štáte a rozsiahlejšiu ochranu občanov EÚ, ktorí majú pevné väzby v hostiteľskom členskom štáte, ako aj ochranu maloletých.^[24]

1.3 Prechodné ustanovenia k voľnému pohybu pracovníkov

Prístup pracovníkov z Českej republiky, Estónska, Litvy, Lotyšska, Maďarska, Poľska, Slovenska a Slovinska na pracovné trhy ostatných členských štátov (EÚ–15) sa riadi prechodnými dojednaniami stanovenými v Zmluve o pristúpení k EÚ.

Počas prvých dvoch rokov, od pristúpenia, bude tento prístup závisieť od vnútroštátnych právnych ustanovení a politiky predchádzajúcich členských štátov (EÚ–15). V praxi to znamená, že pracovník z niektorého z nových členských štátov uvedených vyššie bude pravdepodobne potrebovať pracovné povolenie.^[24]

Prechodné obdobie sa delí na tri samostatné etapy:

Základné prechodné obdobie bolo stanovené na dva roky (tj. do 30.4.2006) a mohlo byť za splnenia určitých podmienok predĺžené o ďalšie tri roky (tj. do 30.4.2009). K predĺženiu tohto obmedzenia musel každý členský štát pred 30.4.2006 oznámiť Európskej komisii, či hodlá používať národné opatrenie voči pracovníkom z nových členských krajín EU aj naďalej, alebo či bude používať komunitárne právo (stav prechodných opatrení k 1.8.2006 viz. príloha č.2.). Systém národných opatrení bude možné predĺžiť výnimočne ešte maximálne o 2 roky (tj. do 30.4.2011), pokiaľ budú aj k 30.4.2009 pretrvávajúť vážne problémy na domácom trhu. Najneskôr k 1.5.2011 bude v rámci celej EÚ zavedený voľný pohyb pracovníkov a českí a slovenskí občania tak budú môcť pracovať vo všetkých členských krajinách bez akýchkoľvek obmedzení.^[55]

Pracovníci z členských štátov, ktoré sa 1. mája 2004 pripojili k EÚ, a na ktorých sa vzťahujú prechodné dojednania, sa musia uprednostniť pred pracovníkmi z tretích krajín. Hneď ako pracovník získa prístup na trh práce, dostáva sa mu rovnakého zaobchádzania.

Členské štáty, ktoré sa 1. mája 2004 a 1. januára 2007 pripojili k EÚ, a ktorých občania čelia obmedzeniam zo strany členských štátov EÚ – 15, môžu nastoliť rovnaké obmedzenia na pracovníkov z daného členského štátu.^[24]

Často medializované tvrdenie, že voľný pohyb osôb ohrozuje stabilitu trhu práce a zvyšuje nezamestnanosť je podľa správy Európskej komisie o hodnotení prechodných opatrení, ako aj skúsenosti z krajín, ktoré od začiatku otvorili svoj pracovný trh, nesprávne. Pracovníci z nových členských krajín EÚ totiž zaplňajú dlhodobo neobsadené miesta a domácich občanov z trhu práce nevytláčajú. Príliv pracovnej sily z nových členských štátov EÚ má priaznivý vplyv na hospodárstvo.

Napriek tomu, že sa zredukovali administratívne formality a občania sa môžu jednoduchším spôsobom dostať do krajín EÚ, na úradoch práce nezaznamenali nárast záujmu o prácu v týchto krajinách. Najviac občanov však podľa úradníkov odchádza za prácou do susednej Českej republiky a Veľkej Británie alebo Írska.

V krajinách, ktoré uplatňujú prechodné obdobia (Nemecko a Rakúsko) je podľa výskumov vysoké zastúpenie pracovnej sily z krajín, ktoré nie sú členmi EÚ. Preto problémy na svojich trhoch práce riešia uvalením prechodných opatrení na pracovnú silu z nových členských štátov EÚ.^[46]

1.3.1 Schengenský priestor

Schengenské opatrenia ustanovujú zrušenie kontrol na vnútorných hraniciach členských štátov Schengenského priestoru, vytvárajú spoločné pravidlá kontrol na vonkajších hraniciach, ustanovujú spoločnú vízovú politiku a zavádzajú opatrenia, ktoré umožňujú zrušiť kontroly na vnútorných hraniciach.

Priame dosahy na občanov z hľadiska voľného pohybu sú:

- odstránenie hraničných kontrol na spoločných vnútorných hraniciach,
- spoločný súbor pravidiel vzťahujúcich sa na osoby prekračujúce vonkajšie hranice členských štátov, ktoré sú členmi Schengenského priestoru,
- oddelenie letiskových terminálov a námorných prístavov pre osoby cestujúce v rámci Schengenského priestoru a pre osoby prichádzajúcich z krajín mimo Schengenského priestoru,
- zosúladenie pravidiel týkajúcich sa podmienok vstupu s udeľovania víz pre krátkodobé pobyty.

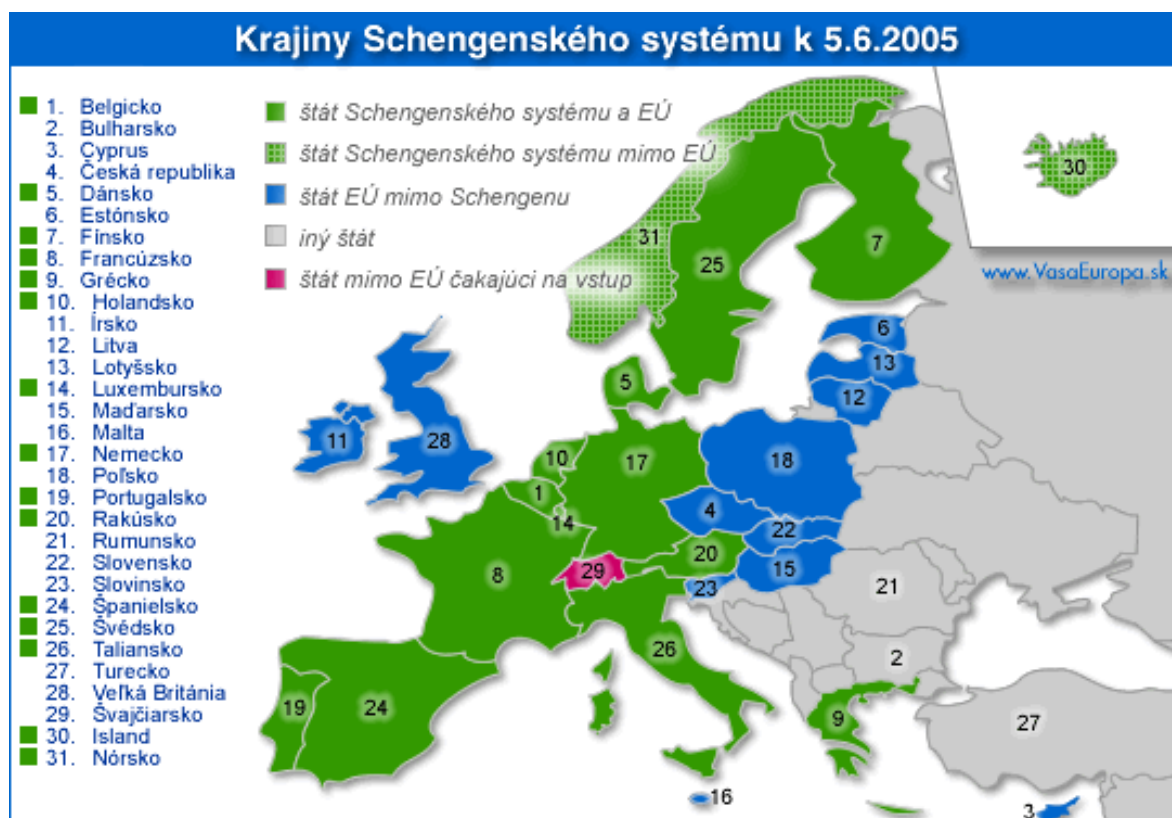
Občan členského štátu EÚ má právo vstúpiť do každého iného štátu EÚ bez potreby splnenia osobitých formalít. Potrebuje jedine pas alebo občiansky preukaz. Právo cestovať môže byť obmedzené len z dôvodov štátnej politiky, verejnej bezpečnosti alebo verejného

zdravia. Avšak občan členského štátu EÚ, pri prechode hraníc medzi členskými štátmi Schengenského priestoru sa už nemusí preukazovať cestovným pasom. Členské štáty Schengenského priestoru si ale ponechali právo vykonávať kontroly totožnosti na svojom území ako súčasť policajných predpisov.

V súčasnosti plne uplatňuje ustanovenia Schengenského acquis 13 členských štátov EÚ. Desať nových členských štátov EÚ (medzi nimi Slovensko a Česká republika) ešte stále nie sú plnoprávnymi členmi Schengenského priestoru, preto kontroly na hraniciach sú stále zachovávané, kým Rada EÚ nerozhodne, že boli splnené podmienky zrušenia kontrol na vnútorných hraniciach. Avšak od dátumu pristúpenia uplatňujú časti Schengenského acquis predovšetkým z oblasti policajnej a súdnej spolupráce a kontrol na vonkajších hraniciach. Spojené kráľovstvo a Írsko, ktoré sú členmi EÚ, ale ešte stále stoja mimo Schengenského priestoru, sa rozhodli zachovať kontroly na hraniciach s inými členskými štátmi EÚ (hoci majú oprávnenie uplatňovať niektoré ustanovenia policajnej a súdnej spolupráce v trestných veciach). K Schengenskému priestoru sa rozhodlo pripojiť aj Švajčiarsko. Znamená to, že o niekoľko rokov zaniknú kontroly osôb na hraniciach. Švajčiarsko tak získa rovnaký status pridruženia ako Nórsko a Island, ktoré tiež nie sú členmi EÚ, ale sú členmi EHP.^[23]

Slovensko, Česká republika a ostatné krajiny (okrem Cypru), ktoré v roku 2004 vstúpili do EU vstúpia do Schengenského priestoru 31. decembra 2007 a to v rámci rozšíreného SIS I (Schengenský informačný systém). Tento dátum bol dohodnutý na schôdzi ministrov EÚ v Bruseli 5. decembra 2006 a týka sa pozemných a námorných hraníc. Na letiskách zmiznú kontroly až 29. marca 2008.^[48]

Obrázok 1 – Krajiny Schengenského systému k 05.06.2005²



1.4 Práca v krajinách EÚ

Právo žiť, pracovať a študovať v krajinách členských krajinách, než v krajine pôvodu, náleží všetkým občanom Európskej únie a patrí medzi základné práva EÚ. Záujemcovia o pracovné príležitosti z dvoch rozdielnych krajín EÚ nemôžu byť vystavené rozdielnym požiadavkám a v rámci výberového konania im musia byť zaručené rovnaké podmienky.

K využitiu tohto práva boli prijaté záruky predchádzajúce diskriminácii migrujúcich pracovníkov proti domácim. S migrujúcimi občanmi EÚ a s ich rodinnými príslušníkmi sa podľa práva EÚ má zachádzať ako s občanmi hostiteľskej krajiny zo zvláštnym zreteľom na zamestnanie a pracovné podmienky, daňové a sociálne úľavy, odborné práva a sociálne istoty.

Primárna úprava voľného pohybu pracovníkov je obsiahnutá v čl. 39 SES (Zmluva o ES), ktorého ústredným princípom je zakázať diskrimináciu z dôvodu štátnej príslušnosti medzi

²Schengen countries: list and map. See it here! [on-line]

URL<<http://www.axa-schengen.com/english/schengen-countries.html>>

pracovníkmi členských štátov vzhľadom k zamestnaniu, odmeňovaniu a ďalším pracovným podmienkam.

Pre presnejšie stanovenie a zaistenie práv pracovníkov bolo prijaté orgánmi EÚ množstvo nariadení a smerníc. Významnú rolu pri definovaní základných pojmov a ďalším rozvíjaním práv pracovníkov, občanov EÚ, zohral Európsky súdny dvor. Výsledkom bolo poskytnutie širokého okruhu práv tejto skupine občanov.^[51]

1.4.1 Hľadanie práce

Ak nemá občan zamestnanie v inej krajine EÚ, má právo žiť v danej krajine po „primeranú dobu“, aby si našiel prácu. Keďže neexistuje ustanovenie na úrovni Spoločenstva, ktoré by definovalo „primeranú dobu“, väčšina členských štátov v súčasnosti za ňu považuje šesť mesiacov, hoci v niektorých členských štátoch sú to stále len tri mesiace. Preto sa odporúča preveriť si skutočnú situáciu u orgánov členského štátu, v ktorom občan hľadá prácu. Pobyt sa môže predĺžiť ak bude môcť pracovník preukázať, že si skutočne stále hľadá prácu a že má reálne šance si ju aj nájsť (napr. po pohovoroch alebo skúškach, ktoré ešte musí absolvovať).

Každý, kto si prácu hľadá alebo našiel prácu v inom členskom štáte, môže využiť **sieť EURES** zriadenú Európskou komisiou a vnútroštátnymi ministerstvami práce. Túto sieť tvorí 600 „europoradcov“ z celého Európskeho hospodárskeho priestoru. Europoradcovia sú špeciálne vyškolení na poskytovanie informácií a poradenstva a na hľadanie práce. Skontaktovať s nimi sa dá prostredníctvom zamestnaneckých agentúr.

Ak pracovník našiel platené zamestnanie v ktorejkoľvek krajine EÚ, má právo opustiť svoju vlastnú krajinu bez potreby vybavovať nejaké zvláštne formality. Potrebuje jedine platný občiansky preukaz alebo cestovný pas. Toto právo môže byť obmedzené jedine zo závažných dôvodov súvisiacich s verejným poriadkom, verejnou bezpečnosťou alebo verejným zdravím.^[24]

1.4.2 Znalosť jazyka

Prvoradou právnou podmienkou na získanie zamestnania vo väčšine krajín EÚ je iba pracovné povolenie. Ovládanie úradného jazyka tej – ktorej krajiny nie je povinné. Spôsob komunikácie so svojím zamestnancom si rieši každý zamestnávateľ sám. Mnoho ľudí hovorí jazykom krajiny, kde sa uchádza o prácu, len pasívne a stačí im to. V technických

odboroch napríklad stačí, aby sa pracovník dohodovil po anglicky. Samozrejme, na vedúcich pozíciách, prípadne v zamestnaní, kde je potrebná komunikácia s ľuďmi, pasívna znalosť jazyka nestačí.

Každá práca má špeciálne požiadavky. Ak však niekto chce pracovať v inej krajine, mal by v prvom rade ovládať jej jazyk, čo mu uľahčí každodenný život.^[52]

1.5 Uznávanie odbornej kvalifikácie a diplomov

Počiatočným impulzom pre rozvoj systému všeobecného uznávania v rámci členských štátov EÚ bola požiadavka pre vznik systému uznávania odborných kvalifikácií a kvalifikačných požiadaviek, bez toho aby sa vopred museli porovnávať rôzne vzdelávacie procedúry v jednotlivých krajinách EÚ. Preto boli vytvorené smernice o uznávaní kvalifikácií, aby po prvé občanom EÚ, ktorým bol priznaný vysokoškolský diplom alebo diplom z porovnateľnej inštitúcie umožnili uznať prax z ich profesií v iných členských štátoch, a po druhé vytvorili spojenie medzi univerzitným a školským vzdelaním (odborné kvalifikácie pod vysokoškolskou úrovňou – smernica 92/51 EEC).

Platí zásada, že ak má pracovník vo svojej domovskej krajine kvalifikáciu pre výkon povolania, je kvalifikovaný toto povolanie vykonávať v ktoromkoľvek ďalšom štáte EÚ.

V praxi sa táto zásada ale nemusí uplatňovať ľahko, pretože na prístup k istým druhom zamestnaneckých miest alebo slobodných povolaní (k regulovaným profesiám) môže hostiteľská krajina vyžadovať stanovené diplomy, tituly, vysvedčenia alebo iné kvalifikácie. Medzi prípravou poskytovanou v jednotlivých krajinách a udeľovanými diplomami môžu byť značné rozdiely, čo vedie k tomu, že danú prípravu a schopnosti je ťažko uznať v plnom rozsahu.

Únia preto vytvorila systém uznávania diplomov a prípravy, ktoré umožňujú plne využiť svoju odbornú prípravu a schopnosti aj v inom štáte EÚ.

Existujú dve možnosti:

1. V krajine, kde chce pracovník pracovať a jeho povolanie nie je regulované, nepotrebuje uznanie kvalifikácie, a nič mu z právneho hľadiska nemôže na základe odbornej prípravy a kvalifikácie zabrániť do tejto krajiny odísť a pracovať v nej.

2. Ak je jeho povolenie regulované, má štyri možnosti:

- a) Kvalifikácia potrebná pre povolanie je koordinovaná na európskej úrovni (lekár, všeobecná sestra, zubný lekár, pôrodná asistentka, veterinárny lekár, farmaceut alebo architekt), národná kvalifikácia je uznávaná automaticky, čo umožňuje vykonávať prax v akejkoľvek inej krajine EÚ.
- b) Ak v členskom štáte vykonáva právnickú činnosť, služby môže príležitostne poskytovať aj v inom členskom štáte na základe svojho profesijného titulu z domovskej krajiny, bez potreby predchádzajúceho uznania svojej kvalifikácie. S kvalifikáciou z domovskej krajiny môže činnosť trvalo vykonávať aj v inom členskom štáte. V oboch prípadoch môže hostiteľský členský štát vyžadovať, aby pri zastupovaní klientov v právnych konaniach pracovali v súčinnosti s miestnymi právnikmi, ktorí vykonávajú činnosť pred predmetným súdnym orgánom. Po troch rokoch trvalého vykonávania činnosti v hostiteľskej krajine na základe svojho pôvodného titulu môže za splnenia istých podmienok získať odborné uznanie, pričom bude oslobodený od povinnosti vykonať skúšku spôsobilosti, ktorá sa obvykle vyžaduje sa prístup k právnickým profesiám.
- c) V prípade iných regulovaných povolaní (strojár, psychológ a pod.) musí v danom štáte požiadať o uznanie svojej kvalifikácie. Úrady musia odpovedať v štvormesačnej lehote. Ak sa príprava z hľadiska trvania alebo obsahu značne líši od prípravy poskytovanej v hostiteľskom štáte, úrady môžu vyžadovať buď dôkaz o dodatočnej odbornej praxi, adaptačné obdobie alebo skúšku spôsobilosti.
- d) Jednotlivá krajina môže vyžadovať osobitú kvalifikáciu pre povolania ako kaderník, stavebný robotník, poisťovací agent či obchodník. V takom prípade treba preukázať, že pracovník svoje povolanie vykonával ako samostatne zárobkovo činná osoba po dobu určenú daným členským štátom (obvykle 5 alebo 6 rokov). Ak nemá pracovník odbornú prax v požadovanej dĺžke, povolanie bude môcť vykonávať až potom ako bude diplom uznaný.^[24]

1.5.1 Europass

Europass bol zriadený rozhodnutím Európskeho parlamentu a Rady z 15. decembra 2004 o jednotnom rámci Spoločenstva pre transparentnosť kvalifikácie a schopností.

Europass:

- je prvým európskym súborným dokladom o vzdelaní a pracovných skúsenostiach,
- nie je to nový certifikát, ale súhrne popisuje kvalifikáciu,
- uľahčuje komunikáciu medzi zamestnávateľmi a uchádzačmi o prácu, študentmi a vzdelávacími inštitúciami v celej EÚ,
- zlepšuje transparentnosť kvalifikácií a mobilitu pracovníkov na európskom trhu.

Europass tvorí 5 dokumentov a to:

Europass – životopis – umožňuje zviditeľnenie zručností a kvalifikácie. Nahrádza dokument Európsky životopis, ktorý bol zavedený v roku 2002.

Europass – jazykový pas – umožňuje opísať svoje jazykové znalosti, ktoré sú nevyhnutné pre vzdelávanie sa a prácu v Európe. Jazykový pas vyvinula Rada Európy ako súčasť Európskeho jazykového portfólia, ktoré sa skladá z troch dokumentov a to Jazykový pas, Jazykový životopis a Súbor dokumentov (Dossier).

Europass – mobilita – je záznam o akomkoľvek organizovanom období, ktoré absolvuje osoba v inej európskej krajine za účelom vzdelávania sa alebo odbornej prípravy. Zahrňuje napríklad aktivity ako pracovná stáž v podniku, dohodnuté akademické obdobie v rámci výmenného programu alebo dobrovoľná stáž v mimovládnej organizácii a pod.

Dodatok k diplomu – sa vydáva absolventom vysokých škôl spolu s titulom alebo diplomom. Uľahčuje pochopenie vysokoškolských kvalifikácií, najmä mimo krajiny, v ktorej boli priznané. Dodatok bol vyvinutý spoločne s Unescom a radou Európy.

Dodatok k osvedčeniu – vydáva sa ľuďom, ktorí sú držiteľmi osvedčenia o odbornom vzdelávaní a príprave. Obsahuje doplňujúce informácie k tým, ktoré sú uvedené v oficiálnom osvedčení, čo uľahčuje porozumenie dokladu, najmä pre zamestnávateľov alebo inštitúcie z inej krajiny ako tej, v ktorej bol vydaný.^[22]

Europass nie je cestovný doklad, ale má za cieľ pomôcť ľuďom prekonávať problémy spojené s mobilitou. Uľahčuje občanom, ktorí sa z rôznych dôvodov sťahujú (za prácou, štúdiom a pod.), aj v rámci jednej krajiny, rýchlejšie sa zabývať alebo usadiť v novom

prostredí. Ďalej ponúka pomoc pri hľadaní práce zodpovedajúce kvalifikácií a skúsenostiam alebo prihlásiť sa k štúdiu podľa možností a potrieb.

Tento súhrny dokument je určený všetkým, ktorí sa chcú uplatniť na európskom trhu práce, alebo sa rozhodli študovať v EÚ. Sú to teda študenti, uchádzači o zamestnanie, zamestnávateľom a sociálnym partnerom na národnej aj európskej úrovni.

Vybavenie Europassu je bezplatné. Užívanie jednotlivých dokumentov Europassu alebo celého portfólia Europassu je dobrovoľné. Pre nikoho to nie je povinnosť, občanom sa len ponúka možnosť využitia tejto príležitosti. Každý sa môže tiež rozhodnúť, ktoré dokumenty Europassu si chce občan vybaviť, nemusí mať všetky z celého portfólia.^[21]

1.6 Podmienky zamestnania

Čo sa týka mzdy, výpovede a opätovného zaradenia do pracovného procesu, ako aj opatrení na ochrany zdravia a bezpečnosti na pracovisku, podlieha pracovník rovnakým pracovným podmienkam ako občania krajiny, kde pracuje. Rovnako ako na štátnych príslušníkov hostiteľskej krajiny sa aj na neho vzťahuje zásada rovnakých príležitostí mužov a žien, čo sa týka zamestnania, mzdy, odbornej prípravy, povýšenia, pracovných podmienok a sociálneho zabezpečenia.^[24]

1.7 Práca na čierne

Prácu na čierne definuje Európska komisia ako produktívnu aktivitu, ktorá je síce legálna, ale nie je oznámená verejným úradom. Nelegálna práca je typická pre sektory: stavebníctvo, sezónne práce v poľnohospodárstve, cestovný ruch, služby v domácnosti, V nových členských štátoch je častá aj v oblastiach ako je lekárska starostlivosť, súkromné poradenstvo a obchod s nehnuteľnosťami.

Kontroly a potláčanie nelegálnej práce majú na starosti inšpektoráty práce v jednotlivých krajinách EÚ. Tie vykonávajú kontroly po celom štáte. Ak štát zistí, že niektorý zamestnávateľ zamestnáva ľudí nelegálne, hrozia mu vysoké pokuty – každá krajina si stanovuje vlastné postihy za takúto činnosť. Občan, ktorého prichytia pri práci na čierne sa môže stať pre krajinu nežiaducou osobou. Ak má občan zakázaný vstup na územie iného štátu, uvedie sa to aj v centrálnej evidencii hľadaných a nežiaducich osôb, nielen pečiatkou v pase.

Niektoré krajiny EÚ – medzi nimi aj Slovensko – ani po 1. máji 2004 nemenili svoj zoznam nežiaducich a hľadaných osôb. To znamená, že slovenská polícia môže za istých podmienok odmietnuť vstup aj občanom únie a rovnako aj ďalšie krajiny EÚ nemusia povoliť vstup na svoje územie občanovi, ktorý bol – napríklad aj pre čiernu prácu z krajiny vyhostený.^[54]

1.8 Sociálne zabezpečenie

Predpisy Spoločenstva nemajú byť v súlade so systémami sociálneho zabezpečenia v jednotlivých štátoch, ale majú ich skôr koordinovať. Hlavným cieľom je zabezpečiť, aby pracovník patrilo do jedného režimu sociálnej ochrany a aby nestratil žiadne práva (hlavne čo sa týka odchodu do dôchodku), a to bez ohľadu na to, v ktorom členskom štáte sa rozhodnete pracovať.

Spravidla je pracovník poistený v krajine, kde pracuje. On, za istých podmienok aj jeho rodina, má nárok na rovnaké sociálne dávky, ako majú štátni príslušníci hostiteľskej krajiny. Tieto nároky zahŕňajú nemocenské a materské dávky (príspevky na zdravotnú starostlivosť a finančné príspevky), invalidný, starobný a vdovský dôchodok, náhrady za pracovný úraz, chorobu z povolania, úmrtie, podporu v nezamestnanosti a rovnako aj rodinné prídavky. Musí však platiť rovnaké odvody.

Predpisy Spoločenstva sa nevzťahujú na sociálnu výpomoc, nepovinné doplnkové dôchodky a dôchodky za predčasný odchod do dôchodku.

Pri posudzovaní, či v krajine zamestnania má pracovník nárok na dávky sociálneho zabezpečenia, sa do úvahy berú všetky obdobia poistenia alebo zamestnania v inom štáte EÚ. Existujú osobitné pravidlá upravujúce obdobia v osobitnom systéme sociálneho zabezpečenia, ktoré sa vzťahujú na štátnych úradníkov a ekvivalentné pozície. Ak v jednom štáte EÚ dostáva dôchodok, invalidný dôchodok alebo vdovský/sirotský dôchodok, na tento dôchodok má nárok aj vtedy, ak odíde bývať do iného členského štátu.^[24]

1.9 Sociálna podpora

Pracovník aj jeho rodina má nárok na rovnaké dávky sociálnej výpomoci, ako majú občania krajiny, v ktorej je zamestnaný a to hneď, ako začne v tejto krajine pracovať.

Z prijímania tejto podpory ho nemôžu vylúčiť z dôvodu národnosti, kvôli miestu pobytu alebo akéhokoľvek iného diskriminačného dôvodu. Ak teda krajina zamestnania poskytuje svojim občanom bezúročné pôžičky pri narodení dieťaťa alebo svojim štátnym príslušníkom zaručuje minimálny príjem, pracovník má nárok na tieto výhody. Takisto má rovnaké práva ako občania krajiny zamestnania, pokiaľ ide o ubytovanie (napr. prístup k bytom udeľovaným miestnym úradom). Keďže sociálne výhody ustanovuje každý členský štát individuálne, v každej krajine sú iné. Preto by sa mal pracovník prihlásiť na miestnom úrade krajiny, kde pracuje, ktorý podá presné informácie o sociálnych výhodách poskytovaných v danej krajine.^[24]

1.10 Dane

Definícia daňového pobytu je v každom členskom štáte iná. Ak chce pracovník zistiť, kde má pobyt pre daňové účely, musí preštudovať právne predpisy štátu, v ktorom si zriadil pobyt, ako aj predpisy štátu pôvodu.

Napriek tomu, že takéto riešenie je nepraktické, na úrade práce občanovi úradníci neporadia a odkážu ho na právne predpisy tej-ktorej krajiny. O daniach a daňových povinnostiach sa občan môže dozvedieť na portáloch o Európskej únii a tak isto aj v mojej diplomovej práci. Ja som sa však zamerala len na tri európske štáty a na dane z pohľadu zamestnanca.

Členské štáty Únie medzi sebou uzavreli bilaterálne daňové dohovory predovšetkým za účelom zamedzenia dvojitému zdaneniu. V týchto bilaterálnych daňových dohovoroch sa právo zdaňovať isté druhy príjmov delí medzi hostiteľskú krajinu a krajinu pôvodu. Tieto zmluvy umožňujú určiť, kde je osoba daňovým rezidentom, ak sa podľa právnych predpisov hostiteľskej krajiny a krajiny pôvodu môže považovať za rezidenta v oboch štátoch. Bilaterálne dohody stanovujú, ktorý z týchto dvoch štátov je povinný eliminovať medzinárodné dvojité zdanenie a akým spôsob (napr. spôsob pripočítania alebo spôsob oslobodenia od dane) sa pri tom bude uplatňovať. Osoby, ktoré sú daňovými rezidentmi v štáte EÚ, musia obvykle priznávať všetky svoje príjmy. V prípade dvojitého pobytu sa priznanie musí podať v oboch štátoch. Takisto sa na ne môžu vzťahovať aj iné daňové povinnosti, ako napríklad dedičská daň alebo daň z majetku.

Pravidlá týkajúce sa dane z príjmov a iných daní, ako napríklad dane z dedičstva a dane z majetku, nie sú zosúladené na úrovni Spoločenstva. Kvôli tomu sa spôsoby uplatňovania daní a najmä daňové sadzby môžu v jednotlivých štátoch podstatne líšiť.

Vo všeobecnosti musí byť vo vnútroštátnych daňových predpisoch dodržaná základná zásada nediskriminácie osôb z iných členských štátov EÚ nachádzajúcich v identickej situácii ako štátni príslušníci daného štátu. Jedným z dôsledkov voľného pohybu je, že zamestnanci, ktorých príjem sa zdaňuje primárne v inej krajine, než v ktorej majú trvalý pobyt, majú nárok na rovnaké daňové zaobchádzanie ako rezidenti danej krajiny. To platí pre daň z príjmu, ako aj pre daňové úľavy. Uplatňovanie tejto zásady v praxi je predmetom niekoľkých rozhodnutí Súdneho dvora Európskych spoločenstiev.^[24]

1.11 Zápočty rokov a dôchodky

Dôchodkové systémy v rámci EÚ nie sú harmonizované, takže každá krajina vypočítava výšku dôchodku podľa vlastných zákonov a teda aj podľa dovŕšeného dôchodkového veku. Ten je v jednotlivých krajinách EÚ rôzny.

Dôchodkové odvody sa platia v takej výške a štruktúre, ako vyžadujú zákony krajiny, v ktorej sa človek zamestná. Zaplatené odvody sa pritom nepresúvajú do krajiny, odkiaľ pracujúci cudzinec pochádza, ale zostávajú v dôchodkovom systéme krajiny, kde pracuje. Po dovŕšení dôchodkového veku bude občan dostávať dôchodok z každej členskej krajiny, kde pracoval a odvádzal dôchodkové odvody. Do sociálneho systému príslušnej krajiny ich však musí odvádzat' minimálne jeden rok.

Občan pracujúci počas života vo viacerých členských štátoch bude dostávať taký počet starobných dôchodkov, aký bol počet krajín, v ktorých počas života pracoval. Dôchodok z každej členskej krajiny sa vypočíta podľa jej zákonov a pri jeho vypočítavaní sa bude brať do úvahy, ako dlho v príslušnej krajine pracoval a ako dlho tam odvádzal odvody do dôchodkového poistného systému. Ak občan v členskej krajine pracoval krátko, dôchodok, ktorý bude odtiaľ dostávať, bude relatívne nízky a naopak.^[53]

2 Slovensko

Slovensko spolu s deviatimi krajinami vstúpilo **1. mája 2004** do jednotného politického, ekonomického a sociálneho zoskupenia – Európskej únie. Stalo sa členom spoločenstva vyznávajúceho a zaisťujúceho princípy slobody, demokracia a ochranu ľudských práv.

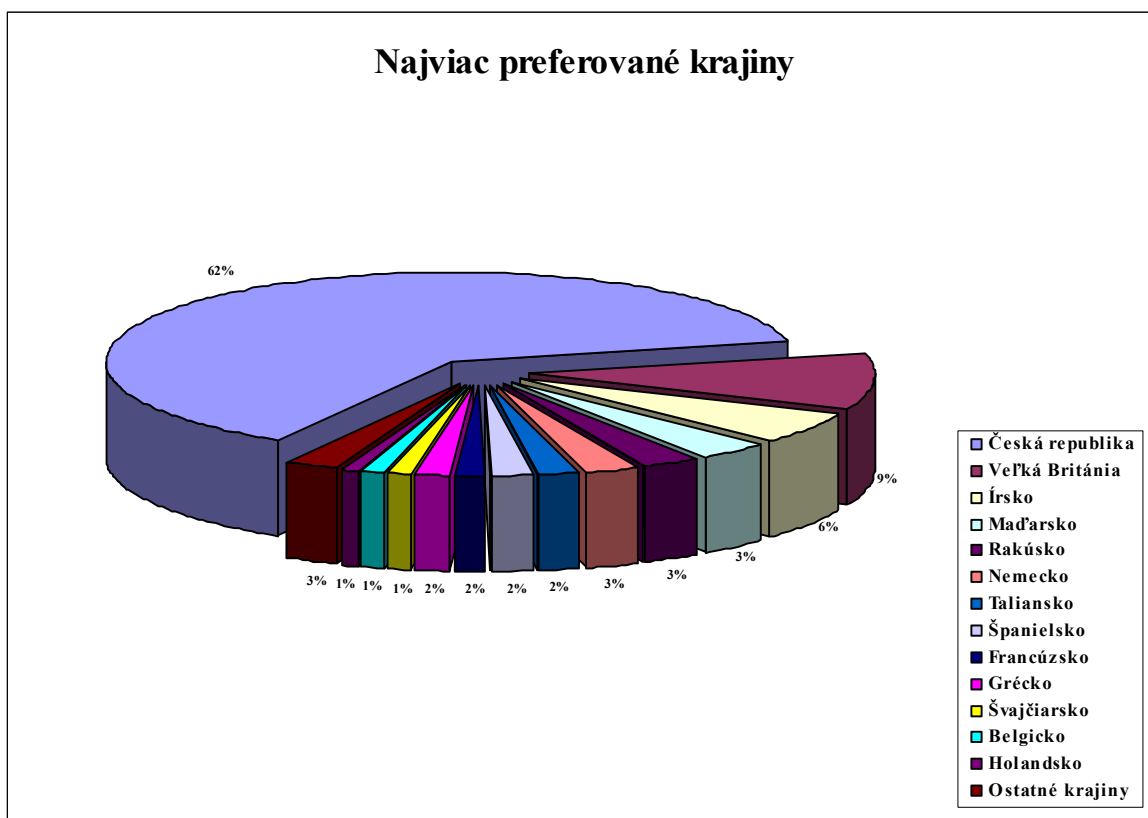
Ako nový členský štát sa rozhodlo nezavádzať žiadne prechodné opatrenia, ktoré by bránili voľnému prístupu pracovníkov na slovenský trh práce. V plno rozsahu umožňuje využívať práva voľného pohybu občanom členských krajín EÚ/EHP na svojom území.^[10]

Názor, že o prácu na Slovensku nie je v krajinách EÚ záujem vyvracia výskum, že na Slovensku pracuje 10tisíc občanov EÚ, čo je viac ako dvojnásobok v porovnaní zo situáciou pred vstupom do EÚ. Sú to najmä vrcholoví manažéri spoločností, ktoré na Slovensku investujú a tí tvoria takmer tretinu zahraničných zamestnancov. Približne 27 percentný podiel pripadá na pracovníkov z oblasti vedy a výskumu a viac ako 19% pracuje v technických oblastiach, v zdravotníctve a školstve.^[30]

Naproti tomu v krajinách EÚ si našlo prácu 170tisíc Slovákov. Takmer 48% mladých ľudí je ochotných odsťahovať sa za prácou zo Slovenska. 24% mladých vo veku 18 až 29 je ochotných odsťahovať sa v rámci krajín EÚ, 24% je ochotný odsťahovať sa kamkoľvek. V skutočnosti je ale pomerný počet ekonomicky aktívnych ľudí ochotných sťahovať sa za prácou ešte vyšší – takmer 58%. Ochota sťahovať sa klesá s vekom, čo súvisí aj so založením rodiny. Takmer 18% mladých ľudí bez záväzkov je ochotných odísť za prácou na akokoľvek dlho. S vekom sa toto percento znižuje, ale takmer polovica 30- a 40-ročných by išli a chodia pracovať mimo svojho domova na týždeň alebo aj na dlhšie. Vyplýva to z prieskumu verejnej mienky, ktorý urobila agentúra MVK a vyvracia tvrdenie o tom, že Slováci nie sú ochotní cestovať za prácou.^[36]

Množstvo Slovákov pracuje vo Veľkej Británii, Rakúsku, Nemecku, aj v prihraničných oblastiach Maďarska. Najviac pracovníkov však našlo pôsobisko v susednej Českej republike. To bolo bežné aj pred dvoma desaťročiami. Ibaže teraz je rozdiel v zárobkoch výraznejší a dopyt po odborníkoch vyšší.^[39]

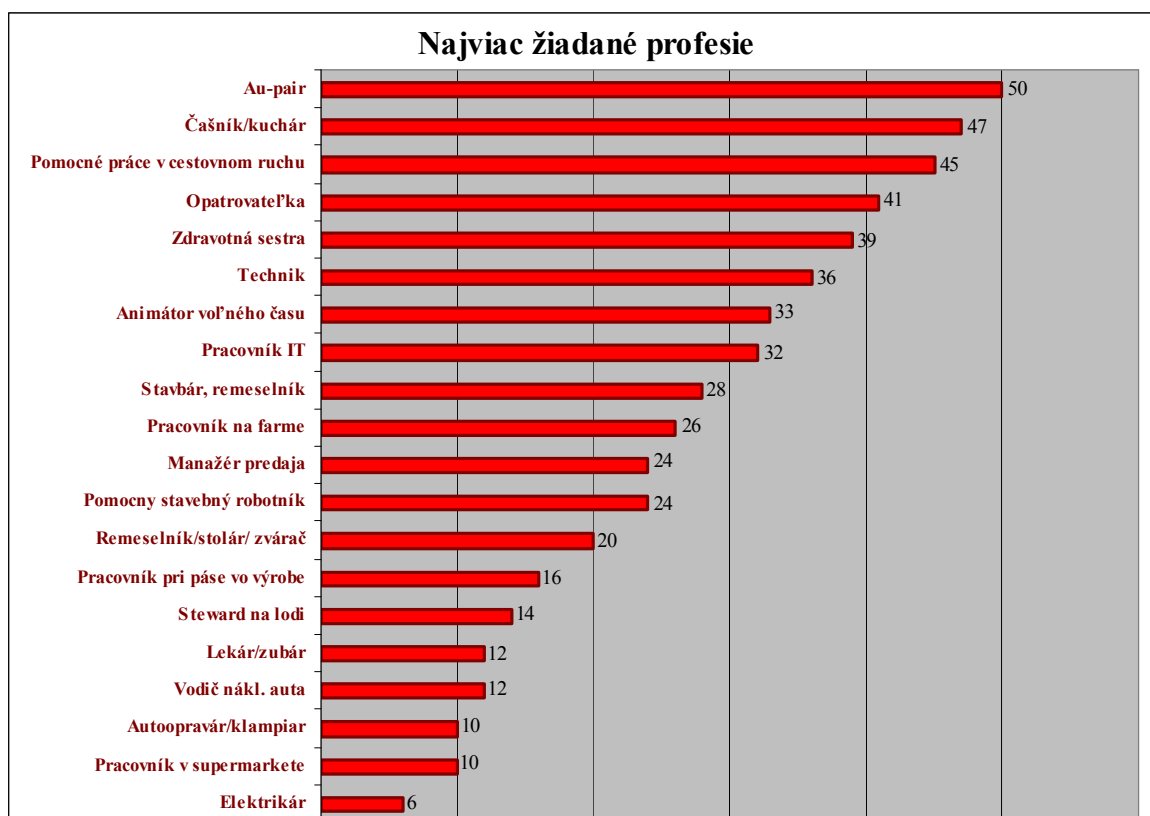
Graf 1 – Najviac preferované krajiny³



Je potešiteľné, že v súčasnosti sú v zahraničí čoraz viac žiadanejší vyššie kvalifikovaní odborníci. Tými sú najmä špecialisti v oblasti informačných technológií, lekári a ďalší zdravotnícky personál. Dobré sa obsadzujú miesta technikov a kvalifikovaných robotníkov. Nielen pre študentov je stále vhodné privyrobiť si popri štúdiu jazyka a spoznávaní krajiny opatrovaním detí, starších ľudí či prácou na farmách, v stavebníctve a v službách.^[39]

³Šimna, L. PRAVDA ON-LINE – *Práca v zahraničí prináša viaceré výhody* [on-line] 07.04.2006
URL <<http://pravda.newtonit.sk/default.asp?cache=362026>>

Graf 2 – Najviac žiadané profesie⁴



Dôvodmi prečo ľudia odchádzajú za prácou do zahraničia je ekonomická situácia v krajine a nezamestnanosť. Miera nezamestnanosti na Slovensku podľa európskeho štatistického úradu Eurostat v novembri 2006 dosiahla 12,3%. Napriek tomu má Slovensko naďalej druhú najvyššiu mieru nezamestnanosti v rámci Európskej únie, horšie je na tom len Poľsko (13,6%). Medzi ekonomické dôvody, prečo ľudia odchádzajú za prácou do zahraničia, patria hlavne lepšie platové podmienky. Mnoho ľudí, a hlavne mladí, uvádzajú ako dôvod odchodu tiež snahu zdokonaľiť sa v jazyku, spoznať kultúru hostiteľskej krajiny a vyhovieť požiadavkám nadnárodných spoločností podnikajúcich na Slovensku. Tie vysielajú slovenských zamestnancov na povinné dlhodobé stáže do krajiny, v ktorej nadnárodná spoločnosť vznikla.

⁴Šimna, Ľ. PRAVDA ON-LINE – *Práca v zahraničí prináša viaceré výhody*[on-line] 07.04.2006
URL <<http://pravda.newtonit.sk/default.asp?cache=362026>>

2.1 Slovensko a Schengenský priestor

V roku 2008 by malo Slovensko vstúpiť do Schengenského priestoru, čo by pre občanov Slovenska znamenalo slobodne chodiť po krajinách únie a tak sa konečne stať plnoprávnym členom tohto zoskupenia. Slovensko si musí totiž priznať, že plnoprávnym členom doteraz nikdy nebolo. Už keď vstupovalo do Európskej únie, väčšina starých členských štátov mala rôzne podmienky a pripomienky, najmä čo sa týka slobodného pohybu pracovných síl. Tieto obmedzenia a výnimky sťažovali Slovákom, ako aj ľuďom z ostatných postkomunistických krajín, využívanie jedného z najdôležitejších princípov únie – aby jej občania mohli slobodne pracovať, bývať a chodiť v hociktovej členskej krajine. Napriek tomu, staré členské krajiny dosiahli to, čo chceli a prečo Slovensko v únii potrebovali. Slovensko totiž okamžite otvorilo svoje trhy a bez akýchkoľvek možností colnej regulácie mohli staré členské krajiny zaplaviť slovenské obchody svojimi tovarmi. Na túto ústretovosť však doplatili hlavne slovenskí výrobcovia. Podnikatelia zo starých krajín mohli na Slovensku bez problémov investovať, využívať lacnú pracovnú silu a samozrejme zarábať. Postupne zistili, že pracovná sila zo strednej a východnej Európy by sa im hodila doma, ak už na nič iné, tak aspoň na tie najhoršie práce, ktoré ich vlastní pracovníci odmietajú prijať. Preto postupne upúšťali od tvrdých podmienok nadiktovaných pri vstupe Slovenska do únie z pohľadu migrácie pracovnej sily. Nakoniec ostali len hraničné kontroly, ako pozostatok z minulosti.

Podľa ekonómov je však predčasné, aby sa Slovensko tešilo na vstup do Schengenského priestoru v roku 2008. Hoci ministri vnútra všetkých členských štátov sa na tom dohodli a vyvrátili tak úvahy o predĺžení tohto termínu o dva či dokonca viac rokov, kým nebude funkčný nový systém databázy občanov, zo starých členských štátov hlavne z Nemecka a Rakúska sa už ozvali prvé varovné hlasy. Obavy starších členských krajín z úplného otvorenia hraníc a voľného pohybu osôb v rámci Schengenského priestoru treba, podľa ekonómov, aj trochu chápať. Dôvodom by nemal byť strach zo zvýšenej kriminality, ktorý politici odmietajúci zrušenie hraničných kontrol predkladajú občanom členských štátov. Najpodstatnejším dôvodom je, že Slovensko je stále veľkou hrozbou prílivu imigrantov z východnej Európy, najmä z Ázie, ktorí prúdia cez územie Slovenska do bohatších krajín.

Ak chce Slovensko naozaj vstúpiť do Schengenu, musí byť schopní dať ostatným krajinám garanciu, že dokáže svoju hranicu ustrážiť pred prílivom utečencov. Zatiaľ to Slovensko nedokáže splniť a tak sa Slováci nemôžu čudovať, že staré členské krajiny si chcú strážiť

hranicu so Slovenskom aj naďalej. Tým je naozaj ľahko možné, že na voľný pohyb si budú musieť Slováci ešte pár rokov počkať.^[9]

3 Rakúska republika



Rakúska republika je vnútrozemský štát s deviatimi spolkovými krajinami o rozlohe 83 870km². Rakúsko má 8,19mil. obyvateľov a priemerná hustota zaľudnenia je 97,69 obyv./km². Hlavné mesto je Viedeň.^[47]

Z ekonomického hľadiska je Rakúsko príkladom toho, ako sa môže vyvíjať a skvalitňovať hospodárska štruktúra štátu. Povojnové Rakúsko nedosiahlo úroveň bývalého Československa. V súčasnosti je to naopak. Ekonomickogeografická poloha Rakúska bola ovplyvnená susedstvom bývalých socialistických štátov na východe a na druhej strane susedstvom vyspelých štátov na západe. V súčasnosti má krajina veľmi dobrú polohu z hľadiska dopravy. Svojím finančným kapitálom ovplyvňuje hospodárstvo Slovenska aj Maďarska a na juhu aj Slovenska.

Rakúsky národ je pomerne mladý voči ostatným národom Európy. Obyvateľstvo je národnostne jednotné (91,10% je Rakúšanov). Z národnostných menšín tam žijú najviac Chorváti a Maďari. Významná je česká a slovenská komunita vo Viedni.^[1]

3.1 Vstup do EÚ a sedemročné prechodné obdobie

Rakúsko v roku 1995 vstúpilo do EÚ a zaviedlo sedemročné prechodné obdobie (2 + 5 rokov), počas ktorého obmedzí prístup pracovníkov z nových členských krajín EÚ na svoj pracovný trh. Znamená to, že občania Slovenskej republiky síce môžu v Rakúsku pracovať, ale len na základe pracovného povolenia. Táto situácia sa nezmenila ani po 1. máji 2006, kedy krajiny EÚ prehodnocovali prijaté opatrenia na ochranu svojho pracovného trhu.^[18]

Rakúsko vtedy potvrdilo rozhodnutie pokračovať v sedemročnom prechodnom období a obmedzenia bude uplatňovať najmenej ďalšie tri roky do roku 2009. Pokúsi sa však využiť maximálnu dĺžku prechodného obdobia do roku 2011.

3.2 Všeobecná situácia na trhu práce

Vzhľadom na výnimočné prírodné pomery a veľké množstvo kultúrnych aktivít je v Rakúsku jedným z primárnych odvetví a hlavných zdrojov príjmov turizmus. Oblasť cestovného ruchu je preto stabilným zdrojom dostatočnej ponuky voľných pracovných

miest. Z hľadiska predpokladaného rastu zamestnanosti je silný IT sektor a strojársky priemysel, kde rakúska vláda intenzívne podporuje aktivity, ktoré produkujú nové pracovné miesta. Najmä v automobilovom odvetví tu existuje veľa pozícií, na ktorých rastie potreba kvalifikovaných technikov a inžinierov s praxou. V odvetví poľnohospodárstva má ponuka pracovných miest skôr sezónny charakter.^[40]

3.3 Nezamestnanosť

Rakúsko je krajina s vysokou životnou úrovňou a dobre rozvinutou ekonomikou. Miera nezamestnanosti bez zohľadnenia sezónnych vplyvov klesla v Rakúsku v máji 2006 na 6,1%. Po zohľadnení sezónnych vplyvov bola májová miera nezamestnanosti 4,8 %. Zároveň je jedna z najnižších v EÚ.^[34]

3.4 Práca v krajine

V Rakúsku potrebujú Slováci stále pracovné povolenie. Predstavitelia mesta Viedeň si chcú sedemročné prechodné obmedzenie premyslieť. Rakúsky prezident, kancelár a ministri ubezpečovali, že Viedeň celé obdobie neuplatní. Zatiaľ ale neexistuje politická vôľa na to, aby Rakúsko uzatvorilo so Slovenskom zmluvu o cezhraničných pracovníkoch, tzv. pendleroch. Znamenalo by to, že sa im prístup na rakúsky trh práce trochu zjednoduší (začiatkom marca 2005 takúto dohodu s Českou republikou schválil rakúsky parlament). Príčinou neuzavretia tejto zmluvy je výška nezamestnanosti, ktorá je na medzinárodné pomery veľmi dobrá, na rakúske pomery však veľmi zlá. Rakúsko však zároveň víta sezónnych pracovníkov, pre ktorých uplatňuje aj zároveň zjednodušené podmienky na získanie práce, a stále má záujem o kvalifikovaných odborníkov a tzv. kľúčové sily.^[38]

3.4.1 Povinná registrácia

Osoby, ktoré sa presťahujú do Rakúska zo zahraničia a ktoré sa sťahujú v rámci Rakúska, alebo osoby, ktoré zmenia miesto trvalého pobytu, sa musia prostredníctvom prihlasovacieho lístka (Meldezettel) prihlásiť na príslušnom úrade.

Občania sa môžu prihlásiť na pobyt na viacerých miestach. Ak žiadateľ zmení miesto svojho trvalého pobytu (novým prihlásením na trvalý pobyt), môže si pri prehlásení miesto doterajšieho trvalého pobytu ponechať ako miesto prechodného pobytu.

Každý osobu, ktorá sa takto zaregistruje, pridelia osobné číslo, ktoré je uvedené aj na registračnom formulári (Meldebestätigung).

Žiadosť o pobyt (trvalý či dočasný) treba podať do troch dní po príchode do krajiny. Ak chce občan EÚ z Rakúska odísť, potom sa musí odhlásiť najneskôr tri dni pred odchodom.

Zodpovednými inštitúciami v tejto veci sú registračná federálna polícia (vo väčších mestách), registračná kancelária okresu Viedeň (vo Viedni) a obecný úrad (v ostatných lokalitách).^[18]

3.4.2 Povolenie na pobyt

Občania EÚ/EHP a ich rodiny nepotrebujú pri vstupe na územie Rakúska a na usadenie sa povolenie na pobyt; sú vyňatí z vízového režimu a môžu sa usadiť, kde chcú. Musia mať však riadne zdravotné poistenie a dostatočné finančné prostriedky na živobytie pre seba a svojich príbuzných, alebo byť schopní dokázať, že sú spôsobilí nájsť si zamestnanie. Každý člen rodiny by mal priniesť nejaký doklad totožnosti s fotografiou (napr. cestovný pas, občiansky preukaz,...).

Občania z členských krajín EÚ/EHP môžu požiadať o preukaz totožnosti k EEA (EWR Lichtbildausweis) na miestnych okresných úradoch (Bezirkshauptmannschaft) alebo na oddeleniach cudzineckej polície na úradoch federálnej polície, a to pri pobyte nad tri mesiace.^[12]

Dokumenty potrebné pre žiadosť:

- žiadosť,
- kópia pasu,
- potvrdenie o pobyte v Rakúsku,
- fotografie,
- doklad o zdravotnom poistení v Rakúsku,
- doklad o ubytovaní (napr. nájomná zmluva),
- rodný list,
- doklad o bezúhonnosti od polície (Führungszeugnis), a to iba pri prvej žiadosti.

3.4.3 Pracovné povolenie

Na to, aby bolo možné získať pracovné povolenie, je najprv potrebné nájsť a kontaktovať rakúskeho zamestnávateľa, ktorý následne musí požiadať o povolenie na zamestnanie

(Beschäftigungsbewilligung) na príslušnom regionálnom úrade práce - AMS (Arbeitsmarktservice). Povolenie o zamestnanie môže byť rakúskemu zamestnávateľovi a uchádzačovi o zamestnanie zo Slovenska udelené len vtedy, pokiaľ sú dodržané platné rakúske a pracovné podmienky, miesto nemôže byť obsadené domácim nezamestnaným, vedeným v evidencii AMS alebo tuzemskou žijúcou pracovnou silou.

Rakúsky AMS skúma situáciu na trhu práce v danom regióne a na tomto základe udeľuje alebo zamietá pracovné povolenia. Pri rozhodovaní o udelení pracovného povolenia má však slovenský občan prednosť pred pracovníkmi z tzv. tretích krajín, čo sú zamestnanci z krajín mimo rozšírenej EÚ. Ide o tzv. pravidlo preferencie.^[18]

Povolenie môže ďalej získať iba kvalifikovaná osoba. Jednoduchšiu možnosť majú v tomto smere vysokokvalifikovaní zamestnanci (tzv. kľúčové pracovné sily) a sezónne pracovné sily v poľnohospodárstve, lesníctve a turizme.^[37]

Povolenie sa vydáva väčšinou na dobu určitú, najviac však na 1 rok.

3.4.4 Uznávanie diplomov a kvalifikácií

Za účelom získania zamestnania v Rakúsku príslušné vzdelaniu alebo príprave dokončenej v cudzine, musí zamestnanec získať pre všetky príslušné školské vysvedčenia, diplomy a vysokoškolské diplomy formálne uznanie (Nostrifizierung).

Oblasť vzájomného uznávania odborných kvalifikácií pre účely výkonu povolania je upravená všeobecným systémom Európskeho spoločenstva pre vzájomné uznávanie odborných kvalifikácií. Týka sa väčšinou regulovaných povolání, u ktorých sú právnym predpisom upravené podmienky prístupu k týmto povolaniam a odborným činnostiam. Ak chce občan SR alebo ČR vykonávať v Rakúsku regulované povolanie, musí požiadať zodpovednú inštitúciu o uznanie odbornej kvalifikácie. Uznávacím orgánom bývajú príslušné ministerstvá, v ktorých pôsobnosti je dotyčná činnosť regulovaná. K oprávneniu vykonávať regulovanú činnosť sa môžu vyjadrovať aj profesijné komory.

Všetky certifikáty a dokumenty, na základe ktorých občan žiada o uznanie kvalifikácie, musia byť preložené do nemčiny a úradne overené.

Vybrané uznávacie orgány v Rakúsku (vždy záleží na regulovanej profesii):

Vysokoškolské (univerzitné) diplomy – Federálne ministerstvo školstva, vedy a kultúry (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur).

Ukončenie technického, komerčného, obchodného alebo poľnohospodárskeho vzdelania s diplomom – Federálne ministerstvo školstva, vedy a kultúry

(Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur).

Odborné kvalifikácie/odborné vzdelávanie – Federálne ministerstvo hospodárskych záležitostí a práce (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit).

Diplomy z oblasti zdravotníctva – Federálne ministerstvo zdravotníctva

(Bundesministerium für Gesundheit und Frauen).^[43]

Príklad nostrifikácie zahraničných diplomov a vysvedčení v oblasti zdravotníctva

Nostrifikácia príslušného odboru (profesie) v oblasti zdravotníctva a zdravotného ošetrovateľstva a pomocného ošetrovateľského personálu sa realizuje cez náčelníka politickej správy (Landeshauptmann). V profesiách medicínsko-technických odborov a v prípade pôrodných asistentov tiež prostredníctvom Ministerstva zdravotníctva a otázok žien. Dokumenty vydané v štátoch EU a EHS platia aj v Rakúsku, resp. potvrdzujú odbornú kvalifikáciu. Na základe žiadosti vydá Bundesministerium für Gesundheit und Frauen pracovníkovi potvrdenie o jeho vzdelaní, nostrifikácia nie je v danom prípade nutná.

Predpoklady k predloženiu žiadosti o nostrifikáciu:

- doklad potvrdzujúci trvalé bydlisko v Rakúsku alebo preukázateľná žiadosť o pracovné miesto v Rakúsku (nevyhnutné pre nostrifikáciu),
- záverečný doklad zo zahraničia, preukazujúci vzdelanie v oblasti zdravotníctva a zdravotného ošetrovania.

Súčasťou postupu preverovania je odborné posúdenie nariadením, ustanovené ako dôkaz, že pracovník absolvoval v zahraničí vzdelávanie primerane zodpovedajúce rakúskemu vzdelaniu. Nostrifikácia je spojená s podmienkou absolvovania teoretického a praktického doplňujúceho vzdelávania na škole pre zdravotné sestry a zdravotných ošetrovateľov, a úspešným vykonaním doplňujúcej skúšky pred komisiou. Zároveň je preverované ovládanie nemeckého jazyka slovom i písmom.

Aby sa predchádzalo zbytočnému vynakladaniu času a mrhaniu výdavkov, žiadosť o nostrifikáciu je postúpená k riešeniu až po predložení všetkých nevyhnutných dokladov a potvrdení.

Nostrifikácia vzdelania (Berufszulassung), ktorú je nutné absolvovať v prípade, že pracovník dosiahol vzdelanie v novom členskom štáte EÚ/EHS, trvá zvyčajne 4 – 6 mesiacov. Na základe vyjadrenia Spolkového ministerstva zdravotníctva a otázok žien v Rakúsku však cca 80% žiadateľov musí najskôr podstúpiť doplňujúce skúšky, v dôsledku čoho sa môže celý tento proces predĺžiť na 1 rok i viac.

Ak pracovník úspešne absolvoval nostrifikáciu vzdelania v Rakúsku a získal Berufszulassung, musí si uvedomiť, že aj keď nie je časovo obmedzená, počas prvých dvoch rokov je nutné absolvovať doplňujúce skúšky, resp. splniť určité podmienky. V prípade, že tak neurobí, jej platnosť bude obmedzená.

Z vyjadrení napr. NÖ Hilfswerk vyplýva, že za rok 2005 registrovali približne 50 žiadostí občanov EÚ/EHS, avšak iba 2 z nich získali nostrifikáciu vzdelania.^[13]

Okrem uznávania odbornej kvalifikácie, ktoré je treba k výkonu regulovaných povolání, existuje tiež tzv. **akademické uznávanie**, ktorým je uznávanie diplomov, kvalifikácií alebo časti študijných programov jednej (domácej alebo cudzej) vysokoškolskej inštitúcie inou vysokoškolskou inštitúciou. V prípade potreby akademického uznania je dobré obrátiť sa na Rakúsku vysokú školu alebo na Centrum pre uznávanie vysokoškolských diplomov a kvalifikácií v Rakúsku.^[43]

V tomto prípade je treba predložiť:

- vyplnený formulár žiadosti,
- kópiu identifikačného dokladu,
- diplom a doklad o odborných znalostiach (výpis o absolvovaných predmetoch a vykonaných skúškach),
- dodatok k diplomu.

3.4.5 Uzatvorenie pracovnej zmluvy

Pracovné zmluvy sú regulované mnohými zákonmi (napr. zákon o pracovnom čase – Arbeitszeitgesetz), kolektívnymi zmluvami a vnútropodnikovými zmluvami. Pracovné zmluvy, ktoré sa neriadia zákonnými štandardmi a vnútropodnikovými zmluvami, a ktoré nedodržiavajú pravidlo prednosti sú neplatné. Pravidlo prednosti stanovuje, že pracovná zmluva môže byť uzatvorená, ak je viac výhodnejšia pre zamestnanca ako existujúce zákonné normy, kolektívne vyjednávania alebo vnútropodnikové zmluvy.

Pracovné právo rozlišuje medzi:

- pracovnou zmluvou uzatvorenou medzi zamestnancom a zamestnávateľom,
- nepomenovanou zmluvou, ktorá je uzatvorená medzi klientom a cudzou osobou vykonávajúcou službu,
- pracovným pomerom podobajúcemu sa tomu medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Toto zahŕňa samostatne zárobkovo činné osoby a podnikových dodávateľov alebo dodávateľov služieb so živnostenským listom.

V Rakúsku nie je ustanovený formulár pre pracovnú zmluvu. Môže byť uzatvorená písomne alebo ústne. Ak pracovník podpíše pracovnú zmluvu, prevezme určité povinnosti a súčasne získa niektoré práva.

Aj keď sa neuzavrie písomná zmluva, v klasických pracovnoprávných vzťahoch odmeňovaných zamestnancov stálym platom alebo zarobenou mzdou, zamestnávateľ musí dať zamestnancovi písomné vysvetlenie základných práv a povinností vznikajúcich z pracovného pomeru, **tzv. pracovnú kartu** (Dienstzettel). Táto karta musí byť vydaná zamestnancovi okamžite po uzatvorení pracovného pomeru. Dienstzettel je bezplatná a slúži ako doklad od zamestnaní. Musí obsahovať:^[12]

- údaje o zamestnávateľovi,
- údaje o zamestnancovi,
- deň uzavretia pracovného pomeru,
- deň skončenia pracovného pomeru (ak je uzatvorená na dobu určitú),
- výpovednú lehotu,
- miesto výkonu práce,
- všetky podkategórie vo všeobecnom systéme,
- určenie funkcie,
- počiatočnú mzdu,
- základný plat,
- výplatný termín,
- nárok na dovolenku,
- normálny denný a týždenný pracovný čas,
- označenie druhu pracovnej zmluvy.

V skutočnosti sa táto pracovná karta vydáva, ale iba vtedy, ak zamestnanec nepodpíše pracovnú zmluvu. Vydanie tejto karty však trvá aj mesiac po nástupe do zamestnania. Na

zamestnávateľa treba teda naliehať, aby sa nestalo, že keď bude pracovník potvrdenie o zamestnaní potrebovať, nebude mať nič „v rukách“.

3.4.6 Pracovný čas, mzdy, dovolenka

V krajine nie je oficiálne stanovená minimálna mzda. Existuje iba tzv. príjmový limit (za rok 2007 – 341,16 euro na mesiac), ktorý stanovuje povinnosť platiť príspevky so systému sociálneho zabezpečenia. Podľa zákona je pracovný čas 8 hodín denne alebo 40 hodín týždenne. Zamestnanec má nárok na prestávku po šiestich odpracovaných hodinách, tato prestávka však nie je platená. Zamestnanci majú nárok na dovolenku na zotavenie v rozsahu 30 pracovných dní za rok. Po 25 odpracovaných rokoch sa zvyšuje rozsah dovolenky na 36 pracovných dní.^[18]

3.4.7 Špeciálne kategórie

Medzi špeciálne kategórie patrí zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím. Zamestnávateľia v Rakúsku, zamestnávajúci viac ako 25 ľudí, sú povinní zamestnávať najmenej jedného občana so zdravotným postihnutím na každých 25 zamestnancov. Občanmi so zdravotným postihnutím sú rakúsky občania, vyživované osoby z krajín EEA a utečenci podľa ženevskej konvencie s najmenej 50% invaliditou. Miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť môže byť určená, na návrh osoby so zdravotným postihnutím, príslušným oddelením federálneho úradu sociálnych vecí (Bundessozialamt) pre oblasť, v ktorej daná osoba žije.

Zamestnávateľia, ktorí nezamestnávajú občanov so zdravotným postihnutím napriek skutočnosti, že zamestnávajú príslušný počet zamestnancov, musia zaplatiť mesačne odvod za neplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím. Výška tohto odvodu je každoročne pevne stanovená federálnym úradom sociálnych vecí. Naopak, každý zamestnávateľ, zamestnávajúci viac ako minimálny počet osôb so zdravotným postihnutím získava bonus na každého ďalšieho zamestnanca so zdravotným postihnutím. Osoby so zdravotným postihnutím majú osobitú ochranu pri skončení pracovného pomeru prepustením. Nesmú dostať výpoveď bez predchádzajúceho výslovného súhlasu výboru zamestnancov so zdravotným postihnutím federálneho úradu sociálnych vecí a invalidity. Každé prepustenie bez súhlasu výboru je neplatné.^[12]

3.5 Preferované zamestnania

Šancu získať prácu majú v Rakúsku najmä vysoko postavení kvalifikovaní cudzinci. Nevystáhuje sa to na prisťahovalcov, ktorí nájdu sezónnu prácu napríklad v cestovnom ruchu. Voľné miesta sú hlavne v oblasti turizmu, hotelierstva a poľnohospodárstva.

Kľúčové sily sú odborníci so špecifickým vzdelaním, ale aj pracovnými skúsenosťami. Experti v informačných technológiách, matematici, odborníci v oblasti tzv. nových médií, lekári, zdravotné sestry, kvalifikovaní opatrovatelia (rakúske úrady očakávajú, že o 10 rokov bude štát potrebovať asi 30tisíc nových ošetrovateľov). Tu je ale stanovená podmienka, že musia zarobiť istú minimálnu sumu. Tá sa každý rok mení. Prihliada sa aj na ich prínos pre daný región, ktorý presahuje rámec firmy.

Pracovné agentúry majú problém obsadiť aj vyššie pozície v reklamných agentúrach, rušnovodičov, stále hľadajú záhradníkov a záhradkárov.

Žiadané sú aj sezónne sily v oblasti turistiky (v alpských spolkových krajinách predovšetkým na letnú a zimnú turistickú sezónu v hoteloch, reštauráciách a horských chatách), poľnohospodárstve (pri zbere hrozna) a lesníctve na štyri až šesť týždňov. Vyhľadávaní sú inštruktori lyžovania, hlavne tí, ktorí okrem nemčiny aktívne ovládajú aj ruštinu.^[18]

3.6 Sociálne zabezpečenie

Keď sa pracovník zamestná, zamestnávateľ urobí potrebné kroky, aby bol zaregistrovaný v príslušnom systéme sociálneho zabezpečenia. Pracovník bude zaregistrovaný do fondu zdravotného poistenia, ktorý informuje inštitúcie dôchodkového a úrazového poistenia a taktiež inštitúciu poistenia v nezamestnanosti. Pracovníkovi je potom pridelené číslo poistenia, na základe ktorého poistný systém bude zaznamenávať doby poistenia a zárobky.

Príspevky zamestnancov sa zvyčajne zrážajú z ich zárobkov a odvádza ich zamestnávateľ.^[12]

3.6.1 Sociálne poistenie a sociálna pomoc

Zatiaľ čo ustanovenia sociálneho poistenia boli pôvodne zamerané na určité sociálne skupiny, dnes sú v Rakúsku takmer všetky pracovné skupiny pokryté systémom sociálneho

zabezpečenia bez ohľadu na ich výšku príjmu. Táto komplexná ochrana sociálneho poistenia zahŕňa zamestnaných ako aj samostatne zárobkovo činné osoby (niektoré skupiny a tiež študenti, sú len čiastočne zahrnuté do systému sociálneho poistenia). V tomto kontexte sa hovorí o povinných poistných systémoch.

Systém sociálneho poistenia pracuje na princípe solidarity. Do určitej miery dávky pre ekonomicky slabšie skupiny sú pokryté vyššími odvodmi príspevkov u osôb, ktoré zarobia viac.

Typické črty sociálneho poistenia v Rakúsku:

- povinné zákonné poistenie,
- zákonný nárok k niektorým dávkam,
- financovanie hlavne príspevkami z príjmov a štátom,
- samospráva.

Účelom sociálnej pomoci v Rakúsku je vyplňať medzery v iných systémoch sociálneho zabezpečenia. Dávky sociálnej pomoci musia byť vyplácané zo štátnych zdrojov federálnych provincií.

Typické črty sociálnej pomoci v Rakúsku:

- dávky sa priznávajú iba tým, ktorí sú chudobní a ktorí nie sú schopní si sami pomôcť alebo získať potrebnú pomoc od niektorých iných inštitúcií (napr. inštitúcia sociálneho poistenia),
- na peňažnú pomoc nie je právny nárok,
- financovanie z daňových príjmov.

O sociálnu pomoc môže osoba požiadať na miestnych úradoch v mieste pobytu alebo na sociálnom oddelení mestského úradu v mestách.

Väčšina dávok sa priznáva zo systémov sociálneho poistenia alebo sociálnej pomoci a niektoré dávky na podporu rodiny a študentov sa taktiež priznávajú občanom EÚ alebo EHP.^[12]

3.6.2 Zdravotné a nemocenské poistenie

V Rakúsku je povinné poistenie cez **fond nemocenského poistenia** pre všetkých zamestnancov v platených zamestnaniach a taktiež pre väčšinu samostatne zárobkovo činných osôb. Ide o obdobu našich zdravotných poisťovní. Do fondu znova prihlási pracovníka zamestnávateľ a takisto odvody sťhva priamo z hrubej mzdy. Pri návšteve

lekára sa musí pracovník preukázať dokladom o príspevkoch do fondu, ktorý vystaví zamestnávateľ (Krankenschein) a zaplatí sa zaň suma 3,63 euro. Na základe toho lekár pošle účet za vyšetrenie, ošetrovanie alebo prípadnú hospitalizáciu priamo do fondu nemocenského poistenia.

Zamestnávateľ je povinný dať zamestnanca zdravotne poistiť. Zamestnanci, ktorí pracujú za minimálnu mzdu, nie sú povinní platiť príspevky na poistenie. Hranica minimálnej mzdy sa každý rok mení. Vyžaduje sa len úrazové poistenie.

Príspevok za úrazové poistenie je 1,4% zo zárobku maximálne do stanoveného limitu, celú výšku príspevku odvádza zamestnávateľ. Študenti musia platiť menšie príspevky každý semester.^[12]

3.6.3 Dôchodkové poistenie

V súlade s príslušnými nariadeniami EÚ, každý, kto pracoval v dvoch alebo viacerých štátoch EÚ alebo EHP, smie požiadať o zlúčenie získaných dôchodkových nárokov. Je vhodné kontaktovať príslušné úrady sociálneho zabezpečenia v domovskej krajine pre bližšie informácie predtým ako vycestuje pracovník do Rakúska.

Príspevky platia ako zamestnanci, tak aj zamestnávatelia. Tí, čo sú súkromne poistení platia plnú výšku. Systém poistenia v nezamestnanosti platí do systému dôchodkového poistenia povinné príspevky za nezamestnaných.

Špeciálny druh dôchodku je tzv. „klzávy“ dôchodok (Gleitpension). To znamená, že pracovník môže postupne znižovať normálny pracovný čas a ako druh náhrady za znížený pracovný čas sa mu priznáva časť dôchodku.

Čoraz významnejšími sa stávajú dôchodkové plány a dôchodkové systémy súkromných spoločností.^[12]

3.6.4 Dávka v nezamestnanosti

Občan EÚ/EHP (EEA) má možnosť stráviť tri mesiace v Rakúsku za účelom hľadania si zamestnania a počas tohto času sa mu jeho dávka v nezamestnanosti prenesie z jeho domovskej krajiny. Súhlas na tento prenos do Rakúska a potrebný formulár E 303 môže získať z úradu práce v domovskej krajine. Po príchode do Rakúska sa musí prihlásiť spolu s formulárom E 303 na regionálny úrad práce v priebehu siedmich dní. Ak si pracovník nenájde zamestnanie v Rakúsku počas doby stanovenej vo formulári E303, musí sa včas

vrátiť do domovskej krajiny, v opačnom prípade stratí nárok na dávku v nezamestnanosti. Podľa úradníkov na úrade práce, je tento formulár potrebný. Každému, kto do Rakúska odchádza, odporúčajú vybaviť si tento doklad, aby neprišiel o dávky v nezamestnanosti.

Základná suma dávky predstavuje 55% denného čistého príjmu. Príslušná na vypočítanie zárobkov za jeden kalendárny rok, t.j. posledný ročný vymeriavací základ, je Ústredná asociácia rakúskych inštitúcií sociálneho poistenia.

Dávka v nezamestnanosti môže byť v zásade priznaná na poberanie počas 20 týždňov (starší zamestnanci s dlhšou pracovnou minulosťou môžu získať dávky v nezamestnanosti počas 78 týždňov). Vyplácanie môže byť zastavené a obnovenie vyplácania zvyšnej doby poberania dávky je možné v priebehu obdobia troch rokov.^[12]

3.7 Výška odvodov, dane

Daň z príjmov zo zamestnania sa zráža zo základu spolu s príspevkami sociálneho zabezpečenia (Rakúsko zrušilo kartu dane zo mzdy v roku 1994).

Daň zo mzdy v užšom slova zmysle sa dotýka aj samostatne zárobkovo činných osôb.^[12]

Sadzby dane z príjmov sú progresívne podľa výšky príjmu od 21% do 50%. Dôchodkové, nemocenské a poistenie v nezamestnanosti je pre zamestnanca spolu cca 16% z hrubej mzdy.^[18]

Daňovníci, ktorých trvalé bydlisko alebo prechodný pobyt je v Rakúsku, majú neobmedzenú daňovú povinnosť na všetky príjmy z domácich a zahraničných zdrojov. Naopak, daňovníci, ktorí nemajú trvalý ani dočasný pobyt, majú obmedzenú daňovú povinnosť. Osoby s obmedzenou daňovou povinnosťou môžu požiadať o daňový odhad zamestnanca, odpočet výdavkov súvisiacich s príjmami a odpočet výdavkov vynaložených v Rakúsku. Dohody o dvojitom zdaňovaní bránia viacnásobnému plateniu dane z jedného príjmu.

Sadzba dane

Každý musí platiť rovnakú sadzbu dane z príjmu bez ohľadu na to, či je slobodný alebo ženatý, alebo či má deti. Tieto faktory sa berú do úvahy pri úľave na dani.

Tabuľka 1 – Sadzba dane v Rakúsku⁵

Príjem		Percento dane
	do 3 640 EUR	0%
3 640 EUR	7 270 EUR	21%
7 270 EUR	21 800 EUR	31%
21 800 EUR	50 870 EUR	41%
Nad 50 870 EUR		50%

Príklad:

Zamestnanec zarobil 21900 EUR (stanovený základ dane). Prvých 3640 EUR je oslobodených od dane, nasledujúcich 3 640 EUR je zdanených 21%, nenasledujúcich 14529 EUR je zdanených 31% a zvyšok je zdanených 41%.

Vo väčšine prípadov však daň platená na základe takéhoto vymierania je znížená nespočítateľnými položkami a daňovými výdavkami (napr. výdavky na pracovné cesty), špeciálne výdavky (napr. dobrovoľné životné alebo dôchodkové poistenie) a mimoriadne výdavky (napr. výdavky počas pobytu v nemocnici).^[12]

3.8 Životné náklady

Náklady na bývanie – prenájom menších bytov či apartmánov je finančne náročnejší ako prenájom veľkometrážnych bytov, pretože veľkometrážny byt si môže prenajať viac ľudí a tak si rozdeliť náklady na bývanie a energie. V priemere sa cena nájmu pohybuje okolo 7,27 euro/m² plus náklady bytu, teda elektrina, plyn, voda. Informácie o dostupných bytoch a iných nehnuteľnostiach môže záujemca nájsť v novinách, v realitných agentúrach alebo na rôznych internetových stránkach.

Náklady na vzdelanie – od roku 1975 je prístup na všetky školy bezplatný. Na súkromných školách sa platia poplatky. Deti musia navštevovať školu od šiestich rokov, a povinné školské vzdelanie trvá deväť rokov.^[18]

⁵EURES – Rakúsko [on-line].
URL <<http://www.eures.sk/det2.php?cms=32>>

3.9 Podnikanie v krajine

3.9.1 Registračná procedúra

Registračný proces podnikateľa je v Rakúsku jednoduchý a patrí medzi najrýchlejšie v Európskej únii (podľa Indexu ekonomickej slobody, ktorý každoročne zostavuje Svetová banka a zostavuje sa podľa jednoduchosti daňových zákonov, času spotrebovaného na založenie firmy a podľa toho, akú časť pracovnej doby zaberie podnikateľovi jednanie s úradmi).

Celá procedúra spojená so založením podnikania trvá v priemere 29 dní. Táto krátka lehota má jasný cieľ – vytvoriť občanom výhodné podmienky k rozvoju podnikateľskej činnosti a nezávislosti.^[32]

3.9.2 Požiadavky na založenie podniku a uznávanie kvalifikácie

Pred začiatkom podnikania musí byť špecifikovaný predmet činnosti. Konkrétne činnosti sú upravené v Živnostenskom zákone (Gewerbeordnung) a zároveň sú v ňom obsiahnuté aj zásady, ktoré musí žiadateľ spĺňať pre danú oblasť podnikania. Podľa tohto právneho rámca sa rozlišujú **tri typy činnosti**:

- živnosť (napr. pekár, mäsiar, truhlár a tesár) – vyžadujú sa profesijné a manažérske skúšky (alebo podobná kvalifikácia),
- ďalšie upravené činnosti (malo- a veľkoobchod, hotely a reštaurácie, obchodný zástupca, poisťovací agent, fotograf, kozmetička a pod.) – vyžadujú sa odborné a manažérske skúšky,
- neregulované voľné činnosti – všetky činnosti, ktoré nie sú predmetom špeciálnej úpravy v Živnostenskom zákone. V týchto prípadoch nie je požadovaná profesijná skúška. Podnikateľ však musí zaregistrovať predmet podnikania na príslušnom úrade.

Podnikatelia z EÚ a EHP, ktorí spĺňajú požiadavky podľa smernice 1999/42/EC o uznávaní profesijnej kvalifikácie, nemusia spĺňať požiadavky podľa národných úprav.^[18]

Napriek tomu pre výkon remesiel a viazaných živností na území Rakúska je nutné požiadať o uznanie nadobudnutie kvalifikácie na rakúskom Ministerstve hospodárstva a práce. K tomu je potrebné predložiť:

- písomnú žiadosť,

- EÚ – povolenie (vydávajú príslušné úrady členskej krajiny, potvrdzuje tým výkon činnosti v danom odvetví a dĺžku trvania),
- výpis z registra trestov,
- osvedčenie o štátnom občianstve,
- kópia výučného listu.

Doklady sa musia predložiť spolu s úradne overeným prekladom do nemeckého jazyka. V prípade voľných žiadostí, kde sa nevyžaduje splnenie odborných kvalifikačných predpokladov sa uznanie kvalifikácie nevyžaduje.

V prípade, že rakúske Ministerstvo hospodárstva a práce nebude považovať spôsobilosť na výkon tejto činnosti za dostatočnú, môže nariadiť kvalifikačnú skúšku, väčšinou pred rakúskou obchodnou komorou.

Živnostenský list vystavený podľa slovenského zákona o živnostenskom podnikaní však v krajinách EÚ neplatí. Vo všeobecnosti však slovenský živnostníci môžu v iných štátoch únie podnikat' za rovnakých podmienok, aké sa vzťahujú na príslušníkov danej krajiny. Voľné poskytovanie služieb v Rakúsku sa však vzťahuje len na držiteľa živnostenského oprávnenia, nie na pracovníkov, ktorých zamestnáva. Tí potrebujú vysielacie povolenie od rakúskeho úradu práce.^[12]

3.9.3 Povinná registrácia

Registrácia predmetu podnikateľskej činnosti je vždy povinná. Podnik musí byť vo väčšine prípadov registrovaný v obchodnom registri u príslušného miestneho súdu. Všetky spoločnosti zriadené v Rakúsku majú ďalej povinnosť stať sa členmi obchodnej komory. Obchodné registre totiž vedú príslušné súdy (Regionálne obchodné súdy) a nie obchodná komora.

Osoby samostatne zárobkovo činné sú v Rakúsku považované za podniky, je preto vyžadovaná registrácia na živnostenskom úrade aj pre poskytovateľov služieb.

Do jedného mesiaca od začiatku podnikania musí spoločnosť v Rakúsku kontaktovať miestny finančný úrad a zažiadať o DIČ. Firmy, ktoré poskytujú služby zo zahraničia, potrebujú za určitých okolností zástupcu pre daňovú oblasť. Pokiaľ je príjmom služby rakúska spoločnosť, môže na ňu byť v niektorých prípadoch prenesená dlžná DPH.

Názov spoločnosti sa registruje u Živnostenského úradu a u súdu, ktorý vedie obchodný register.^[32]

3.9.4 Sociálne poistenie

Osoba samostatne zárobkovo činná musí v priebehu dvoch mesiacov od začiatku podnikania informovať miestny úrad príslušný pre sociálne poistenie a stať sa členom.^[27]

3.9.5 Stavebné povolenie a životné prostredie

Nové projekty a rekonštrukcie budov musia byť schválené stavebným odborom miestnej administratívy pred zahájením stavby. Väčšina prevádzok a hospodárskych priestorov musí byť schválená miestnym úradom. Schvaľovacej procedúre nepodliehajú len priestory bez negatívnych vplyvov na životné prostredie, ako sú kancelárie

Príslušný úrad preskúmava všetky možné vplyvy prevádzok na životné prostredie (odpadové vody, hluk, prach, zápach, emisie nebezpečných látok).^[32]

4 Nemecká spolková republika



Federálny štát tvorí 16 rovnoprávných spolkových krajín. Má rozlohu 357 021 km² a 82,43 mil. obyvateľov. Priemerná hustota zaľudnenia je 231 obyv./km². Hlavné mesto je Berlín.^[49]

Nemecko podobne ako Rakúsko vstúpilo do EÚ v roku 1995. V rámci EÚ sa považuje za krajinu so zatvoreným pracovným trhom. Nemecko uzatvorilo pre novo prístupujúce krajiny svoj pracovný trh na obdobie siedmych rokov. V praxi to znamená, že počas nasledujúcich rokov bude môcť pracovník v tejto krajine pracovať len s pracovným povolením. Napriek tomu má v Nemecku občan z iného štátu rovnaké predpoklady zamestnať sa, ako domáci uchádzač o zamestnanie. Je tu možnosť uchádzať sa o širokú škálu miest ako v súkromnom sektore, tak o väčšinu miest vo verejných službách. Existujú samozrejme aj odvetvia, kde ide napr. o národnú bezpečnosť, a tam je možné prijať len nemeckého štátneho občana.^[18]

Po 1. máji 2006, keď všetky krajiny EÚ hodnotili dva roky členstva nových krajín, sa Nemecko rozhodlo pokračovať v prijatých opatreniach a prechodné obmedzenia prístupu na svoj pracovný trh na ďalšie tri roky.^[19]

Priťahovalecký zákon, prístup na nemecký trh práce pre Slovákov neľahčuje. Dáva však šancu študentom zo Slovenska. Po absolvovaní štúdia nemusia už do troch mesiacov opustiť krajinu, ale môžu si hľadať prácu.^[41]

Politiku zamestnanosti v Nemecku zabezpečuje Bundesagentur für Arbeit. Pod organizáciu patria aj osobitné úrady, ako napr. Centrála pre sprostredkovanie práce Bonn (Zentralstelle für Arbeitsvermittlung). Zamestnávanie cudzincov v Nemecku zastrešuje Centrála pre sprostredkovanie práce v Bonne. Vydáva pracovné povolenie na časovo obmedzené zamestnanie, pričom najväčší podiel tvorí sezónne zamestnanie, odvetvie poľnohospodárstvo. Veľký nárast miest zaznamenal v posledných rokoch najmä v sektore služieb.^[42]

Nezamestnanosť v Nemecku podľa najnovších meraní poklesla v júli 2006 na 7,8% z májových 8,3%. Počet nezamestnaných sa tak znížil z 3,51 mil. občanov na 3,3 mil.^[28]

4.1 Bilaterálne dohody medzi vládou SR a vládou SNR

18. marca 1996 bola podpísaná Dohoda medzi vládou Slovenskej republiky a vládou Spolkovej republiky Nemecko o zamestnávaní pracovníkov na rozšírenie ich odborných a jazykových vedomostí.^[14]

Na základe tejto dohody existujú nasledovné typy zamestnania:

- **sezónne zamestnanie** – Sezónni zamestnanci sú takí, ktorí vykonávajú zamestnanie tri mesiace v kalendárnom roku v poľnohospodárstve, lesníctve, vo vinárstve, v hoteloch a reštauráciách, na pólach alebo pri spracovaní ovocia a zeleniny.
- **dlhodobé zamestnanie** – V rámci kontingentu sa môže ročne sprostredkovať do Nemecka zamestnanie tisíc občanom, ktorí môže v Nemecku pracovať dvanásť mesiacov. Dobu práce je možné predĺžiť o šesť mesiacov, ak o to požiada nemecký zamestnávateľ. Sprostredkovanie zamestnania nezávisí od situácie a vývoja na trhu práce v Nemecku.
- **letné brigády pre študentov vysokých škôl a univerzít** – Ponuka pracovných miest je spravidla v pomocných pracovných činnostiach v hoteloch, reštauráciách, systémovej gastronómii (McDonald's,...), poľnohospodárstve, upratovacích firmách a v určitých oblastiach priemyslu.^[42]

4.2 Pracovné povolenie

Ak sa pracovník dohodol s budúcim zamestnávateľom, musí získať pracovné povolenie. Žiadosť (Antrag auf Arbeitsgenehmigung) podá spolu so zamestnávateľom na predpísanom tlačive, ktoré poskytne každá pobočka pracovného úradu (Arbeitsagentur). K žiadosti sa pripoja všetky doklady, ktoré sú pre výkon zamestnania potrebné, a ktoré zabezpečí zamestnávateľ. V sprievodnom liste budúci zamestnávateľ zdôvodní potrebu zamestnania pracovníka, uvedie, na aké miesto ho mieni prijať a akú mzdu mu bude vyplácať.

Doba platnosti povolenia sa prispôsobí, t.j. spravidla sa udelí najprv na 1 rok. Pri zachovaní pracovného pomeru po uplynutí stanovenej doby sa platnosť povolenia zvyčajne predlžuje. Po roku legálneho zamestnania získajú títo zamestnanci uľahčený prístup na trh práce v Nemecku. Rodinní príslušníci získajú uľahčený prístup na trh práce, ak s uvedenou osobou žijú v spoločnej domácnosti v Nemecku.

Sezónne práce môže pracovník vykonávať najviac 3 mesiace v roku, pričom na toto obdobie sa nevzťahuje pracovno-pobytové povolenie. Pokiaľ sezónna práca trvá viac ako 1 mesiac treba sa prihlásiť na cudzineckom úrade.^[19]

4.3 Registračné procedúry

Povinnosť zaregistrovať svoj pobyt vzniká občanovi, ktorý získal pobyt v danom meste alebo okrese. Registrácia sa vykonáva na príslušnom registračnom úrade a občan má povinnosť zaregistrovať sa do siedmych dní po svojom príchode.

Táto povinnosť sa netýka osôb ubytovaných v hoteloch, campingoch a pod., ktorých pobyt je kratší ako 2 mesiace. V týchto prípadoch platí špeciálne povinnosť zaregistrovať svoj pobyt priamo v hoteli alebo inom podobnom zariadení.^[15]

4.4 Povolenie na pobyt

Žiadosť o povolenie na pobyt musí pracovník podať osobne ihneď po nástupe do práce, najneskôr však 1 mesiac po začatí pobytu v Nemecku. Žiadosť sa predloží na odbore cudzineckej polície v mieste bydliska v Nemecku.

Z mojej osobnej skúsenosti však vyplýva, že aj po 1 mesiaci (od začatia pobytu) v Nemecku, si môže pracovník vybavovať toto povolenie. Na úradoch totiž majú toľko žiadosti, že sami nie sú schopní dávať dobrý pozor na to, kto kedy prišiel podať danú žiadosť. A ako zamestnanec treba na cudzineckú políciu priniesť pracovnú zmluvu. Môže sa stať, že tú zmluvu dostane až mesiac a viac po nástupe do zamestnania.

K písomnej žiadosti musí pracovník predložiť:

- potvrdenie od zamestnávateľa o existencii zamestnania resp. kópiu pracovnej zmluvy,
- 2 farebné fotografie pasového formátu,
- poplatok, ktorý určí cudzinecký úrad (momentálne ide o sumu 40 euro).

V závislosti na typ pobytu (zamestnanec, uchádzač o zamestnanie, študent, dôchodca atď.) je potrebné predložiť i ďalšie doklady súvisiace s pobytom. Napr. zamestnanci musia predložiť pracovnú zmluvu, samostatne zárobkovo činné osoby musia predložiť zápis do obchodného registra, identifikačné číslo, študenti zase potvrdenie o prijatí na školu a pod.

Po pobyte presahujúcom tri mesiace je potrebné povolenie na pobyt, ktoré vydajú na mieste príslušnom úrade tzv. Ausländerbehörde.

Povolenie na pobyt môže príslušný regionálny úrad udeliť až na päť rokov.^[19]

4.5 Pracovné podmienky

4.5.1 Žiadosti a životopisy

Žiadosti o prijatie do zamestnania musia byť napísané v nemeckom jazyku. Tipy na ich obsah a spracovanie:

- vždy posielat' originál žiadosti,
- presvedčiť sa, či žiadosť obsahuje všetky správne informácie o mene, dátume narodenia, adrese, telefonickom spojení, e-maile, prípadne faxe a pod.,
- žiadosť by mala obsahovať referenčné číslo danej pozície,
- je dôležité zistiť presný dátum ukončenia podávania žiadostí,
- žiadosť resp. jej dĺžka by nemala prekročiť jednu počítačom písanú stránku A4,
- žiadosť by mala obsahovať aj krátku informáciu o vzdelaní a doterajších pracovných skúsenostiach,
- odporúča sa najmä opísať doterajšiu prax v súvislosti s pozíciou, o ktorú sa uchádzač uchádza,
- žiadosť musí byť vlastnoručne podpísaná.

Požiadavky na životopis

- neuplatňuje sa žiadna predpísaná forma životopisu,
- k životopisu nie je potrebné prilaďovať fotografie,
- je dôležité aby životopis obsahoval základné informácie o uchádzačovi,
- ďalej musí obsahovať informácie o vzdelaní, praxi, poprípade ďalších absolvovaných vzdelávacích kurzoch a iných znalostiach a schopnostiach,
- ak je to možné, treba pri uvedených doteraz vykonávaných pracovných pozíciách uviesť aj kontakt na osoby, ktoré môžu o uchádzačovej práci podať referencie.^[15]

4.5.2 Uznávanie kvalifikácie

Napriek tomu, že tak ako v EU aj v Nemecku platia európske normy č. 89/48/EEC, 92/57/EEC, 95/43/EEC o uznávaní diplomov a certifikátov na úrovni vyššieho vzdelávania, tak to neznamena, že vzdelanie získané v jednom členskom štáte je

automaticky uznané v inom štáte. Podobná situácie je aj v Nemecku, kde sú kompetencie pre uznávanie diplomov a certifikátom rozdelené na viacero inštitúcií. Napr.:

- **Kvalifikácie v oblasti odborného vzdelania** – najmä ministerstvo školstva jednotlivých spolkových krajinách a nimi riadené zložky resp. úrady
- **Kvalifikácie v oblasti zdravotníckych profesií** – najmä ministerstvo zdravotníctva jednotlivých spolkových krajín, nimi riadené úrady, ako aj zdravotnícke konzíliá, dentistické konzíliá, veterinárne a farmaceutické konzíliá a pod.
- **Kvalifikácie v oblasti remesiel a služieb** – spolkové remeselnícke komory a zväzy
- **Kvalifikácie v oblasti poľnohospodárstva** – ministerstvo alebo poľnohospodárske komory jednotlivých spolkových štátov
- **Kvalifikácie v oblasti priemyslu a obchodu** – priemyselné a obchodné komory jednotlivých spolkových štátov

Dôležité je si nechať dokument preložiť renomovaným prekladateľom a notársky overiť.^[15]

4.5.3 Uzatvorenie pracovnej zmluvy

Uzatvorenie pracovnej zmluvy prebieha po akceptácii ponuky zamestnávateľa uchádzačom podpisom oboch strán. Pracovná zmluva musí obsahovať:

- Dátum začiatku (prípadne aj konca) pracovného pomeru
- Výšku platu
- Dohodnutý počet pracovných hodín za týždeň
- Ďalšie náležitosti podľa platného Občianskeho zákonníka v Nemecku^[15]

4.5.4 Odmena za prácu

Odmena za vykonanú prácu sa vo všeobecnosti nazýva mzdou pre robotnícke profesie, a platom pre tzv. biele goliere (úradnícke profesie). Platí zásada rovnakého odmeňovania mužov a žien.

Nemecko nemá štátom stanovenú minimálnu mzdu. V princípe sa výška mzdy určuje na základe vzájomnej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom.^[15]

4.5.5 Pracovný čas

Zákon ustanovuje 8 pracovných hodín za deň, tzn. pri pracovnom týždni od pondelka do soboty je to 48 hodín. Vo všeobecnosti je však v Nemecku pracovný týždeň od pondelka do piatka, t.j. 5 pracovných dní, a veľa kolektívnych dohôd ustanovuje týždenný pracovný čas na 37 – 40 hodín.

Počet pracovných hodín za deň sa môže zvýšiť na 10, ak v 6-mesačnom pracovnom období neprekročí priemer odpracovaných hodín 8, pri pracovnom týždni od pondelka do soboty.

Niektoré kolektívne dohody (najmä v oblasti priemyslu, hotelových a reštauračných zariadení a pod.) obsahujú aj ďalšie príplatky, napr. za prácu v nedeľu, za prácu vo sviatok, nočné zmeny a pod.^[15]

4.5.6 Odborné vzdelávanie

Vo všeobecnosti existujú v Nemecku 2 typy odborného vzdelávania:

1. Odborné vzdelávanie spojené s praxou (učňovské školstvo) – je právne upravené zákonom o odbornom vzdelávaní a zákonom o remeselnom obchode. Tieto dve normy platia pre celé Nemecko. Uční vykonávajú prax priamo v podnikoch 3 až 4 dni do týždňa a potom 1 alebo 2 dni navštevujú školu.
2. Odborné vzdelávanie v rámci vzdelávacieho systému – väčšinu odborného vzdelávania riadia jednotlivé spolkové štáty. Výučba v štátnych školách je zakončená štátnou záverečnou skúškou. Súkromné školy musia mať akreditáciu vydanú štátom, aby táto štátna skúška bola uznaná.^[15]

4.5.7 Dovoľenka

Všetci zamestnanci majú právo na dovolenku. Podľa federálneho zákona je to minimálne 24 dní za rok. Zvýšenie nároku na dovolenku podlieha kritériám, ktoré sú uplatňované pri rôznych skupinách zamestnancov ako sú napr. mladí ľudia, zdravotne postihnutí zamestnanci, alebo nárok na dovolenku ohraničuje kolektívna dohoda.

Nárok na dovolenku v Nemecku sa pohybuje v rozpätí 24 – 30 dní. Toto platí tak pre plné pracovné úväzky, ako aj pre čiastočné. Do pracovných dní sa rátajú aj soboty.^[15]

4.5.8 Ukončenie pracovného pomeru

Všetci zamestnanci v Nemecku sú chránení voči okamžitému prepusteniu ak:

- pracovali (pracujú) v pracovnom pomere viac ako 6 mesiacov,
- pracujú u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 5 zamestnancov.

Osobitá ochrana v tejto oblasti je garantovaná špeciálnym skupinám zamestnancov, ako sú:

- zdravotne postihnutí,
- tehotné ženy a ženy na materskej dovolenke,
- praktikanti (pri odbornej príprave).

Pri ukončení pracovného vzťahu, majú zamestnanci právo na referencie o ich práci pre organizáciu a taktiež na rýchle navrátenie osobných dokladov. Ak osoba, ktorá skončí pracovný pomer, nenastúpi do iného zamestnania, registruje sa na príslušnom miestnom úrade práce.^[15]

4.6 Najviac žiadané pracovné miesta

Uľahčený prístup na pracovný trh získa odborník z oblasti informačných technológií. Ide o oblasť softwaru, multimédií, programovania, IT konzultingu, internetu. Ak má pracovník o takéto pracovné miesto záujem, musí predložiť doklad o absolvovaní univerzitného alebo polytechnického štúdia informačných alebo komunikačných technológií. Ak pracovník nemá požadované vzdelanie, dostane povolenie na prácu a pobyt len pod podmienkou, ak zamestnávateľ príslušnému úradu potvrdí, že bude uhrádzať mzdu vo výške 51 tis. eur ročne. Väčšie šance zamestnať sa má pracovník aj v prípade ak je špecialistom z výskumu a vývoja, z finančných služieb či cestovného ruchu, alebo zdravotníctva. Z manuálnych profesií majú väčšiu nádej pracovníci z gastronómie a sezónni a poľnohospodárski robotníci.

O pracovné povolenie v Nemecku sa nemusí žiadať, ak sa bude záujemca uchádzať o niektorú z nasledujúcich profesií:

- vedúci pracovník, ktorý ma generálne splnomocnenie alebo prokúru organizácie, v ktorej pracuje,
- vedúci pracovník medzinárodne pôsobiacich koncernov alebo podnikov, ktoré majú sídlo v SNR,
- prednášajúci a vedecký pracovník na vysokých školách,
- vedecký pracovník vo výskumných ústavoch,

- učiteľ verejných škôl štátnom uznaných súkromných škôl,
- profesionálny športovec a tréner a pod.^[19]

4.7 Neštandardné typy zamestnávania

Sem patria v Nemecku najmä dva typy zamestnania: zamestnanie cez prázdniny a au-pair.

Prázdninové zamestnávania pre študentov – je využívané najmä stredoškólakmi a vysokoškólakmi, pričom žiaci stredných škôl musia mať minimálne 15 rokov. V tomto prípade je väčšina pracovných zmlúv uzatváraná na dobu trvania školských prázdnin.

Au-pair – vek uchádzačov o au-pair zamestnanie je limitovaný od 18 – 25 rokov. Maximálny týždenný pracovný čas je 30 hodín (5 hodín denne) a výška vreckového (z dôvodu, že sa nejedná o štandardný pracovný pomer) je stanovené na cca 250 euro mesačne po dobu 12 mesiacov. Strava a ubytovanie sú zdarma. Osoby, ktoré budú au-pair vykonávať si však platia cestu z bydliska na svoje budúce pracovisko.^[15]

4.7.1 Špeciálne kategórie

V 90. rokoch minulého storočia sa čoraz viac rozvíjala myšlienka vytvorenia nových trhov pre pracovné uplatnenie v oblasti služieb a poskytovania informácií. Výsledkom bolo vytvorenie nových možností uplatnenia sa, tzv. teleworking. Je to práca, ktorá sa najčastejšie vykonáva mimo organizáciu a využíva modernú techniku z oblasti informačných technológií (napr. PC, fax apod.). Jednotlivé práce sa teda môžu vykonávať aj v domácich priestoroch zamestnanca, či už na plný alebo čiastočný úväzok. Teleworking sa uplatňuje u organizácií zaoberajúcich sa obchodom, predajom rôznych produktov a poskytovaním komerčných informácií.

Taktiež existujú špeciálne decentralizované pracovné centrá, ktoré majú formu vysunutých pracovísk. Tieto pracoviská nahrádzajú prácu pre organizáciu v domácich priestoroch.

Mnohokrát sa na komunikáciu so zákazníkmi zriaďujú aj tzv. call centrá, kde sú zamestnávani najmä ľudia so znalosťami cudzích jazykov, keďže sa jedná o predaj, informácie alebo sprostredkovanie na medzinárodnej báze.

Ďalšou formou zamestnania je tzv. práca doma. Ide o prácu pri ktorej zamestnávateľ zadá určitú časovo ohraničenú zákazku za určitú odmenu. Osoby pracujúce takýmto spôsobom majú nárok aj na dávku v nezamestnanosti.^[15]

4.8 Sociálne zabezpečenie

Systém sociálneho zabezpečenia zahŕňa dávky v rámci zdravotného, nemocenského, úrazového a dôchodkového poistenia, dávok v nezamestnanosti a rodinných prídavkov.

Príspevky na poistenie sú zrážané priamo zo mzdy.^[15]

4.8.1 Zdravotné a nemocenské poistenie

Všetci zamestnanci, ktorých hrubý ročný príjem v roku 2006 neprekročil hranicu 46 350 EUR (3 862,5 EUR/mesačne) sú povinní uzatvoriť zákonné zdravotné poistenie. Ak ich príjem prekročil uvedenú hranicu, môžu sa od začiatku svojej pracovnej činnosti rozhodnúť medzi zákonným alebo súkromným zdravotným poistením alebo neuzatvoriť žiadne zdravotné poistenie.^[15]

Do zdravotnej poisťovne sa musí pracovník prihlásiť okamžite po nástupe do zamestnania. Pracovník si môže nechať poradiť od zamestnávateľa. V Nemecku existuje rodinné zdravotné poistenie, kedy môže pracovník dopoistiť nepracujúceho partnera eventuálne deti. V prípade, že sa pracovník nepoistí, môže vyjsť obyčajné prechladnutie veľmi drahé.^[19]

4.8.2 Dôchodkové poistenie

Dôchodok je vyplácaný v plnej výške od 65 roku života. Výhodné je ak sa človek aj dôchodkovo pripoistí. Odvody dôchodkového poistenia sú hradené 50% zo strany zamestnávateľa a 50% zo strany zamestnanca.

Výška dôchodku sa vypočíta z výšky príspevkov a obdobia platenia odvodov.^[15]

4.8.3 Podpora v nezamestnanosti

Keď si občan EÚ nájde prácu, mal by si pred jej prijatím dať potvrdiť všetky predchádzajúce odpracované roky na formulár E 301. Nárok na podporu v Nemecku získa pracovník, pokiaľ je v posledných 3 rokoch minimálne 12 mesiacov zamestnaný a boli za neho túto dobu odvádzané odvody v nezamestnanosti.

Výška a dĺžka vyplácania podpory sa vypočíta na základe dĺžky platenia príspevkov v nezamestnanosti v posledných 7 rokoch veku pracovníka a taktiež na základe výšky jeho posledného priemerného platu.

Splnenie uvedených podmienok oprávňuje pracovníka k nároku na podporu v nezamestnanosti vo výške 60% z jeho predchádzajúceho vyrátaného príjmu. Pri starostlivosti o dieťa do 18 rokov je to 67%.

Počas nároku na podporu v nezamestnanosti sú za občana odvádzané povinné poistné odvody, musí však dodržiavať nariadenia úradu práce (Arbeitsagentur).^[15]

4.9 Dane a odvody

Ktokoľvek, to žije území Nemecka, má zamestnanie a príjem, je povinný odvádzať daň. Zamestnávateľ odvádza daň u príjmu z každej mzdy a odvádza ho priamo na daňový úrad. Výška dane závisí od daňovej schémy, zohľadňuje napr. manželský stav, počet detí, cirkevnú daň a pod.

Podmienky zdaňovania určujú a zverejňujú miestne úrady na daňových kartách pre všetkých zamestnávateľov v územnej oblasti vždy pred začiatkom kalendárneho roka. Úrad na daňovej karte vyznačí kategóriu, výšku úľav podľa počtu detí do veku 18 rokov a náboženské vyznanie zamestnanca. Na uľahčenie výpočtu dane sú zamestnanci rozdelení do kategórie podľa manželského stavu.

Výška čistého príjmu, po zdanení závisí od životných podmienok zamestnanca. Slobodní občania musia siahnúť hlbšie do peňaženky. Ktokoľvek, kto je ženatý a jediný zarábajúci manžel, majúci deti je značne daňovo zvýhodňovaný. Na rozdiel od iných krajín, v Nemecku je aj **cirkevná daň** vyberaná štátom. Zvyčajne je to 8% až 9% celkovej výšky splatnej dane. V prípade príslušenstva k napr. ortodoxnej cirkvi alebo anglikánskej cirkvi sa cirkevná daň neuplatňuje. Túto daň taktiež neuplatňujú ani osoby bez vyznania.

Na konci roka je povinný každý daňovník podať daňové priznanie na daňový úrad. Daňové priznanie nie je potrebné podávať osobne (v prípade návratu do domácej krajiny). Vo väčšine prípadov sú dane preplácané a na základe priznania na konci roka daňový úrad preplatok vracia.^[15]

4.10 Životné náklady

Nemecko patrí medzi najbohatšie štáty na svete. Za chudobného sa v Nemecku považuje ten, kto má k dispozícii menej ako polovicu priemerného mesačného platu.

Náklady na bývanie – sú relatívne vysoké, k tomu prispievajú nájomy za bývanie + náklady za energie, ceny benzínu. Ale na druhej strane, ceny spotrebného tovaru sú relatívne nízke.

Ubytovanie – v porovnaní s inými európskymi krajinami ponúka Nemecko jedno špecifikum. Viac ako polovica Nemcov býva v prenajatých bytoch, ktoré sa vo všeobecnosti prenajímajú nezariadené. Nemci musia v priemere vydať na bývanie 30 – 50% z plátov v závislosti od lokality resp. miesta bydliska.

Nákupy – vo všeobecnosti platí, že možnosti nákupov vo veľkom meste sú oveľa väčšie ako v malom alebo na vidieku.^[19]

4.11 Podnikanie v krajine

4.11.1 Sloboda podnikania

V Nemecku existuje pre občanov EU sloboda podnikania. Podnikatelia a osoby samostatne zárobkovo činné sa môžu v Nemecku usadiť, pokiaľ spĺňajú všetky platné predpoklady k podnikaniu podľa národného práva, vrátane požiadavkou na kvalifikáciu, rovnako ako predpisy EU k pobytu. Registračný proces trvá v priemere 24 dní a podľa Indexu ekonomickej slobody patrí medzi najrýchlejšie v Európskej únii.

4.11.2 Samostatne zárobková činnosť

Za osobu samostatne zárobkovo činnú sa podľa nemeckého práva považuje osoba, ktorá je vlastníkom alebo spoluvlastníkom firmy, ktorá nie je sama o sebe subjektom práva. K osobe samostatne zárobkovo činnnej patria aj spolupracujúci rodinní príslušníci.

Za výkon samostatne zárobkovej činnosti sa považuje:

- prevádzková činnosť podľa zákona o živnostenskom podnikaní (Gewerbegesetz),
- funkcia štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti (člen štatutárneho orgánu),
- sústavný výkon umeleckej alebo inej tvorivej činnosti na základe autorskoprávných vzťahov,
- výkon inej zárobkovej činnosti na základe oprávnenia podľa zvláštnych predpisov,
- sústavný výkon činností, ktoré nie sú živnosťou ani podnikaním podľa zvláštnych predpisov, pod vlastným menom a na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia príjmov,

- činnosť osoby spolupracujúcej pri výkone samostatne zárobkovej činnosti, na ktorú je možné, podľa zákona o daniach z príjmov, rozdeľovať príjmy dosiahnuté výkonom tejto činnosti a výdaje vynaložené na ich dosiahnutie, zaistenie a udržanie.

Formálne predpoklady pre osoby samostatne zárobkovo činné^[26]

- ohlásenie živnosti,
- zápis do obchodného registra,
- platenie živnostenskej dane, dane z príjmu, DPH namiesto dane zo mzdy,
- neplatenie príspevkov na sociálne poistenie,
- samofinancovanie súkromného zdravotného a dôchodkového poistenia,
- odpovedajúce označenie profesie,
- používanie vlastného hlavičkového dopisného papiera.

4.11.3 Založenie podniku

Všeobecné kroky pri založení podniku v Nemecku:

1. Overenie podpisov u verejného notára

Jedná sa o overenie podpisu firmy, jednotlivca a zakladateľov verejnej obchodnej spoločnosti verejným notárom (po predložení pasu alebo preukazu totožnosti) popr. overenie spoločenskej zmluvy u spoločnosti s ručením obmedzeným.

2. Zápis podnikania v obchodnom registri

Podnikateľ musí zísť na obchodný register na miestnom obchodnom súde a požiadať o zápis podnikania. So sebou musí mať spoločenskú zmluvu a notárske overenie podpisov.

3. Registrácia podnikania

Ďalej je nutné požiadať o registráciu podnikania na miestom úrade (Ordnungsamt). Na úrade je potreba predložiť pas alebo občiansky preukaz (eventuálne zvláštne povolenie pre niektoré typy podnikania), osvedčenie o zápise v obchodnom registri, kópia spoločenskej zmluvy overená notárom.

Mestská rada bude automaticky informovať o novej firme:

- finančný úrad – prideluje DIČ, nevyžaduje sa zvláštna registrácia pre platbu DPH,
- priemyslovú a obchodnú komoru alebo Remeselnú komoru – pre každý podnik je povinné členstvo v jednej z týchto komôr,
- odborový zväz – povinné, pokiaľ má firma zamestnancov,

- úrad práce – ak má firma zamestnancov, prideli mu IČO,
- zdravotnú poisťovňu – zamestnanci, ktorí majú príjem nižší, ako daný limit, musia byť povinne zaregistrovaní.

4. Povolenie pre výkon remesiel

Na základe práve EU sú cezhraničné služby umožnené. Nemecká strana však vyžaduje povolenie alebo registráciu pre výkon remesiel vymenovaných v príslušnom zákone (Handwerksordnung). DPH musia firmy platiť za služby vykonané na území Nemecka a za tovar predaný v Nemecku. Príjmy firmy z podnikateľských aktivít na nemeckom území podliehajú nemeckej dani z príjmov. Na základe týchto informácií sa doporučuje zaregistrovať sa u príslušného finančného úradu. Na každého zamestnanca firma so sídlom na území EÚ, ktorý pracuje na nemeckých stavbách, sa vzťahuje kolektívna zmluva (Allgemein verbindlicher Tarifvertrag für das Bauhauptgewerbe und Baunebengewerbe). Dôvodom je zamedzenie dumpingových miezd na stavbách na nemeckom území.

5. Členstvo v komore remesiel

Profesie, ako napr. maliari alebo tesári, sa musia povinne stať členmi komory remesiel (Handwerkskammer). Ale povolanie, ako napr. farmaceuti alebo architekti, majú povinnosť stať sa členom zvláštnej profesijnej komory.

6. Získanie profesijného diplomu

V Nemecku je profesijný diplom vyžadovaný u remesiel a odborov podnikania:

- v zákone o remeslách je uvedené 127 remesiel – pre remeselníkov z krajín Európskej únie je vydávané zvláštne povolenie,
- výroba a obchod týkajúce sa farmaceutických a mliečnych produktov,
- profesie, ako napr. architekt, účtovník, právnik, atď.

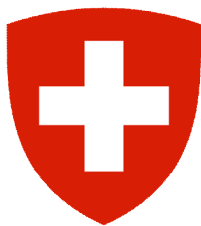
7. Licence

Pri prevádzkovaní podnikateľských činností (okrem malých podnikov jednotlivcov) je nutné vlastniť licenciu. Túto licenciu je možné získať po preukázaní zvláštnej praxe a splnenia ďalších podmienok príslušných inštitúcií. Konkrétne sa jedná o osobnú a nákladnú dopravu, podnikanie v oblasti bezpečnosti, výrobu a obchod so zbraňami, obchod s nehnuteľnosťami, obchod s investičnými a finančnými produktmi, domovy dôchodcov, licitátori, autoškoly.

8. Sociálne poistenie

Pre majiteľa alebo partnerov nie je sociálne poistenie povinné. Môže byť však vyžadované, pokiaľ jeden z partnerov v spoločnosti vlastní minoritný podiel a z jeho pozície v spoločnosti vyplývajú osobné riziká alebo príjmy blížiac sa viac na pozíciu zamestnanca než partnera.^[29]

5 Švajčiarska federácia



Švajčiarska federácia má 26 území a to 20 kantónov a 6 polo kantónov. Štát má rozlohu 41290 km² a 7,48 mil. obyvateľov. Priemerná hustota zaľudnenia je 181 obyv./km², hlavné mesto je Bern.^[50]

Z hospodárskeho hľadiska má pre svoju centrálnu polohu výborné postavenie. Obkolesujú ho len hospodársky vyspelé štáty. Obyvatelia sú väčšinou Švajčiari, ktorí si pozorne strážia svoje občianstvo a svoje demokratické tradície. Napriek tomu vo Švajčiarsku žije približne 20% cudzincov.^[1]

Švajčiarsko patrí k najvyspelejším priemyselným štátom sveta a k jeho hlavným finančným centrá. Stabilná politická situácia a vojnami neprerušovaný hospodársky vývoj sa stali základom hospodárskej prosperity. Priemyselné odvetvia sa špecializovali na výrobu, ktorá nie je materiálovo ani energeticky náročná. Efektívne poľnohospodárstvo a vysoká úroveň služieb dopomohli k prosperite Švajčiarska. Významným prvkom je aj štátny dozor a financovanie vybraných odvetví švajčiarskeho hospodárstva.^[3]

5.1 Vzťah Švajčiarska k EÚ a EHP

Aj keď Švajčiarska konfederácia nie je členom Európskej únie a ani Európskeho hospodárskeho priestoru (Švajčiari v referende hlasovali proti účasti svojej krajiny v EHP), Švajčiarska konfederácia uznáva a rešpektuje mnoho spoločných pravidiel jednotného trhu EÚ a EHP.^[20]

Zmluva o voľnosti pohybu uzavretá medzi Švajčiarskom a EÚ, vstúpila do platnosti 1. júna 2002. Táto zmluva zjednodušuje všetkým príslušníkom krajín EÚ (EÚ-15) ako ja štátnym príslušníkom Nórska a Islandu (členské štáty EFTA) a s istým obmedzením aj Lichtenštajnska ustanovenia týkajúce sa príchodu, pobytu a uplatnenia v zárobkovej činnosti.^[16]

5.2 Zamestnanosť

Zamestnanosť vo Švajčiarsku vzrástla v 3. štvrtroku 2006 na najvyššiu úroveň od roku 1992 a silnejúca ekonomika má potenciál na vytvorenie ďalších pracovných miest. Počet zamestnaných v sektoroch mimo poľnohospodárstva vzrástol v uvedenom období medziročne o 1,3% na 3,695 mil., čo je percentuálne najvyšší nárast od konca roka 2001.

Zamestnanosť vykazuje jednoznačný trend rastu, ktorý bude s najväčšou pravdepodobnosťou pokračovať aj v nasledujúcich mesiacoch.

Oficiálna miera nezamestnanosti je vo Švajčiarsku v súčasnosti na úrovni 3,1%, ale keď sa berie do úvahy novovytvorené pracovné miesta, reálne je v krajine menej ako 2% nezamestnaných.^[35]

5.3 Práca v krajine

Švajčiarsko aj napriek tomu, že nie je členom únie, podpísala s EÚ dohody, v ktorých sa hovorí aj o nových pracovných možnostiach pre občanov EÚ. Táto krajina však podobne ako Nemecko a Rakúsko zavádza obmedzenia na ochranu domáceho obyvateľstva.

Švajčiarsko zaviedlo voči novým členským krajinám s výnimkou Malty a Cypru sedemročné prechodné obdobie (do 30. 4. 2011) týkajúce sa prístupu na trh práce. Počas tohto prechodného obdobia bude Švajčiarsko zvyšovať kvóty na zamestnávanie občanov nových členských krajín.^[16]

Od 1. apríla 2006 platí pre nové členské krajiny Doplňujúci protokol k existujúcej Dohode o voľnom pohybe osôb medzi Švajčiarskom a štátmi Európskej únie (EÚ) - EÚ15. Boli stanovené kvóty vydaných nových povolení, ktoré platia pre všetky štáty dohromady. Rozlišuje sa dlhodobý pobyt do piatich rokov a krátkodobý pobyt do jedného roku. Pre dlhodobý pobyt je kvóta od 1. júna 2006 do 31. mája 2007 - 1700 povolení, pre krátkodobý pobyt je v rovnakom období kvóta 15800 povolení.

Švajčiari pri podpise dohôd poukázali na skutočnosť, že nemôžu svoj trh úplne otvoriť, kým tak neurobia všetky členské štáty EÚ. Pracovníci z nových členských krajín, ktorí budú legálne zamestnaní, budú mať plný nárok na využívanie sociálneho systému.

V roku 2009 Švajčiarsky parlament rozhodne, či sa uvedená Dohoda bude uplatňovať naďalej. V prípade nadmerného rastu imigrantov môže Švajčiarska konfederácia využiť špeciálnu ochrannú klauzulu, podľa ktorej by sa prechodné obdobie mohlo predĺžiť až do roku 2014.^[20]

5.4 Registračné procedúry a povolenie na pobyt

Pri príchode do Švajčiarska sa musia príslušníci členských štátov EÚ preukázať jedným platným a pre Švajčiarsko nespochybniteľným preukazom totožnosti (pas, identifikačná karta).

Od okamihu ako občan prekročí hranice krajiny, za účelom usadiť sa, má osem dní (v každom prípade pred nástupom do zamestnania) na to, aby sa prihlásil vo svojom bydlisku. Obec spravidla pošle jeho dokumenty na príslušný kantónálny úrad, ktorý žiadosť spracuje a vystaví povolenie k pobytu, na ktoré má nárok.^[20]

Pokiaľ má pracovník už podpísanú pracovnú zmluvu, má povinnosť dostaviť sa v priebehu týchto ôsmich dní na obecny úrad a doniesť nasledujúce **dokumenty**:

- platný občiansky preukaz,
- potvrdenie o nemocenskom poistení,
- pasovú fotografiu,
- dokumenty o občianskom stave,
- pracovnú zmluvu.

Pokiaľ má ale pracovník len žiadosť o miesto, dostaví sa taktiež na obecny úrad spolu so všetkými hore vymenovanými dokumentmi, okrem pracovnej zmluvy. Počas prvých troch mesiacov hľadania práce nepotrebuje pracovník žiadne povolenie k pobytu. Ak hľadanie trvá dlhšie, (alebo poberá dávky vyplývajúce z poistenia v nezamestnanosti) musí vo svojej obci kvôli vypršaní lehoty požiadať o povolenie k pobytu na ďalšie tri mesiace za účelom hľadania si zamestnania.

Tieto povolenia nie sú pevne určené. Okrem voľnosti sťahovania nedávajú žiadny prístup k sociálnej pomoci host'ovskej krajiny.

Počas doby keď si pracovník hľadá zamestnanie, má nárok na podporu v nezamestnanosti, rovnako ako štátni príslušníci Švajčiarska. Túto podporu obdrží z príslušných úradov na sprostredkovanie zamestnania. V prípade, že si pracovník nájde prácu, získa tým pracovné povolenie aj povolenie na pobyt (povolenie na pobyt typu B alebo L, alebo krátkodobé povolenie na pobyt) podľa dĺžky trvania pracovnej zmluvy.^[16]

5.4.1 Typy povolení k pobytu

Švajčiarsko poskytuje dva druhy povolení na pobyt, krátkodobé povolenie do 364 dní a päťročné povolenie na pobyt. Osoby s krátkodobým povolením nie sú povinné opustiť Švajčiarsko po ukončení ich pracovnej zmluvy, sú ale povinní oznámiť Kantonálnej cudzineckej polícii miesto, kde sa vo Švajčiarsku zdržujú.^[31]

Povolenie L EÚ/EHS (Krátkodobé povolenia na pobyt):

Na to aby niekto dostal takéto povolenie musí mať platnú pracovnú zmluvu na menej ako jeden rok. Žiadosť musí podať zamestnávateľ na príslušnom kantonálnom úrade. Krátkodobé povolenie na pobyt bude pridelené na dobu trvania pracovnej zmluvy. K predĺženiu povolenia stačí ako pracovník predloží novú pracovnú zmluvu. Ak jej trvanie nepresahuje jeden rok, obdrží pracovník povolenie na dobu trvania pracovnej činnosti. Ak trvá táto činnosť rok alebo dlhšie, má nárok na povolenie na pobyt.^[16]

Povolenie B EÚ/EHS (Povolenie na pobyt):

Ak má pracovník pracovnú zmluvu s dobou platnosti rok a viac, alebo je na dobu neurčitú, dostane povolenie na pobyt s platnosťou do piatich rokov. Toto povolenie zvyšuje pracovnú aj geografickú mobilitu tak, že umožňuje vykonávať iné pracovné činnosti ako pracovník vykonával po príchode do Švajčiarska, ako aj zmenu pracovných miest alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti – podnikanie. Na získanie takéhoto povolenia sú potrebné tie isté písomnosti ako v prípade krátkodobého povolenia k pobytu. Ak preukáže pracovník pracovnú zmluvu s dobou platnosti najmenej rok a viac, bude povolenie na pobyt predĺžené na ďalších päť rokov. Ak je pracovník nedobrovoľne nezamestnaný nepretržite dva mesiace, predĺži sa povolenie len o jeden rok.^[16]

Povolenie G EÚ/EHS (Povolenie pre dochádzajúcich cez hranice):

Dochádzajúci cez hranice sú cudzí štátni príslušníci, ktorí bývajú v cudzine v hraničnej zóne s sú zárobkovo činní v susednej hraničnej zóne Švajčiarska. Termínom „hraničná zóna“ sa rozumejú oblasti, ktoré sú uvedené v zmluvách o dochádzajúcich cez hranice uzavretými medzi Švajčiarskom a jeho susednými krajinami. Dochádzajúci cez hranice sa musí vrátiť do miesta svojho bydliska minimálne raz týždenne. Nárok na štatút dochádzajúceho cez hranice majú všetci štátni príslušníci krajín EÚ. Povolenie je platné 5 rokov ak je pracovná zmluva uzavretá na neurčitú dobu alebo najmenej na 1 rok. Ak je zmluva uzavretá na menej ako 1 rok, dĺžka platnosti povolenia je identická s dĺžkou trvania pracovnej zmluvy.^[16]

Povolenie C EÚ/EHS (Povolenie na usadenie sa):

Usadení cudzí štátni príslušníci sú cudzí štátni príslušníci, ktorým bolo udelené povolenie na usadenie sa po 5 alebo 10 rokov pobytu vo Švajčiarsku. Právo usadiť sa vo Švajčiarsku nie je predmetom akýchkoľvek obmedzení a nesmie byť viazané na akékoľvek podmienky. Švajčiarsky Federálny úrad pre migráciu stanoví najskorší dátum od ktorého môžu kompetentné štátne orgány udeliť povolenia na usadenie sa.^[16]

Samostatná zárobková činnosť

Ako štátny príslušník EÚ má občan základné právo vo Švajčiarsku vykonávať samostatne zárobkovú činnosť, pokiaľ ju vykonáva na vlastnú zodpovednosť a vlastné riziko.

Nezárobkovo činné osoby (dôchodcovia alebo študenti):

Aby študent alebo dôchodca získal povolenie na pobyt musí spĺňať dve základné podmienky:

- disponovať dostatočným množstvom peňažných prostriedkov potrebným pre seba a pre svoju rodinu,
- potvrdenie o nemocenskom a úrazovom poistení.

Prvé povolenie k pobytu ako nezárobkovo činnnej osoby je vystavované na 5 rokov.^[16]

5.5 Zmluva o výmene stážistov

8. decembra 1995 bola uzavretá medzi Švajčiarskom a Slovenskom a následne v máji 1997 medzi Švajčiarskom a Českou republikou zmluva o výmene stážistov. Jedná sa o zmluvu, ktorá má umožniť mladým ľuďom (vo veku od 18 do 35 rokov) pracovať určitú dobu (maximálne 18 mesiacov) v inej krajine a vykonávať tam zamestnanie, ku ktorému sú kvalifikovaní a tak si zdokonaľujú svoje profesionálne a jazykové znalosti. Každá zo zmluvných strán môže ročne prijať 100 stážistov. Povolenie pre stážistov sa udeľujú bez ohľadu na situáciu na trhu práce v hostiteľskej krajine. Pracovné úrady v domácej krajine v mieste bydliska záujemcov poskytujú prihlášky a formuláre pracovnej zmluvy.^[45]

Od apríla 2006 tiež platí, že po udelení pracovného povolenia nemusia už stážisti žiadať o pracovné vízum na švajčiarskej ambasáde. Miesto toho obdržia žiadatelia dokument „Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung“ - príslub povolenia k pobytu. S týmto dokladom a pasom môžu stážisti pricestovať do Švajčiarska. Tento dokument je potrebný pre vstup do Švajčiarska a tiež pre prihlásenie na obecnom úrade.

Stážisti teda obdržia vlastné povolenie a nie povolenie EG/EFTA.

Podmienky stážového pobytu:

- vek 18 – 35 rokov,
- ukončené minimálne dvojročné odborné vzdelanie,
- dvojročná prax v odbore, v ktorom bude stáž absolvovaná.

Potrebné podklady:

- vyplnená „Žiadosť o povolení k pobytu/sprostredkovanie práce pre stážistu“,
- pracovná zmluva od švajčiarskeho zamestnávateľa,
- doklad o kvalifikácii (výučný list, maturitné vysvedčenie, diplom), úradne preložený do nemeckého, anglického, francúzskeho alebo talianskeho jazyka,
- vlastnoručne podpísaný životopis v jednom z uvedených.

Uvedené podklady podáva žiadateľ na príslušnom úrade práce. Úrad práce zašle skompletizovanú žiadosť po preverení jej formálnych náležitostí Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré ju zaregistruje, pečiatkuje a zašle v prípade povolenia na pobyt Spolkovému úradu pre migráciu v Berne, v prípade sprostredkovania zamestnania príslušnému sprostredkovateľskému zväzu. Podané žiadosti o povolenie na pobyt/sprostredkovanie stáže budú spracované v rámci 60 dní a o výsledku budú záujemcovia informovaní prostredníctvom úradov.^[45]

5.6 Uznávanie kvalifikácii a diplomov

Systém uznávania diplomov je spoločný pre všetky členské štáty EÚ. V prípade diplomov vydaných v štáte, odkiaľ príslušná osoba pochádza, a chce aby boli uznané v hostiteľskom štáte, obsah a dĺžka školenia musia byť podobné. Švajčiarsko prijalo tento systém spolu s Dohodou o slobodnom pohybe osôb.

Pre niektoré povolania (lekárske povolania a architekti) sú zákonom dané špeciálne smernice. Uznávanie je v týchto prípadoch prakticky automatické. Vo všetkých ostatných prípadoch je hostiteľský štát oprávnený skontrolovať či školenie/vzdelávanie a profesionálne skúsenosti vyhovujú jeho požiadavkám a pokiaľ je na to dôvod odmietnuť uznať doklad o odbornom vzdelávaní.^[16]

Uznávanie diplomov a kvalifikácie sa robí len v prípade **regulovaných profesií**. Profesia sa považuje za regulovanú ak jej vykonávanie v krajine je podmienené vlastníctvom

diplomu alebo certifikátom o odbornej spôsobilosti. V prípade regulovaného povolania sa doporučuje:

- kontaktovať švajčiarsky národný úrad pre uznávanie diplomov,
- kontaktný úrad postúpi žiadateľa zodpovednej inštitúcii,
- požadované doklady
 - o vyplnený formulár žiadosti
 - o kópiu identifikačného dokladu (občianky preukaz, pas)
 - o diplom
 - o doklad o odborných znalostiach,
- ďalej môžu byť požadované: osobný posudok, zdravotný posudok, vodičský preukaz a doklad, že nie je insolventný,
- doklady musia byť preložené do úradného jazyka hostiteľskej krajiny a notársky overené.

Ak profesia **nepatrí medzi regulované**, nie je potrebné urobiť uznanie dokladov o kvalifikácii. V tom prípade postačí pracovné povolenie, takže ktokoľvek môže pracovať vo Švajčiarsku v profesiách ako úradník alebo pekár. V týchto a mnohých ďalších prípadoch sa preto zamestnávateľ podľa situácie na trhu práce, či kandidáta bez príslušného vzdelávania prijme do pracovného pomeru.^[16]

5.6.1 Informačný úrad

Švajčiarsko zriadilo Informačné centrum pre doklady o odbornom vzdelaní v rámci Federálneho úradu odborného vzdelávania a technológie. Na tomto mieste sa záujemca dozvie všetky potrebné informácie o profesiách zahrnutých v dohode a ak je to potrebné tak ho odporučia na úrad, ktorý je kompetentný na ich autorizáciu.^[16]

5.7 Uzatváranie pracovných zmlúv

Zmluvné podmienky pre podniky a pracovníkov sa dohodnú pri uzatváraní pracovnej zmluvy. Základným princípom je, že sloboda pri uzatváraní zmlúv sa aplikuje pod podmienkou zachovania všetkých zákonných náležitostí a podmienok dohodnutých v príslušných kolektívnych zmluvách.

Zákonník povinností opisuje individuálnu pracovnú zmluvu nasledovne:

- pracovná zmluva obsahuje povinnosti pracovníka na určitú alebo neurčitú dobu, počas ktorej pracuje pre zamestnávateľa a fixnú/pevnú odmenu platnú zamestnávateľom podľa množstva odpracovaného času alebo množstva dodanej práce.
- v pracovnej zmluve sa pracovník zaväzuje pravidelne pracovať v službách zamestnávateľa. Určitý počet hodín denne (pri čiastočnom pracovnom úväzku) sa tiež považuje za individuálnu pracovnú zmluvu.

Z právneho hľadiska nemá pracovná zmluva určitú formu, ktorá by musela byť dodržaná. Preto môže byť pracovná zmluva uzavretá aj ústne. Z praktických dôvodov sú pracovné zmluvy, pokiaľ je to možné, uzatvárané písomne. Uzatváranie pracovných zmlúv písomnou formou môže byť dohodnuté v kolektívnej zmluve a je zákonom požadované pre niektoré druhy zmlúv (zmluvy uzatvorené počas učňovskej doby alebo prechodné dočasné pracovné zmluvy).^[16]

5.8 Neštandardné typy zamestnávania

Vo Švajčiarsku sú stanovené tri formy zmlúv: kolektívna zmluva, štandardná pracovná zmluva a individuálna pracovná zmluva. Z týchto je individuálna pracovná zmluva najmenej štandardnou formou.

Všetky tri formy sa používajú aj kvôli možnosti práce na skrátený pracovný úväzok, ktorý je upravovaný v Zákonníku povinností (Code of Obligations). Všeobecným pravidlom je, že zmluvné požiadavky, ktoré sú platné pre pracovný pomer na plný úväzok sú platné aj pre pracovný pomer na skrátený úväzok.

Tri formy individuálnych pracovných zmlúv majú významnú úlohu v Zákonníku povinností a to sú:

- zmluva počas učňovských rokov,
- zmluva pre obchodných cestujúcich,
- zmluva pre prácu vykonanú doma.

Tiež existujú isté ustanovenia, ktoré sa podobajú pracovnej zmluve a sú upravované Zákonníkom povinností.^[16]

5.9 Platy a odmeny

Nie len životné náklady sú jedným z najvyšších v porovnaní s ostatnými členskými štátmi EÚ, to isté platí aj pre platy a odmeny. Podľa prieskumu boli zo všetkých miest na svete práve švajčiarske mestá Zürich a Ženeva mestami s najvyšším priemerným hrubým príjmom.

Úroveň odmien a mzdy sa značne líši podľa ekonomických odvetví. V niektorých odvetviach – napr. financie a poistenie, výška mzdy a odmien veľmi rýchlo vzrástla, ale teraz pomaly klesá. Pokiaľ sa berie celkový priemer zo všetkých odvetví ekonomiky, platy a mzdy pomaly stúpajú od začiatku deväťdesiatych rokov.^[16]

5.9.1 Systém odmeňovania

Platy a mzdy vo Švajčiarsku sú v súčasnosti stále určované na základe odpracovaných rokov. Zamestnávateľia vo verejnom aj súkromnom sektore sa však pomaly presúvajú do systému odmeňovania na základe podaného výkonu. Platy žien sú všeobecne nižšie ako platy mužov bez ohľadu na vzdelanie, ale politici a sociálny partneri pracujú na tom, aby sa tieto rozdiely eliminovali.^[16]

5.9.2 Minimálna mzda

Vo Švajčiarsku nebola na národnej úrovni stanovená minimálna mzda. Priemerná hrubá mesačná mzda je približne 5 000 CHF, pričom podiel pracovných miest s minimálnymi zárobkami (menej ako 3 500 CHF) je 8,9%.^[20]

5.10 Špeciálne kategórie

5.10.1 Osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou

Na základe Švajčiarskej federálnej ústavy nemôže byť nikto diskriminovaný z dôvodu fyzického, mentálneho alebo psychologického postihnutia. Federálny úrad pre spravodlivosť schválil Federálny zákon o rovnosti osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý platí od 1. 1.2004.

Tento zákon sa snaží o odstránenie, alebo aspoň zmiernenie nerovnocenného zaobchádzania s postihnutými osobami vo Švajčiarskej spoločnosti – hlavne čo sa týka oblasti verejnej dopravy, budov (domov) a služieb. Aby sa vyhovelو potrebám

postihnutých osôb musí byť zmenené/upravené veľké množstvo federálnych zákonov. Tieto zmeny nadobudli účinnosť práve 1. 1.2004. Aj keď podľa organizácii na pomoc pre postihnutých, Federálne právo a zmeny v zákonoch nenapredujú dostatočne rýchlo, hlavne čo sa týka toho, že neobsahujú žiadne opatrenia pre integráciu postihnutých do pracovného života. Napriek tomu to znamená veľký krok vpred na ceste k dosiahnutiu rovnosti pre postihnutých. Úrad pre rovnosť osôb s postihnutím má ten istý cieľ.

Úrad pre rovnosť osôb s postihnutím, ktorý pracuje pod záštitou Generálneho sekretariátu Federálneho Ministerstva vnútra vykonáva tieto činnosti:

- zlepšenie informácií o zvláštnych potrebách postihnutých osôb,
- zahájenie a podpora programov a informačných kampaniach,
- koordinácia aktivít v súkromných a verejných inštitúciách, pracujúcich v tejto oblasti,
- pravidelné analýzy o efektívnosti použitých opatreniach.^[16]

5.10.2 Mladiství pracovníci

Práca mladistvých je riadená Federálnym pracovným zákonom pre priemysel, obchod a remeslá. Termín „mladiství pracovníci“ sa používa pre mladých ľudí do veku 19 rokov vrátane a učňov do veku 20 rokov vrátane. Hlavné ustanovenia zákona sú:

- mladí ľudia do 15 rokov vrátane nemôžu byť zamestnaní, až na výnimky vo zvláštnych prípadoch (mladí ľudia od 13 rokov môžu byť využívaní ako kuriéri a na ľahkú prácu, mladí ľudia do 15 rokov môžu byť zamestnaní na výkon práce v kultúrnej, umeleckej a športovej oblasti a v reklame),
- denný pracovný čas nesmie presiahnuť 9 hodín,
- mladí ľudia do veku 16 rokov nesmú byť zamestnaní po 20.00,
- mladí ľudia, ktorí nedosiahli vek 16 rokov, nesmú pracovať nadčas,
- mladí ľudia nemôžu pracovať v noci a v nedeľu.^[16]

5.11 Preferované povolania

Najväčší záujem na švajčiarskom pracovnom trhu je o zdravotné sestry. Šance získať zamestnanie majú aj odborníci v oblasti gastronómie a hotelierstva. Záujem je aj o opatrovateľskú prácu v sociálnych zariadeniach, kde je mesačná mzda okolo 90-tisíc korún.^[20]

5.12 Dane a odvody

Vo Švajčiarsku je daň z príjmu platená Konfederácii (federálna daň), kantónom a mestám (kantonálna a mestská daň) aj preto je táto daň v každom kantóne iná, podľa kantonálnej daňovej legislatívy.

Z hrubej mzdy sa odvádzajú nasledovné odvody sociálneho zabezpečenia:

- **poistenie v nezamestnanosti:** 1,25% zo mzdy – do výšky 106 800 CHF alebo 0,5% od 106 801 do 267 000 CHF
- **dôchodkové a pozostalostné poistenie, poistenie v invalidite a poistenie straty príjmu:** 5,05%
- **doplňkové zamestnanecké dôchodkové poistenie:** približne 7,5%
- **úrazové poistenie:** približne 0,8%

Výška odvodov na poistenie v nezamestnanosti, dôchodkové, pozostalostné, poistenie v invalidite a poistenie straty príjmu sú dané zákonom. Výšky odvodov do ostatných typov poistenia sa môžu meniť, podľa druhu poistenia.^[16]

5.13 Sociálne zabezpečenie

S novými členmi EÚ nie sú aplikované Nariadenia Rady EHS o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia. Medzi Slovenskou republikou a Švajčiarskou konfederáciou sa uplatňuje zmluva o sociálnom zabezpečení.

V závislosti na type poistenia je pripojenie sa k Švajčiarskemu systému poistenia možné v prípade pobytu vo Švajčiarsku alebo zárobkovej aktivity založenej v tejto krajine.

Od 01.06.2002 sa predpisy EÚ týkajúce sa koordinácie sociálneho zabezpečenia aplikované na vzťahy medzi Švajčiarskom a členskými štátmi EÚ s ohľadom na obyvateľov Švajčiarska alebo členských štátov EÚ, prispôbili podmienkam Dohody o slobodnom pohybe pracovníkov medzi Švajčiarskom a EÚ.

Krajiny súhlasili s tým, že budú rešpektovať stanovené spoločné zásady a predpisy s ohľadom na aplikáciu ich vlastnej legislatívy. Pri rešpektovaní týchto spoločných zásad a predpisov sa kladie dôraz na zabezpečenie proti diskriminácii kvôli národnosti. Preto nie je možné, aby dávka bola znížená kvôli tomu, že je niekto občanom inej krajiny. Veľmi dôležité sú aj predpisy týkajúceho sa povinného poistenia, prispôsobenia obdobia platenia príspevkov v súvislosti s nárokom na dávky a nárokom na dávky v prípade ochorenia alebo

úrazu v inej krajine. Predpisy týkajúce sa choroby, materstva, invalidity a smrti, úrazov, nezamestnanosti a rodinných prídavkov.^[16]

5.13.1 Zdravotné a nemocenské poistenie

Nemocenské poistenie je povinné pre všetky osoby žijúce vo Švajčiarsku. Dospelí a deti sú poistení individuálne. Každá osoba žijúca vo Švajčiarsku musí uzavrieť poistnú zmluvu do troch mesiacov od príchodu do krajiny. Uzatvoriť poistku nie je povinnosťou zamestnávateľa, ale osoby, ktorej sa to týka.

Základné nemocenské poistenie ponúka veľké množstvo verejných alebo súkromných poisťovní. Každý poistenec platí inú cenu, ktorá nezávisí na výške príjmu, ale líši sa podľa vybratej poisťovne, miesta bydliska a typu krytia.^[16]

5.13.2 Dôchodkové poistenie

Švajčiarsky dôchodkový systém je pokladaný za jeden z najlepších dôchodkových systémov vo svete. Systém dôchodkového poistenia sa člení do troch pilierov:

1. pilier (priebežný) – povinné základné dôchodkové poistenie, financované priebežne

Základné dôchodkové poistenie je štátne povinné poistenie financované priebežne, ktorého cieľom je zabezpečenie existenčných potrieb poistencov v prípade straty príjmu a dôsledku staroby, invalidity alebo straty živiteľa. Člení sa na starobné poistenie, pozostalostné poistenie a invalidné poistenie. Povinné poistené sú v tomto systéme:

- všetky osoby, ktoré majú trvalé bydlisko vo Švajčiarsku,
- vykonávajú vo Švajčiarsku zárobkovú činnosť,
- švajčiarsky občania, ktorí sú zárobkovo činní v cudzine, ale vykonávajú zárobkovú činnosť pre zamestnávateľa, ktorí má sídlo vo Švajčiarsku,
- okrem zamestnancov sú poistené aj samostatne zárobkovo činné osoby, spolupracujúce osoby, ženy a muži v domácnosti, študenti a deti (deti sú poistené v rámci deti sú poistené v rámci pozostalostného poistenia, majú nárok na sirotské dôchodky, ale neplatia príspevky tak ako ostatné povinne poistené osoby),
- dobrovoľné poistenie môžu byť osoby, ktoré žijú v cudzine, v prípade, že boli pred vznikom sociálnej udalosti minimálne päť po sebe nasledujúcich rokov povinne poistené.

2. pilier (kapitalizačný) – povinné zamestnanecké dôchodkové poistenie, financované kapitalizačným spôsobom

Povinne dôchodkovo poistení pre prípad smrti a invalidity v 2. pilieri sú zamestnanci, ktorí dovŕšili 18 rokov veku a ich ročná mzda je vyššia ako 24 720 CHF a povinne dôchodkovo poistení pri dovŕšení starobného veku sú zamestnanci, ktorí dovŕšili 24 rokov veku a ich ročná mzda je vyššia ako 24 720 CHF.

Poistné na zamestnanecké dôchodkové poistenie sa platí z tzv. koordinovanej mzdy, ktorú tvorí rozdiel medzi mzdou vo výške 24 720 CHF a skutočnou mzdou, maximálne však do výšky 74 160 CHF. Poistné na starobné, invalidné a pozostalostné poistenie sa vypočítava v percentách z uvedenej koordinovanej mzdy, pričom percentuálna výška poistného sa zvyšuje v závislosti od veku poistenca nasledujúco:

- muži (25 – 34) a ženy (25 – 31) – 7% poistného z koordinovanej mzdy,
- muži (35 – 44) a ženy (32 – 41) – 10% poistného z koordinovanej mzdy,
- muži (45 – 54) a ženy (42 – 51) – 15% poistného z koordinovanej mzdy,
- muži (54 – 65) a ženy (52 – 62) – 18% poistného z koordinovanej mzdy.

3. pilier (dobrovoľný) – dobrovoľne individuálne súkromné poistenie

Individuálne súkromné dôchodkové poistenie je členené na dve časti – viazané a voľné súkromné dôchodkové poistenie, ktoré je založené na dobrovoľnom princípe. Je vykonávané súkromnými inštitúciami – bankami a poisťovňami. Voľné dôchodkové poistenie je klasické sporenie v banke alebo životné poistenie, ktoré nie je daňovo zvýhodnené a nie je upravené právnymi z oblasti dôchodkového zabezpečenia. Cieľom individuálneho súkromného poistenia je kryť individuálne potreby jednotlivca v prípade sociálnej udalosti a dávka poskytovaná z tohto systému je doplnkom k dávke z povinného priebežného a povinného kapitalizačného systému. V rámci 3. piliera sa podporujú individuálne úspory a tvorba majetku.^[16]

5.13.3 Podpory v nezamestnanosti

Všetky zárobkovo činné osoby vo Švajčiarsku, ktoré nie sú samostatne zárobkovo činné a ešte nedosiahli dôchodkový vek, musia byť zahrnuté v poistení v nezamestnanosti. Polovica príspevku na poistenie je platená zamestnávateľom a polovica zamestnancom.

Výška nároku na príspevok predstavuje 70% z priemerného zárobku, z ktorého bol zaplatený príspevok na poistenie v nezamestnanosti za posledných 6 mesiacov. Tie osoby,

ktoré majú vyživovaciu povinnosť voči dieťaťu alebo tí, ktorých denná dávka klesne pod vopred určené minimum, majú nárok na 80% zo zárobku za posledných 6 mesiacov, krytého poistením v nezamestnanosti.

Podpora v nezamestnanosti je pridelená ako denná dávka/príspevok na 5 dní v týždni. Nárok na podporu začína po uplynutí 5 dní od preukázateľnej straty alebo ukončenia zamestnania. Počas dvoch rokov evidencie na úrade práce príjemca dostane:

- 400 denných dávok,
- nezamestnaní starší ako 55 rokov, ktorí zdokladujú platenie na poistenie v nezamestnanosti aspoň po dobu 18 mesiacov, majú nárok počas tej istej 2 ročnej lehoty na 520 denných dávok.^[16]

5.13.4 Životné minimum

Podľa novej Federálnej Ústavy, majú ľudia nárok na pomoc pokiaľ sa ocitnú v biede a núdzi. Vo Švajčiarsku je táto zodpovednosť na jednotlivých kantónoch. Hoci existuje organizácie špecialistov a zástupcov úradov sociálnych služieb v kantónoch a komunitách – „The Swiss Conference of Social Assistance Institutions“, ktorá určuje pravidlá v tejto oblasti.^[16]

Zhrnutie povinností v jednotlivých krajinách

Rakúska republika

Povinná registrácia

- po príchode do Rakúska je potreba prihlásiť sa, prostredníctvom prihlasovacieho lístka (Meldezettel), na príslušnom úrade do troch dní,
- každej osobe je pridelené číslo, ktoré je uvedené aj na registračnom formulári (Meldebestätigung).

Povolenie na pobyt

- občan EÚ/EHP nepotrebujú pri vstupe na územie Rakúska a usadenie sa povolenie na pobyt,
- pri pobyte nad tri mesiace si občan EÚ/EHP môže požiadať o preukaz totožnosti k EEA (EWR Lichtbilausweis) na miestnych okresných úradoch.

Pracovné povolenie

- pre získanie pracovného povolenia je potrebné nájsť a kontaktovať rakúskeho zamestnávateľa, ktorý požiada o povolenie na zamestnanie na príslušnom regionálnom úrade práce (Arbeitsmarktservice),
- povolenie sa vydáva na dobu určitú, najviac však na 1 rok.

Uznávanie diplomov a kvalifikácií

- ak chce občan vykonávať regulované povolanie, musí požiadať zodpovednú inštitúciu o uznanie odbornej kvalifikácie. Uznávacím orgánom bývajú príslušné ministerstvá, v ktorých pôsobnosti je dotyčná činnosť regulovaná,
- všetky certifikáty a dokumenty, na základe ktorých občan žiada o uznanie kvalifikácie, musia byť preložené so nemčiny a úradne overené.

Uzatvorenie pracovnej zmluvy

- môžu byť uzatvorené písomne alebo ústne,
- písomná zmluva sa musí riadiť zákonnými štandardmi, vnútropodnikovými zmluvami a dodržiavať pravidlo prednosti,
- ústna zmluva – zamestnávateľ musí vydať písomné vysvetlenie základných práv a povinností vznikajúcich z pracovného pomeru tzv. pracovnú kartu (Dienstzettel) okamžite po uzatvorení pracovného pomeru.

Sociálne zabezpečenie

- keď sa pracovník zamestná, zamestnávateľ ho zaregistruje do fondu zdravotného poistenia, ktorý informuje inštitúcie dôchodkového a úrazového poistenia a inštitúciu poistenia v nezamestnanosti,
- pracovníkovi sa prideli číslo poistenia,
- doklad o príspevkoch do fondu vystaví zamestnávateľ (Krankenschein – 3,63 eur),
- príspevky zamestnancov sa zrážajú zo zárobkov a odvádza ich zamestnávateľ,
- občan EÚ/EHP má možnosť stráviť tri mesiace v krajine za účelom hľadania práce a počas tohto času sa mu dávka v nezamestnanosti prenesie z jeho domovskej krajiny. Je však potrebné vybaviť si formulár E 303 na úrade práce v domovskej krajine.

Výška odvodov, dane

- daň z príjmov sa zráža zo základu mzdy spolu s príspevkami sociálneho zabezpečenia,
- sadzby dane sú progresívne podľa výšky príjmu od 21% do 50%.

Životné náklady

- prenájom menších bytov je finančne náročnejšie ako prenájom veľkometrážnych bytov – v priemere sa cena nájmu pohybuje cca 7,27 euro/m²,
- náklady na vzdelanie – vzdelanie je bezplatné

Podnikanie

- registračný proces trvá 29 dní,
- pred začiatkom podnikania musí byť špecifikovaný predmet činnosti,
- podnikatelia z EÚ a EHP, ktorí spĺňajú požiadavky podľa smernice o uznávaní profesijnej kvalifikácie, nemusia spĺňať požiadavky podľa národných úprav,
- pre výkon remesiel a viazaných živností je nutné požiadať o uznanie nadobudnutej kvalifikácie na Ministerstve hospodárstva a práce,
- podnik musí byť registrovaný v obchodnom registri a je povinný stať sa členom obchodnej komory,
- do jedného mesiaca od začiatku podnikania musí spoločnosť kontaktovať miestny finančný úrad a zažiadať o DIČ,
- názov spoločnosti sa registruje u Živnostenského úradu a u súdu, ktorý vedie obchodný register.

Nemecká spolková republika

Registračné procedúry

- do siedmych dní, po príchode do krajiny, má občan povinnosť zaregistrovať sa na príslušnom registračnom úrade,
- povolenie na pobyt musí občan podať osobne hneď po nástupe do práce, najneskôr do 1 mesiaca po začatí pobytu v Nemecku, na cudzineckej polícii,
- povolenie na pobyt môže príslušný regionálny úrad prideliť až na päť rokov.

Pracovné povolenie

- pracovník podá spolu so zamestnávateľom žiadosť o pracovné povolenie,
- doba platnosti povolenia sa udelí spravidla najprv na 1 rok.

Sociálne zabezpečenie

- zamestnanci, ktorých hrubý ročný príjem v roku 2006 neprekročil hranicu 46350 EUR, sú povinní uzatvoriť zákonné zdravotné poistenie. Ak ich príjem prekročí túto hranicu, môžu sa od začiatku svojej pracovnej činnosti rozhodnúť medzi zákonným alebo súkromným zdravotným poistením alebo neuzatvoriť žiadne zdravotné poistenie,
- do zdravotnej poisťovne sa musí pracovník prihlásiť okamžite po nástupe do zamestnania,
- dôchodok je vyplácaný od 65 roku života. Odvody paltí 50% zamestnanec a 50% zamestnávateľ,
- keď si občan EÚ nájde prácu, mal by si pred jej prijatím dať potvrdiť všetky predchádzajúce odpracované roky na formulár E 301. Nárok na podporu v Nemecku získa pracovník, pokiaľ je v posledných 3 rokoch minimálne 12 mesiacov zamestnaný a boli za neho túto dobu odvádzané odvody v nezamestnanosti.

Dane a odvody

- daň z príjmov sa zráža zo základu mzdy,
- podmienky zdaňovania určujú a zverejňujú miestne úrady na daňových kartách,
- úrad na daňovej karte vyznačí kategóriu, výšku úľav podľa počtu detí do veku 18 rokov a náboženské vyznanie zamestnanca,

- v Nemecku a platí cirkevná daň. Zvyčajne je to 8 až 9% celkovej výšky splatnej dane. V prípade príslušenstva k napr. ortodoxnej cirkvi alebo anglikánskej cirkvi sa cirkevná daň neuplatňuje. Daň neuplatňujú ani osoby bez vyznania.

Životné náklady

- náklady na bývanie – sú relatívne vysoké, k tomu prispievajú nájomy za bývanie + náklady za energie, ceny benzínu. Ale na druhej strane, ceny spotrebného tovaru sú relatívne nízke,
- nákupy – vo všeobecnosti platí, že možnosti nákupov vo veľkom meste sú oveľa väčšie ako v malom alebo na vidieku.

Podnikanie

- registračný proces trvá 24 dní,
- pri založení podniku sa vyžaduje overenie podpisov u verejného notára,
- zápis podnikania do obchodného registra,
- registrácia podnikania na miestnom úrade (Ordnungsamt),
- povolenie pre výkon remesiel,
- povinné členstvo v komore remesiel, príp. v profesijnej komore,
- získanie profesijného diplomu u remesiel a odborov podnikania, ktoré sú uvedené v zákone o remeslách, ďalej sú to výroba a obchod týkajúce sa farmaceutických a mliečnych produktov a profesie, ako napr. architekt, účtovník, právnik, atď.,
- pri prevádzkovaní podnikateľských činností (okrem malých podnikov jednotlivcov) je nutné vlastniť licenciu,
- sociálne poistenie nie je povinné. Môže byť však vyžadované, pokiaľ jeden z partnerov v spoločnosti vlastní minoritný podiel a z jeho pozície v spoločnosti vyplývajú osobné riziká alebo príjmy blížiac sa viac na pozíciu zamestnanca než partnera.

Švajčiarska konfederácia

Registračné procedúry a povolenie na pobyt

- po príchode do krajiny má občan povinnosť do 8 dní prihlásiť sa na príslušnom kantonálnom úrade,
- pokiaľ má pracovník už podpísanú zmluvu, má povinnosť dostaviť sa v priebehu týchto ôsmich na obecný úrad s potrebnými dokumentmi,
- počas prvých troch mesiacov hľadania práce nepotrebuje pracovník žiadne povolenie k pobytu. Ak hľadanie trvá dlhšie, (alebo poberá dávky vyplývajúce z poistenia v nezamestnanosti) musí vo svojej obci kvôli vypršaní lehoty požiadať o povolenie k pobytu na ďalšie tri mesiace za účelom hľadania si zamestnania,
- typy povolenia vo Švajčiarsku - povolenie L EÚ/EHS (Krátkodobé povolenia na pobyt), povolenie B EÚ/EHS (Povolenie na pobyt), Povolenie G EÚ/EHS (Povolenie pre dochádzajúcich cez hranice), Povolenie C EÚ/EHS (Povolenie na usadenie sa).

Uznávanie kvalifikácii a diplomov

- sa robí len v prípade regulovaných profesií,
- ak profesia nepatrí medzi regulované, nie je potrebné žiadať o uznanie dokladov o kvalifikácii. V tom prípade postačí pracovné povolenie,
- informácie o profesiách zahrnutých v dohode je možné získať na Informačnom úrade.

Uzatváranie pracovných zmlúv

- z právneho hľadiska nemá pracovná zmluva určitú formu, ktorá by musela byť dodržaná. Preto môže byť pracovná zmluva uzavretá aj ústne. Ale z praktických dôvodov sú pracovné zmluvy, pokiaľ je to možné, uzatvárané písomne.

Dane a odvody

- vo Švajčiarsku je daň z príjmu platená Konfederácii (federálna daň), kantónom a mestám (kantonálna a mestská daň) aj preto je táto daň v každom kantóne iná, podľa kantonálnej daňovej legislatívy.

Sociálne zabezpečenie

- každá osoba žijúca vo Švajčiarsku musí uzavrieť poistnú zmluvu do troch mesiacov od príchodu do krajiny. Uzatvorenie poistky nie je povinnosťou zamestnávateľa, ale osoby, ktorej sa to týka,

- ďalej je povinné uzavrieť zákonné dôchodkové poistenie v 1. pilieri. Patrí sem dôchodkové a pozostalostné poistenie, poistenie v invalidite a poistenie straty príjmu a odvádza sa 5,05% zo mzdy,
- do 2. pilieru sú povinní poistiť sa zamestnanci, ktorí dovŕšili 18 rokov veku a ich ročná mzda je vyššia ako 24 720 CHF a povinne dôchodkovo poistení pri dovŕšení starobného veku sú zamestnanci, ktorí dovŕšili 24 rokov veku a ich ročná mzda je vyššia ako 24 720 CHF (doplnkové zamestnanecké dôchodkové poistenie: 7,5%),
- 3. pilier – dobrovoľne, individuálne súkromné poistenie.

Prieskumná časť – dotazník

Vzorku respondentov, ktorých som si pre svoj dotazník vybrala, tvorili mladí ľudia, ktorí ukončili školu a odišli za prácou do zahraničia. Dvaja respondenti pracujú v Nemecku, dvaja v Rakúsku a dvaja vo Švajčiarsku.

Cieľ a úlohy prieskumu

Cieľ bol zameraný na zisťovanie za akým účelom odchádzajú mladí ľudia do zahraničia.

Na základe uvedeného cieľa boli stanovené nasledovné okruhy problémov:

- a) v akom odvetví mladí ľudia najčastejšie pracujú,
- b) využitie pracovných agentúra a služieb pre hľadanie práce,
- c) diskriminácia pri pracovných príležitostiach,
- d) ovládanie cudzích jazykov,
- e) vybavovanie formalít a hľadanie zamestnania,
- f) lepšie zárobky a rast životnej úrovne.

Hypotézy

Hypotéza č.1 – predpokladám, že mladí ľudia chodia do zahraničia za prácou preto, lebo nie sú v oblasti pracovných príležitostí diskriminovaní.

Hypotéza č.2 – predpokladám, že mladí ľudia odchádzajú do zahraničia za prácou preto, lebo za svoju prácu sú lepšie finančne ohodnotení.

Hypotéza č.3 – ďalej predpokladám, že mladí ľudia sa chcú naučiť, či zdokonaľiť v cudzom jazyku, preto odchádzajú do zahraničia za prácou.

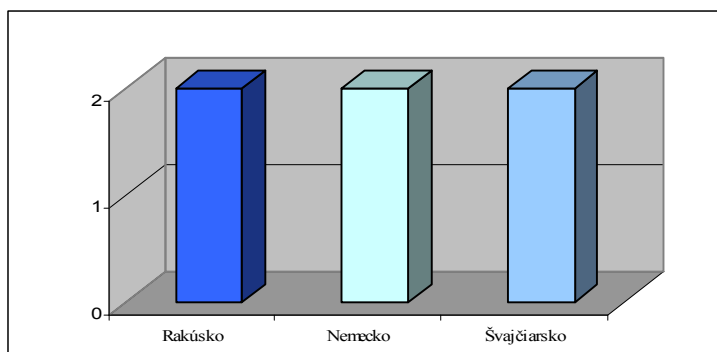
Hypotéza č.4 – predpokladám, že mladí ľudia využívajú pri hľadaní práce služby pracovných agentúr a služby EURES.

Hypotéza č.5 – nakoniec predpokladám, že mladí ľudia odchádzajú do zahraničia prezentovať svoje pracovné zručnosti.

Výsledky prieskumu – vyhodnotenie dotazníkov

1. V ktorej krajine pracuješ?

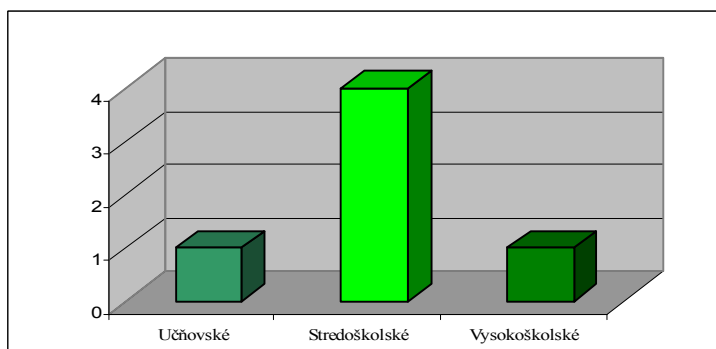
Krajina	Počet
Rakúsko	2
Nemecko	2
Švajčiarsko	2



Pre potreby mojej diplomovej práce a po dohovore s vedúcim práce, som spolupracovala so šiestimi mladými ľuďmi, ktorí hneď po skončení školy odišli za prácou do zahraničia. Dvaja odišli do Rakúska, dvaja sa pokúsili nájsť prácu v Nemecku a dvaja dostali ponuku pracovať vo Švajčiarsku.

2. Tvoje dosiahnuté vzdelanie

Dosiahnuté vzdelanie	Počet
Učňovské	1
Stredoškolské	4
Vysokoškolské	1



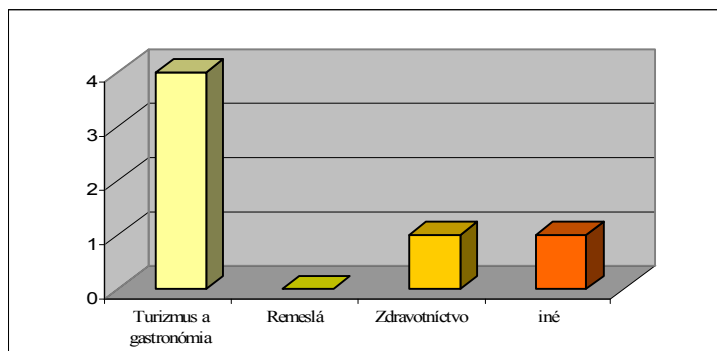
Z dotazníkov, ktoré som respondentom predložila vyplýva, že mladí ľudia majú ukončené prevažne stredoškolské štúdium. Títo mladí ľudia sa rozhodovali, či po skončení školy budú ďalej študovať alebo pracovať. Prevažila však zvedavosť odísť do zahraničia a študovať až po návrate. Jeden respondent má však vysokoškolské a jeden učňovské vzdelanie.

3. Ako dlho pracuješ v danej krajine?

U štyria respondenti v danej krajine pracujú už 1 rok, jeden je v zahraničí 7 rokov a nakoniec jeden pracuje a žije v cudzine 5 rokov.

4. V akej oblasti pracuješ?

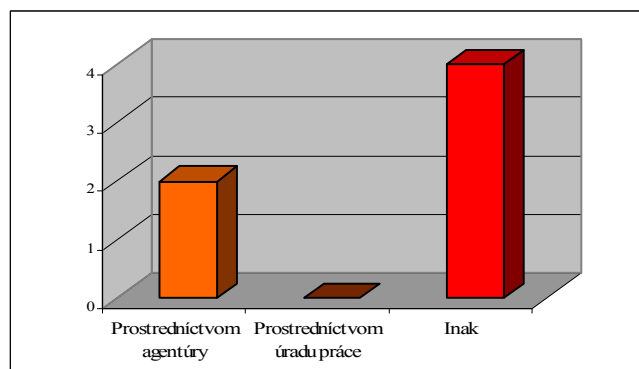
Oblasť posobenia	Počet
Turizmus a gastronómia	4
Remeslá	0
Zdravotníctvo	1
iné	1



Na základe dotazníkov som zistila, že respondenti nachádzajú prácu hlavne v oblasti turizmu a gastronómie (ako kuchár alebo čašník, servírka). Jedna respondentka pracuje v zdravotníctve ako zdravotná sestra a jedna respondentka zvolila možnosť „iné“ a uviedla, že pracuje ako au-pair.

5. Akým spôsobom si našiel (našla) prácu v danej krajine?

Spôsob získania zamestnania	Počet
Prostredníctvom agentúry	2
Prostredníctvom úradu práce	0
Inak	4



Prácu v danej krajine, ako uviedli respondenti, získali väčšinou prostredníctvom známych alebo prostredníctvom pracovných agentúr. Nikto nevyužil sprostredkovanie zamestnania z úradu práce. Dôvodom bolo, že ponuky, ktoré boli sprostredkované úradom práce, neodpovedali ich požiadavkám.

6. Poznáš službu EURES?

Veľmi som bola prekvapená, čo aj vyplynulo aj z dotazníkov, že veľa mladých ľudí nepozná službu EURES, ktorá má pomáhať pri hľadaní zamestnania v zahraničí a sprostredkovať ho.

7. Čo ťa motivovalo, aby si vycestoval(a) za prácou?

Najväčšou motiváciou pre vycestovanie do zahraničia bolo, pre mladých ľudí, zdokonaľiť sa v cudzom jazyku, ale vo najväčšej miere a najviac odpovedí bolo, že ich motivácia sú vyššie zárobky.

8. Pociťuješ diskrimináciu medzi domácimi pracovníkmi a tebou?

Otázka diskriminácie bola jednoznačne zodpovedaná a to, že diskrimináciu nepociťujú. Respondentka, ktorá v danej krajine pracuje už 7 rokov v zdravotníctve, priznáva, že diskrimináciu pociťuje v tom, že sa nemôže dostať na vedúcu pozíciu.

9. Aký cudzí jazyk ovládaš?

Keďže respondenti pracujú v nemecky hovoriacich krajinách ovládajú nemecký jazyk. Niektorí sa dohovoria aj anglicky a jeden respondent uviedol aj francúzštinu.

10. Na akej úrovni ovládaš cudzí jazyk?

Najčastejšia odpoveď bola - aktívne. Jedna respondentka uviedla, že len pasívne a preto vlastne odišla do zahraničia, aby sa zdokonalila v nemeckom jazyku.

11. Pracuješ v tom zamestnaní, ktoré ti bolo ponúknuté v domovskej krajine?

Väčšina respondentov, ktorí si našli prácu ešte v domovskej krajine, na túto otázku odpovedali, že v tejto práci aj naďalej zostávajú. Len dvaja z respondentov sa však rozhodli nájsť si v danej krajine prácu sám(a).

12. Mal(a) si problém s hľadaním inej práce v danej krajine?

Títo dvaja respondenti potom uviedli, že hľadanie novej práce prebiehalo bez problémov. V priebehu 2 týždňov si našli novú prácu.

13. Mal(a) si problém s vybavovaním formalít, týkajúcich sa vycestovania do zahraničia a získaním zamestnania (pracovné povolenie, povolenie na pobyt, uzatváranie zmluvy,...)?

U všetkých respondentov prebiehalo vybavovanie formalít hladko, nestretli sa so žiadnymi problémami a ani s tým, že by ich na niektorom úrade odmietli. Ani pre dvoch respondentov, ktorí pracujú v zahraničí 5 a 7 rokov, nebol problém pri vybavovaní formalít aj napriek tomu, že za prácou odišli ešte pred vstupom Slovenska do EÚ.

14. Bola v danej krajine uznaná tvoja kvalifikácia?

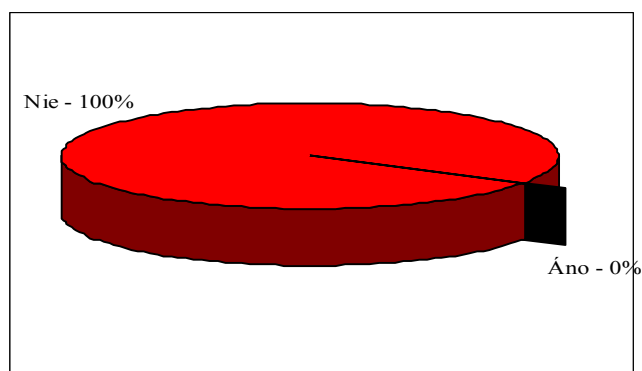
Získaná kvalifikácia je vo všetkých krajinách uznávaná. Hlavne u respondentov, ktorí pracujú v turizme – gastronómii, bola kvalifikácia uznaná bez problémov, pretože absolvovali Hotelovú akadémiu. Avšak od respondenta, ktorý pracuje v Rakúsku už 7 rokov v zdravotníctve, bola vyžadovaná doplnková skúška.

15. Musel(a) si v danej krajine vykonať nejakú odbornú skúšku?

Odpoveď nie volili respondenti, ktorí pracujú v oblasti turizmu a gastronómie. Od respondentky, ktorá pracuje v zdravotníctve vyžadovali nostrifikáciu.

16. Si spokojný(á) so svojim finančným ohodnotením?

Spokojnosť	Počet
Áno	0
Nie	6



Otázka, ktorá sa týkala financií, bola úplne rovnako zodpovedaná. Respondenti majú pocit, že za svoju prácu sú málo finančne ohodnotení, aj napriek tomu, že v domovskej krajine by dostali za svoju prácu menej. Odôvodnili to tým, že v daných krajinách je vyššia životná úroveň.

17. Vyžívaš v danej krajine aj všetky oblasti sociálneho zabezpečenia?

O sociálne zabezpečenie sa zaujímajú len tí, ktorí sú už v zahraničí dlhšie ako 1 rok. Jedná sa o respondentov, ktorí sú v zahraničí 5 a 7 rokov. Ostatní sa väčšinou spoliehali na zamestnávateľa, že im zabezpečí aspoň základné poistenie.

18. Je, po tvojich doterajších skúsenostiach, lepšie vykonávať tvoju terajšiu prácu na čierne?

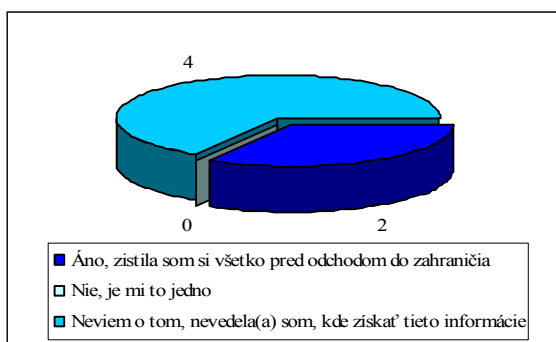
Z odpovedí vyplynulo, že je lepšie zamestnať sa legálne. Ako dôvod uviedli, že by inak mali zbytočné problémy s úradmi a v zamestnaní by si stále museli dávať pozor a „schovávať“ sa pred kontrolami.

19. Máš vedomosti o tom, ako sa ti započítavajú roky do dôchodku?

V otázke o dôchodkovom zabezpečení, mladí ľudia veľmi nerozmýšľajú. Z dotazníka vyplynulo, že touto otázkou sa zaoberajú zase len tí respondenti, ktorí pracujú v zahraničí dlhšie, teda 5 a 7 rokov.

20. Si informovaný(á) o všetkých výhodách legálneho zamestnania v krajine, v ktorej pracuješ?

Informovanosť o výhodách legálneho zamestnania	Počet
Áno, zistila som si všetko pred odchodom do zahraničia	2
Nie, je mi to jedno	0
Neviem o tom, nevedela(a) som, kde získať tieto informácie	4



Každý respondent sa snažil zistiť o zamestnávaní a výhodách práce vo vybranej krajine čo najviac informácií. Len dvaja si však pred odchodom zistili všetky skutočnosti, čo im pomohlo vyhnúť prípadným problémom. Ostatní nezískali také informácie, pretože nevedeli, kde ich majú hľadať. Spoliehali sa preto na to, čo im poradili známi a tí, ktorí v danej krajine pracujú.

21. Plní očakávanie tvoje pracovné zaradenie?

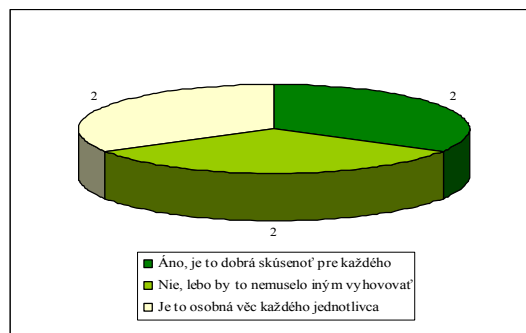
S prácou a pracovným zaradením sú spokojní všetci respondenti aj napriek tomu, že v predchádzajúcich otázkach uviedli, že sú za prácu málo finančne ohodnotení a že 1 respondent pociťuje diskrimináciu. V práci sú spokojní pretože ich práca baví.

22. Dokedy plánuješ zostať v zahraničí?

Len jeden respondent sa rozhodol zostať v zahraničí na trvalo. Ostatní ešte nad návratom domov nerozmýšľajú. Práca ich baví, našli si nových priateľov a chcú ešte viac spoznať krajinu a zarobiť viac peňazí.

23. Odporučil(a) by si priateľom a známym pobyt a prácu v danej krajine?

Odporúčenie pobytu známym	Počet
Áno, je to dobrá skúsenosť pre každého	2
Nie, lebo by to nemuselo iným vyhovovať	2
Je to osobná vec každého jednotlivca	2



Pri otázke, či by odporučili pobyt v zahraničí priateľom a známym nebol jednotný názor, dominovali všetky tri odpovede.

24. Vzrástla tvoja životná úroveň?

Odpoveď na túto otázku ma prekvapila, pretože dominovala odpoveď – je to relatívne, aj napriek tomu, že zarábajú viac ako doma. Ak dôvod uvádzajú, že aj keď zarábajú viac, životné náklady v zahraničí sú vyššie ako doma.

25. Vieš aké výhody prináša Schengenský priestor?

Posledná otázka sa týkala vstupu do Schengenského priestoru a výhodách, ktoré prináša. Odpovede ma neprekvapili. Neprekvapilo ma, že nikto z dokazovaných nevedel, aké výhody má tento vstup. Ale obhajovali sa tým, že zaujímať sa o to budú až vtedy, keď skutočne vstúpime do Schengenského priestoru. Skôr o tom nemá zmysel rozmýšľať.

Z prieskumu dotazníka som zistila a z odpovedí vyplýva, že hlavná **hypotéza č.1** sa čiastočne potvrdila. Mladí ľudia, ako občania EÚ, nie sú pri pracovných príležitostiach diskriminovaní a môžu pracovať vo všetkých pracovných oblastiach. Problém však nastáva, keď pracovník po odpracovaní určitého počtu rokov požaduje povýšenie. Tu sa dáva prednosť domácim pracovníkom a zahraniční (aj keď občania EÚ) majú len malú šancu dosť sa na vedúce pozície.

Hypotéza č. 2 sa úplne potvrdila. Mladí ľudia odchádzajú za prácou hlavne preto, že sú lepšie finančne ohodnotení a potom si môžu dovoliť „viac“. Návrat domov preto ani neplánujú, pretože by sa museli vzdať vyššej životnej úrovne.

Ďalšia **hypotéza č.3** sa taktiež potvrdila. Ďalšou motiváciou pre odchod do zahraničia je zdokonalenie sa v cudzom jazyku. Túto znalosť potom môžu využiť v budúcom zamestnaní a tým majú väčšiu šancu získať lepšie zamestnanie v domovskej krajine.

Hypotéza č.4 sa však plnej miere nepotvrdila, mladí ľudia síce využívajú služby pracovných agentúr, ale nepoznajú službu EURES, čo by sa malo ale zmeniť, pretože táto služba môže pomôcť nájsť vhodné zamestnanie v zahraničí.

Posledný **hypotéza č.5** sa nepotvrdila vôbec. Do zahraničia mladí ľudia nechodia preto, aby prezentovali svoje pracovné zručnosti, sú ochotní prijať akúkoľvek prácu, len aby bola dobre platená. Respondenti priznali, že síce ich prvotnou motiváciou bolo spoznávanie novej, neznámej krajiny, ale nakoniec to vyšlo úplne inak. Prevažili vyššie zárobky nad spoznávaním krajiny a mladí ľudia väčšinu času prežívajú v práci.

Záver

Európska únia a Európsky hospodársky priestor dáva veľké možnosti pre mladých ľudí v cestovaní, v štúdiu, ale aj v zamestnaní. V čom vidím prínos EÚ a EHP? Významná úloha spojenia štátov je stretávať sa, spoznávať sa a pracovať na obidvoch stranách hraníc. Veľmi dôležitá a významná je integrácia zapojenia mladých ľudí do spoločenského a profesionálneho života. Každé poznanie pre mladých ľudí má pozitívny charakter - znalosť jazyka, schopnosť riešiť situácie, nové priateľstvá, motivácia do ďalšieho štúdia, nový pohľad na našu kultúru, väčšiu možnosť nájsť si v budúcnosti zamestnanie.

V diplomovej práci som sa zamerala na možnosti zamestnania ľudí v krajinách západnej Európy. Táto práca mi pomohla širšie nahliadnuť do tejto problematiky. Štúdiom literatúry, hľadaním zdrojov, faktov a z vlastnej skúsenosti som získala široký rozhľad o tejto problematike. Táto práca môže dopomôcť k vytvoreniu uceleného prehľadu o Nemecku, Rakúsku a Švajčiarsku v oblasti štátu, práce a politiky. Tento materiál pomôže pomôcť aj pri rozhodovaní sa ľudí, v ktorej krajine pracovať a prechodne žiť.

Na záver som pripravila stručný prehľad povinností, ktoré treba vybaviť a zariadiť, aby sa občan mohol zamestnať a žiť v danej krajine. Stručne som sa zmienila aj o podnikaní. Ako založiť podnik, alebo vybaviť živnosť. Tento súhrn som pripravila pre tých, ktorí nemajú „chuť“ čítať rozsiahle texty a chcú sa dozvedieť fakty rýchlo a pohodlne.

Dotazník mi pomohol doplniť informácie a vyvrátiť niektoré fakty, o ktorých sa síce píše, ale v skutočnosti prebiehajú inak. Respondenti boli ochotní vyplniť dotazník a rozprávať o svojich dojmach a pocitoch, ako sa zaobchádza s občanom EÚ v iných členských krajinách a aké sú skutočné pracovné príležitosti v krajinách západnej Európy.

Cieľ mojej práce sa mi podaril naplniť. Zmapovala som vybrané krajiny po stránke pracovných príležitostí a tým som vytvorila ucelený celok, ktorý poslúži k získaniu potrebných informácií a ako pomoc pri výbere krajiny.

Zoznam literatúry a použitých zdrojov

- [1] Bakovenová, K. *Zemepis sveta*. Vydavateľstvo Slovart, Bratislava: 1997. ISBN 80-7145-467-2.
- [2] Cihelková, E. – Jakš, J. a kol. *Evropská intergrace – Evropská unie*, Nakladatelství Oeconomica, Praha: 2004. ISBN 80-245-0854-0.
- [3] Gajdoš, A. a kol. *Hospodárska geografia*. Slovenské pedagogické nakladateľstvo, Prešov: 1994. ISBN 80-08-02301-5.
- [4] Hargašová, M. a kol. *Úvod do sveta práce*. EXPOL PEDAGOGIKA, Bratislava: 2006. ISBN 80-8091-015-4.
- [5] Krošláková, J. a kol. *Úvod do sveta práce*. Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1. vydanie Prešov: 2006. ISBN 80-10-00730-7.
- [6] Maňák, M. *100 otázek a odpovědí o Evropské unii*, Ministerstvo zahraničních věcí České republiky, Praha: 2000. ISBN 80-85864-77-0.
- [7] Repková, J. a kol. *Práca v zahraničia*. Národný úrad práce, 1. vydanie 2006. ISBN 80-969002-0-X.
- [8] Šibl, D. – Šáková, B. a kol. *Ahoj, Európa!* [CD-ROM], Bratislava: 2000. ISBN 100337425-0101
- [9] Časopis Plus 7 dní – *Netešme sa, ešte v Schengene nie sme* [on-line]. 21.12.2006
URL<<http://www.plus7dni.sk/plus7dni/slovo-vydavateľa/netesme-sa-este-v-schengene-nie-sme.html>>
- [10] EURES – *Životné a pracovné podmienky na Slovensku* [on-line].
URL<<http://www.eures.sk/det2.php?cms=15&lan=1>>
- [11] Europédia – *Čo je Európska únia* [on-line]. 31.01.2007
URL <<http://www.euroinfo.gov.sk/index/go.php?id=288>>
- [12] EURES – *Rakúsko* [on-line].
URL<<http://www.eures.sk/det2.php?cms=32>>
- [13] Dodvová, G. EURES – *Informácie týkajúce sa nostrifikácie* [on-line].
URL<<http://www.eures.sk/det2.php?cms=263>> [cit. 2004-06-30].

- [14] EURES – *Informácie* [on-line].
URL< <http://www.eures.sk/det2.php?cms=324>>
- [15] EURES – *Nemecko* [on-line].
URL<<http://www.eures.sk/det2.php?cms=187>>
- [16] EURES – *Švajčiarsko* [on-line].
URL< <http://www.eures.sk/det2.php?cms=14&lan=1>>
- [17] Európa a Slovensko – *Rakúsko* [on-line]. 25.06.2003
URL<<http://euask.webpark.sk/staty/rakusko.htm>>
- [18] Eurokrajiny – Členské krajiny – *Rakúsko* [on-line].
URL<<http://www.euroinfo.gov.sk/index/go.php?id=1245>>
- [19] Eurokrajiny – Členské krajiny – *Nemecko* [on-line].
URL< <http://www.euroinfo.gov.sk/index/go.php?id=1258>>
- [20] Eurokrajiny – *Švajčiarsko* [on-line].
URL< <http://www.euroinfo.gov.sk/index/go.php?id=1071>>
- [21] Europass – *O Europassu* [on-line].
URL<<http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu>>
- [22] Europass – *Úvod* [on-line].
URL<http://europass.cedefop.europa.eu/europass/preview.action?locale_id=19>
- [23] Európska komisia – Vaša Európa – Občania – *Schengenský priestor* [on-line].
URL<<http://ec.europa.eu/youreurope/nav/sk/citizens/travelling/schengenarea/index.html>>
- [24] Európska komisia – Vaša Európa – Občania – *Práca v inej krajine* [on-line].
URL<[http://ec.europa.eu/youreurope/nav/en/citizens/services/euguide/working/index_s
k.html#>](http://ec.europa.eu/youreurope/nav/en/citizens/services/euguide/working/index_sk.html#>)
- [25] Európska únia – *Švajčiarsko otvára svoj pracovný trh pre nových členov únie*
[on-line]. 02.06.2004
URL<<http://www.vasaeuropa.sk/index.php?i=221>>
- [26] Euroskop - *Jak podnikat ve službách na území Německa* [on-line].
URL<www.euroskop.cz/admin/gallery/18/670cafc631e61d344dafb0f314c16a6e.pdf>

- [27] Šindelka, V. Finance.cz – *Jak si založit firmu v Rakousku* [on-line]. 24.01.2007
URL<<http://www.finance.cz/zpravy/finance/93682-jak-si-zalozit-firmu-v-rakousku/>>
- [28] Pečeta, I. Finance.cz – *Pokles nezaměstnanosti v Německu* [on-line]. 01.08.2006
URL<<http://www.finance.cz/zpravy/finance/72267/>>
- [29] Šindelka, V. Finance.cz – *Jak založit firmu v Německu* [on-line]. 25.05.2005
URL<<http://www.finance.cz/zpravy/finance/47508/-jak-zalozit-firmu-v-nemecku/>>
- [30] Devániová, A. HN.HNONLINE.SK – *Spoločnosť a politika – Do zahraničia za prácou neutekáme* [on-line]. 02.05.2006
URL<http://www.hnonline.sk/1-10023660-18355060-k00000_detail-5e>
- [31] Šatura, D. HN.HNONLINE:SK – *Švajčiarsko si svoj pracovný trh chráni* [on-line]. 08.12.2004
URL<http://hnonline.sk/c3-22219435-k0D400_detail-svajciarsko-si-svoj-pracovny-trh-chrani>
- [32] Gola, P. Měsíc.cz – *Jak je těžké podnikat v Rakousku* [on-line]. 04.02.2004
URL<<http://www.mesec.cz/clanky/jak-je-tezke-podnikat-v-rakousku/>>
- [33] Muller, T. MPO – *Vnitřní trh EU – základní principy* [on-line]. 11.01.2006
URL <<http://www.mpo.cz/dokument3363.html>>
- [34] TASR. oPeniazoch – *Miera nezamestnanosti v máji v Rakúsku klesla* [on-line]. 01.06.2006
URL<<http://openiazoch.zoznam.sk/info/zpravy/zprava.asp?NewsID=44578>>
- [35] TASR. oPeniazoch.cz – *Švajčiarsko zaznamenalo vysokú zamestnanosť* [on-line]. 23.11.2006
URL<<http://openiazoch.zoznam.sk/info/zpravy/zprava.asp?NewsID=49579>>
- [36] Redakcia. Práca v zahraničí a v Európskej únii – *Takmer polovica mladých je ochotná odísť zo Slovenska za prácou* [on-line]. 03.02.2006
URL<<http://www.londyn.sk/praca-v-zahranici-v-eu/takmer-polovica-mladych-je-ochotna-odist-zo-slovenska-za-pracou.php>>
- [37] Redakcia. Práca v zahraničí a v Európskej únii – *Práca v Rakúsku* [on-line]. 15.03.2006
URL<<http://www.londyn.sk/praca-v-zahranici-v-eu/praca-v-rakusku.php>>
- [38] Čikelová, D. PRAVDA ON-LINE – *Viedeň Slovákom neustúpi* [on-line]. 27.04.2005
URL<<http://pravda.newtonit.sk/default.asp?cache=170162>>

- [39] Šimna, L. PRAVDA ON-LINE – *Práca v zahraničí prináša viaceré výhody* [on-line]. 07.04.2006
URL <<http://pravda.newtonit.sk/default.asp?cache=362026>>
- [40] PROFESIA.SK – *Rakúsko* [on-line].
URL<http://www.profesia.sk/cms/praca-v-zahranici/rakusko/?cms_id=6642>
- [41] PROFESIA.SK – *Nemecko sa bez síl z cudziny nezaobíde*[on-line].
URL<http://www.profesia.sk/cms/potrebuje-te-radu/praca-v-zahranici/nemecko-sa-bez-sil-z-cudziny-nezaobide/?cms_id=6338>
- [42] PROFESIA.SK – *Nemecko* [on-line].
URL<http://www.profesia.sk/cms/praca-v-zahranici/nemecko/?cms_id=6643>
- [43] Šimánek, L. *Rakousko – životní a pracovní podmínky* [on-line]. 07.11.2006
URL<http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/rakousko/#07>
- [44] Schengen countries: *list and map. See it here!* [on-line].
URL<<http://www.axa-schengen.com/english/schengen-countries.html>>
- [45] Černá, K. *Švýcarsko – životní a pracovní podmínky* [on-line]. 25.10.2006
URL<http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/svycarsko/>
- [46] SITA. Veľká Epocha – *Masový odchod Slovákov za prácou do EÚ je vraj len mýtus* [on-line]. 28.04.2006
URL <<http://www.velkaepocha.sk/content/view/421/33/>>
- [47] Vše o Rakousku – Rakousko – Titulní strana – *Rakousko – informace o zemi* [on-line]. 25.05.2006
URL<http://www.vseorakousku.cz/titulni_strana/rakousko_-_informace_o_zemi/>
- [48] Wikipedie, otevřená encyklopedie – *Schengenský prostor* [on-line]. 28.02.2007
URL <http://cs.wikipedia.org/wiki/Schengensk%C3%BD_prostor>
- [49] Wikipédia – *Nemecko* [on-line].
URL< <http://sk.wikipedia.org/wiki/Nemecko>>
- [50] Wikipédia – *Švajčiarsko* [on-line].
URL<<http://sk.wikipedia.org/wiki/%C5%A0vaj%C4%8Diarsko>>
- [51] Žijeme v EÚ – Práca – *Prístup na pracovný trh* [on-line].
URL<<http://www.euroinfo.gov.sk/index/go.php?id=973>>

- [52] Žijeme v EÚ – Práca – *Znalosť jazyka* [on-line]. 27.04.2005
URL<<http://www.euroinfo.gov.sk/index/go.php?id=983>>
- [53] Žijeme v EÚ – Práca – *Zápočty rokov, dôchodky* [on-line]. 28.04.2005
URL<<http://www.euroinfo.gov.sk/index/go.php?id=997>>
- [54] Žijeme v EÚ – Práca – *Čierna práca* [on-line]. 28.04.2005
URL<<http://www.euroinfo.gov.sk/index/go.php?id=1001>>
- [55] MPSV.CZ – *Přechodné období pro volný pohyb pracovníků* [on-line]. 14.08.2006
URL< <http://www.mpsv.cz/cs/1282>>
- [56] Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES z 29. apríla 2004
- [57] Smernica č. 92/51 EEC – odborné kvalifikácie pod vysokoškolskou úrovňou
- [58] Normy č. 89/48/EEC, 92/57/EEC, 95/43/EEC o uznávaní diplomov a certifikátov na úrovni vyššieho vzdelávania

Zoznam použitých grafov, tabuliek a obrázkov

Graf č. 1 – Najviac preferované krajiny (str. 19)

Graf č. 2 – Najviac žiadané profesie (str. 20)

Graf č. 3 – Otázka č.1 - V ktorej krajine pracuješ? (str. 74)

Graf č. 4 – Otázka č.2 - Tvoje dosiahnuté vzdelanie? (str. 74)

Graf č. 5 – Otázka č.4 - V akej oblasti pracuješ? (str. 75)

Graf č. 6 – Otázka č.5 - Akým spôsobom si našiel(a) prácu v danej krajine? (str. 75)

Graf č. 7 – Otázka č.16 - Si spokojný(á) so svojim finančným ohodnotením? (str. 77)

Graf č. 8 – Otázka č.20 - Si informovaný(á) o všetkých výhodách legálneho zamestnania v krajine, v ktorej pracuješ? (str. 78)

Graf č. 9 – Otázka č.23 - Odporučil(a) by si priateľom a známym pobyt a prácu v danej krajine? (str. 79)

Obrázok č.1 - Krajiny Schengenského systému k 05.06.2006 (str. 9)

Tabuľka č.1 – Sadzba dane v Rakúsku (str. 35)

Prílohy

[1] Dotazník

[2] Prechodné opatrenia – stav k 1.8.2006

[3] Európska únia a Schengenský priestor - mapa

[4] Rakúsko – štátna vlajka a mapa

[5] Nemecká spolková republika – štátna vlajka a mapa

[6] Švajčiarsko – štátna vlajka a mapa

Príloha č.1 - **Dotazník**

Bc. Alexandra Oravská, VŠE – Fakulta managementu, Jindřichův Hradec

Dotazník

Dotazník je určený mladým ľuďom, ktorí pracujú v štátoch západnej Európy – Rakúsko, Nemecko a Švajčiarsko. V tomto dotazníku chcem zistiť všeobecné informácie o pracovných podmienkach a pobyte v krajine, v ktorej pracujete. Dotazník je anonymný, výsledky použijem len na študijné účely v mojej diplomovej práci.

Dotazník pozostáva z 13 uzavretých a 12 polouzavretých otázok. V uzavretých otázkach prosím o zakrúžkovanie odpovede, ktorú si vyberiete a v polouzavretých otázkach dopíšete svoj názor.

Za vzájomnú spoluprácu Vám ďakujem.

Alexandra Oravská

1. V ktorej krajine pracuješ?
 - a) Rakúsku
 - b) Nemecku
 - c) Švajčiarsku

2. Tvoje dosiahnuté vzdelanie
 - a) učňovské
 - b) stredoškolské
 - c) vysokoškolské

3. Ako dlho pracuješ v danej krajine?
.....

4. V akej oblasti pracuješ?
 - a) turizmus a gastronómia
 - b) remeslá
 - c) zdravotníctvo
 - d) iné (aké?)

5. Akým spôsobom si našiel(našla) prácu v danej krajine?
- a) prostredníctvom agentúry
 - b) prostredníctvom úradu práce
 - c) inak (ako?)
6. Poznáš službu EURES?
- a) áno a so službami som spokojný(á)
 - b) áno, ale so službami som nebol(a) spokojná (prečo?)
 - c) nie, nepočul(a) so o nej
7. Čo ťa motivovalo, aby si vycestoval(a) za prácou?
- a) zdokonaľiť sa v cudzom jazyku
 - b) poznať niečo nové
 - c) vyššie zárobky
8. Pociťuješ diskrimináciu medzi domácimi pracovníkmi a tebou?
- a) áno (v čom?)
 - b) nie
 - c) niekedy (kedy a v čom?).....
9. Aký cudzí jazyk ovládaš?
- a) nemecký
 - b) anglický
 - c) iný (aký?).....
10. Na akej úrovni ovládaš cudzí jazyk?
- a) aktívne
 - b) pasívne a stačí m i to
11. Pracuješ v tom zamestnaní, ktoré ti bolo ponúknuté v domovskej krajine?
- a) áno, som spokojný(á) a hodlám v ňom zotrvať
 - b) nie, v danej krajine som si našiel (našla) sama inú prácu
- V prípade odpovedi áno, prejdí na otázku číslo 13*

12. Mal(a) si problém s hľadáním inej práce v danej krajine?
- a) áno (prečo?).....
 - b) nie, všetko prebiehalo hladko
13. Mal(a) si problém s vybavovaním formalít, týkajúcich sa vycestovania do zahraničia a získaním zamestnania (pracovné povolenie, povolenie na pobyt, uzatváranie zmluvy,...)?
- a) áno (aký?).....
 - b) nie, všetko prebiehalo hladko
14. Bola v danej krajine uznaná tvoja kvalifikácia?
- a) áno, bez problémov
 - b) nie (prečo?).....
 - c) nie v plnom rozsahu
15. Musel(a) si v danej krajine vykonať nejakú odbornú skúšku?
- a) áno, v plnom rozsahu (akú?).....
 - b) len čiastočne (akú?).....
 - c) nie
16. Si spokojný(á) so svojím finančným ohodnotením?
- a) áno, veľmi
 - b) nie (prečo?)
17. Využívaš v danej krajine aj všetky oblasti sociálneho zabezpečenia
- a) áno (ktoré?)
 - b) nie, nepotrebujem to
 - c) len základné
18. Je, po tvojich doterajších skúsenostiach, lepšie vykonávať tvoju terajšiu prácu na čierno?
- a) áno (prečo?)
 - b) nie (prečo?)

19. Máš vedomosti o tom, ako sa ti započítavajú roky do dôchodku?

- a) áno a rátam s tým
- b) nie, nezaujíma ma to
- c) nepočul(a) som o tom

20. Si informovaný(á) o všetkých výhodách legálneho zamestnania v tej krajine, v ktorej pracuješ?

- a) áno, zistil(a) som si všetko pred odchodom do zahraničia
- b) nie, je mi to jedno
- c) neviem o tom, nevedel(a) som, kde získať tieto informácie

21. Plní očakávanie tvoje pracovné zaradenie?

- a) áno, som spokojný(á)
- b) nie (prečo?)
- c) neviem sa vyjadriť (prečo?)

22. Dokedy plánuješ ostať v zahraničí?

- a) len krátko – chcem získať skúsenosti, naučiť sa cudzí jazyk a zarobiť si
- b) chcem sa tam natrvalo usadiť
- c) neviem, návrat zatiaľ neplánujem

23. Odporučil(a) by si priateľom a známym pobyt a prácu v danej krajine?

- a) áno, je to dobrá skúsenosť pre každého
- b) nie, lebo by to nemuselo iným vyhovovať
- c) je to osobná vec každého jednotlivca

24. Vzárástla tvoja životná úroveň?

- a) áno, môžem si dovoliť viac
- b) je to relatívne
- c) nie, nemôžem si dovoliť to čo chcem

25. Vieš aké výhody prináša Schengenský priestor?

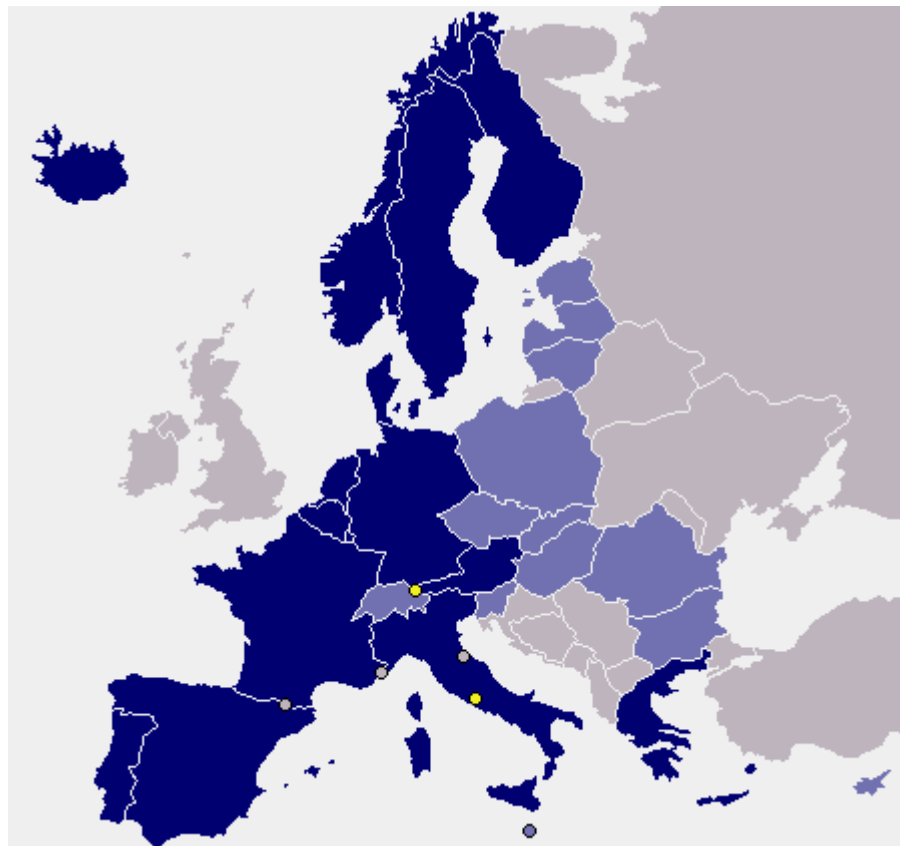
- a) áno, všetko som si zistil(a)
- b) nie, nezaujíma ma to
- c) nepočul som o tom a neviem kde mám hľadať informáciu

Príloha č. 2 – Prechodné opatrenia – stav k 1.8.2006

EU/EHS/Švýcarsko	Přechodná období	Aplikace
Belgie	ANO	Částečné uvolnění pracovního trhu pro nedostatkové profese od 30.4. 2006.
Dánsko	ANO	Zjednodušení systému vydávání pracovních povolení od 1.7.2006.
Estonsko	NE	Od počátku neuplatňuje.
Finsko	NE	Zrušení přechodného období s účinností od 1.5.2006.
Francie	ANO	Částečné uvolnění pracovního trhu pro nedostatkové profese od 1.5. 2006.
Irsko	NE	Od počátku neuplatňuje (pro EU8 systém povinné registrace).
Island	NE	Zrušení přechodného období s účinností od 1.5.2006.
Itálie	NE	Zrušení přechodného období s účinností od 27.7.2006.
Kypr	NE	Od počátku neuplatňuje.
Lichtenštejnsko	ANO	Na české občany se nevztahuje smlouva o volném pohybu osob mezi EU/EHP a Švýcarskem. Vůči českým občanům Lichtenštejnsko uplatňuje přechodné období týkající se pohybu osob a přístupu na trh práce.
Lucembursko	ANO	Prodloužení přechodného období na další období 1.5.2006-30.4.2009 (předpokládána revize v květnu 2007). Zjednodušení systému vydávání pracovních povolení pro určité profese.
Litva	NE	Od počátku neuplatňuje.
Lotyšsko	NE	Od počátku neuplatňuje.
Maďarsko	NE	Přechodná období uplatňuje vůči původním zemím EU, které jej samy aplikují.
Malta	ANO	Uplatňuje systém automaticky vydávaných pracovních povolení.
Německo	ANO	Prodloužení přechodného období na další období 1.5.2006-30.4.2009.
Nizozemsko	ANO	Částečné uvolnění pracovního trhu pro nedostatkové profese od 1.6.2006. Zrušení přechodných období; avizováno od 1.1.2007.
Norsko	ANO	Prodloužení přechodného období na další období 1.5.2006-30.4.2009.
Polsko	NE	Přechodná období uplatňuje vůči původním zemím EU, které jej samy aplikují.
Portugalsko	NE	Zrušení přechodného období s účinností od 1.5.2006.
Rakousko	ANO	Prodloužení přechodného období na další období 1.5.2006-30.4.2009.

Řecko	NE	Zrušení přechodného období s účinností od 1.5.2006.
Slovensko	NE	Přechodná období uplatňuje vůči původním zemím EU, které jej samy aplikují.
Slovinsko	NE	Přechodná období uplatňuje vůči původním zemím EU, které jej samy aplikují.
Španělsko	NE	Zrušení přechodného období s účinností od 1.5.2006.
Švédsko	NE	Od počátku neuplatňuje.
Švýcarsko	ANO	Přechodná období pro zaměstnané osoby a poskytovatele služeb v určitých odvětvích (účinná nejdéle do 30. dubna 2011).
Velká Británie	NE	Od počátku neuplatňuje (pro EU8 systém povinné registrace).

Príloha č.3 - Európska únia a Schengenský priestor - mapa



Príloha č.4 - Rakúsko – štátna vlajka a mapa



Príloha č.5 - Nemecká spolková republika – štátna vlajka a mapa



Príloha č.6 - Švajčiarsko – štátna vlajka a mapa

