

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2011 – 2013

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Eva Veselá

Volný pohyb pracovních sil v EU a role sítě EURES

Praha 2013

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Miroslav Kostka

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER FULL-TIME STUDIES

2011 - 2013

DIPLOMA THESIS

Eva Veselá

Free movement of labor in the EU and the role of EURES

Prague 2013

The Diploma Thesis Work Supervisor: PhDr. Miroslav Kostka

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Eva Veselá

Poděkování

Chtěla bych poděkovat panu PhDr. Miroslavu Kostkovi za vedení práce a EURES poradkyním L. Kastnerové a K. Hartung za ochotu při rozhovoru a předání informací ke službě EURES.

Anotace

Tato práce se zabývá volným pohybem pracovních sil v EU a rolí sítě EURES. V první kapitole se snažím obsáhnout trh práce z mikroekonomického a makroekonomického hlediska. Dále vymezuji základní faktory a pojmy spojené s volným pohybem pracovníků. Vysvětluji význam bariér, se kterými se migranti setkávají. Ve třetí kapitole pojednávám o fungování EURES v rámci ČR a EU. V poslední kapitole vyhodnocuji kvantitativní výzkum, kde řeším jaký postoj zaujímají Češi k pracovní mobilitě do zahraničí.

Klíčové pojmy

EURES, Evropská unie, migranti, migrace obyvatel, migrační bariéry, volný pohyb osob, volný pohyb pracovníků, trh práce.

Annotation

This thesis deals with the free movement of labour in the EU and the role of the EURES network. In the first chapter I prepared the overview about the labour market from the microeconomic and macroeconomic aspects. Further are defined the basic concepts and factors relating to the free movement of workers. It is explained the importance of barriers which migrants must to face. In the third chapter I discuss the functioning of EURES in the Czech Republic and the EU. In the last chapter I deal with what attitude the Czechs to labour mobility abroad.

Key words

EURES, the European Union, free movement of persons, free movement of workers, labour market, migrants, migration, migration barriers.

OBSAH

OBSAH	14
ÚVOD	8
1 TRH PRÁCE A MOBILITA	10
1.1 Trh práce	10
1.2 Trh práce v podmínkách nedokonalé konkurence	13
1.3 Migrace.....	15
1.3.1 Pojem migrace a mobilita.....	15
1.3.2 Migrační teorie	16
1.3.3 Faktory migrace	17
1.3.4 Marginalizace migrantů	18
2 VOLNÝ POHYB PRACOVNÍCH SIL V EU.....	21
2.1 Volný pohyb osob v eu	21
2.2 Ekonomická integrace a pracovní migrace	23
2.2.1 Veřejné mínění o volném pohybu osob v EU	25
2.2.2 Přejídná období.....	26
2.2.3 Nedostatek znalostí migrantů o svých právech občanů EU a jejich nedostačný přístup k informacím o mobilitě.....	28
2.2.4 Administrativní a právní překážky pro pracovní migranty	29
2.2.5 Neefektivní integrace přistěhovalců.....	30
2.2.6 Nedostatek informací jako bariéra pracovní mobility	32
2.2.7 Rozvoj společného trhu práce v EU	32
3 EURES	35
3.1 Právní rámec a historie.....	35
3.2 Cíle sítě EURES	36
3.3 Lidské zdroje v rámci EURES	38
3.3.1 EURES manažer.....	39
3.3.2 Asistent EURES manažera/finanční asistent	40
3.3.3 IT expert EURES	40
3.3.4 Liniový manažer EURES.....	41
3.3.5 EURES poradce	42
3.3.6 Kontaktní osoba EURES.....	44
3.4 Školení EURES poradců na evropské úrovni	46
3.4.1 Základní školení EURES poradců (Initial Training)	46
3.4.2 Pokračující školení EURES poradců (Advanced training)	46
3.5 Informační technologie v rámci EURES	46
3.5.1 Formát a aktualizace informací	47
3.6 Strategie rozvoje sítě EURES	47
3.7 Podpora Evropské komise.....	48
3.7.1 Spolupráce na mezinárodní úrovni	49
3.8 Standardy kvality sítě EURES	49
3.9 EURES – T	51
3.9.1 Studie trhu práce v přeshraničním regionu	53
3.9.2 Financování	54

3.10	Výhled EURES	55
3.11	Charakteristika situace v činnosti sítě EURES v ČR.....	58
3.12	Portál EURES v ČR	60
3.13	Rozhovor s EURES poradkyněmi.....	62
4	PRACOVNÍ MOBILITA OBČANŮ ČR V RÁMCI EU A SROVNÁNÍ	63
4.1	Pracovní mobilita v Evropské unii.....	63
4.2	Pracovní mobilita občanů ČR	66
4.3	Bariéry migrace českých pracovníků.....	67
4.4	Výzkum zájmu a informací o pracovní mobilitě	69
4.5	Doporučení pro podporu migrace v ČR a EU s vazbou na síť EURES.....	76
4.5.1	Migrace mladých.....	76
4.5.2	podpora migrace v síti EURES	78
	ZÁVĚR.....	80
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	82
	SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ a TABULEK	87
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	88
	SEZNAM PŘÍLOH.....	89

ÚVOD

Tato práce se zaměřuje na popis volného pohybu pracovních sil a na funkci nástroje evropské komise – síť EURES, jejímž úkolem je podporovat společný trh práce v EU. Volný pohyb pracovních sil je jednou ze čtyř základních výsad evropského společenství. V roce 2004 přistoupila Česká republika s dalšími devíti státy do Evropské unie, která své principy staví na základní myšlence volného pohybu osob, služeb, zboží a kapitálu. Touto skutečností se nám všem naskytla obrovská příležitost vycestovat do zahraničí za prací a tím si zvýšit svůj osobní potenciál, zlepšit si své jazykové dovednosti a stát se konkurenceschopnějším na evropském trhu práce. I když je obecně známé, že občané EU prokazují velmi nízkou pracovní mobilitu, která je způsobena neznalostí cizího jazyka, silnými vazbami na domovskou zemi a v neposlední řadě neznalostí tamějších pracovních podmínek. Tyto faktory jim brání vycestovat z domovské země.

Toto téma práce jsem si vybrala proto, že chci po dokončení školy také hledat práci mimo ČR, nejpravděpodobněji v rámci EU. Z toho to důvodu jsem zaměřila téma své práce na migraci pracovníků a jejich podporu. Mezi hlavní stanovy sítě EURES je napomáhat k pracovní mobilitě v rámci zemí EU resp. EHP. Zmapování možností této sítě mě zajímá především proto, že jsou pro studenty vytvářeny zajímavé pracovní příležitosti s možností praxe. Možný rozvoj sítí EURES-T může v budoucnu více pomoci při snižování regionální nezaměstnanosti v pohraničí, kde žiji.

Tato práce si klade za cíl zjistit ochotu Čechů zejména mladých k pracovní mobilitě a zhodnocení fungování EURES v této souvislosti. K dosažení tohoto cíle v práci používám analýzu, deskripci, následně provádím syntézu získaných vědomostí, komparaci, kvantitativní metodu pomocí dotazníku a řízený rozhovor.

Práce bude strukturovaná do čtyř kapitol.

V první kapitole budu vymezovat teoretická východiska zvolené problematiky. Budu se snažit obsáhnout trh práce z mikroekonomického a makroekonomického hlediska. Poté definuji migraci a její faktory, které ovlivňují ekonomiku zemí a trh práce.

Druhá kapitola je věnována volnému pohybu osob a jeho historickému vzniku. Dále se v této části zabývám ekonomickou integrací nově přistupujících zemí a s tím spojená přechodná opatření. V neposlední řadě se zabývám bariérami pracovní mobility, kterým potenciální migrant musí čelit.

Třetí kapitola pojednává o fungování EURES v rámci České republiky a EU. Popisuje detailněji činnost EURES a pracovní naplň jednotlivých pracovních funkcí. Zhodnocuji portál EURES, zda efektivně slouží k podpoře volného pohybu pracovních sil. Uskutečňuje se zde rozhovor se dvěma EURES poradkyněmi a ze získaných opovědí vyvozují závěry.

V poslední kapitole sleduji pracovní mobilitu občanů ČR v rámci EU. Porovnávám dříve publikované informace a výsledky k tomuto tématu a vyhodnocuji vlastním průzkumem pomocí internetového dotazníku. V rámci dotazníku si stanovím hypotézy, které se buď potvrdí nebo vyvrátí. Po analýze získaných dat a na základě výsledků budu navrhopvat doporučení na podporu migrace z ČR do EU s vazbou na síť EURES.

TEORETICKÁ ČÁST

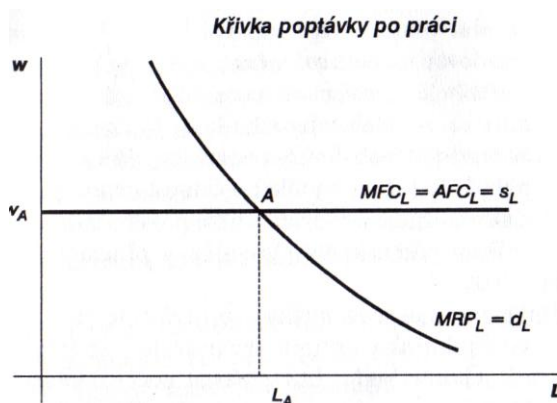
1 TRH PRÁCE A MOBILITA

1.1 TRH PRÁCE

Práce je činnost, jejímž nositelem je člověk. Z tohoto faktu ovlivňuje práci množství neekonomických prvků, které působí na situaci na trhu práce zejména na vývoj nabídky na trhu. Nejprve budeme vycházet z předpokladu existence dokonalé konkurence. Kde platí, že se jedná o takový trh, na kterém je velký počet nabízejících i poptávajících a žádný z nich nemůže ovlivnit mzdovou sazbu.

„Poptávka po práci je stanovena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních ceny práce, resp. při různých mzdových sazbách.“¹ Pokud se firma snaží maximalizovat zisk, najímá takové množství práce, během něhož se dává do

Graf 1: Křivka poptávky po práci



Zdroj: MACÁKOVÁ, L. a kol. *Mikroekonomie: základní kurz*. 10. vyd. Slaný: Melandrium, 2007. s. 161. ISBN 978-80-86175-56-0

rovnováhy příjem z mezního produktu práce s mezními náklady na práci tedy mzdovou sazbou.

Pracovní činnost může mít podobu práce ve firmě, tzn. Pronájem práce na trhu za účelem získání peněz a podobu domácí práce. Domácí práce umožňuje vytvářet výrobky či služby pro přímou spotřebu nebo zvyšovat znalosti a dovednosti, které mohou vést k zvýšení spotřeby v budoucnu. Práce ve firmě a domácí práce zaberou část dne, zbytek dne je volným časem. Cílem je popsat tržní nabídky práce, je účelné předpokládat pouze dvě možnosti využití času: práci, která je pronajímána za mzdovou sazbou a volný čas. Každý spotřebitel se snaží maximalizovat užitek. V průběhu

¹ MACÁKOVÁ, L. a kol. *Mikroekonomie: základní kurz*. 10. vyd. Slaný: Melandrium, 2007. s. 160. ISBN 978-80-86175-56-0.

24 hodin se spotřebitel rozmýšlí, jak maximalizovat užitek a rozvrhuje čas mezi prací ve firmě a volný čas.

Volný čas považujeme za příjemný, pokud máme více volného času, tím je vyšší užitek. Naopak práce ve firmě obvykle snižuje užitek, protože tato činnost bývá monotónní a nepohodlná. Zároveň poskytuje zvyšování užitku prostřednictvím zboží, které si jednotlivec může za získaný příjem koupit.² Macáková tvrdí, že „*maximálního užitku je dosaženo tehdy, když mezní užitek dodatečné jednotky času je v obou alternativách využití času shodný.*“³

Poté rozlišujeme na trhu práce substituční a důchodový efekt. Během vyšší mzdové sazby nám každá hodina práce dovoluje nabýt většího množství služeb a výrobků, tudíž máme sklon více pracovat na úkor volného času, tedy nahrazovat volný čas prací. Tento jev se nazývá substituční efekt změny mzdové sazby, který vede ke zvyšování nabízeného množství práce. Vyšší mzdová sazba má vliv na zvýšení reálného příjmu (za předpokladu, že se ceny výrobků a služeb nemění) tato skutečnost pobízí mít více volného času, tedy nahrazovat práci volným časem. V tom to případě se jedná o důchodový efekt, který vede ke snižování množství nabízené práce.⁴

Rovnováha na trhu práce se vytvoří při vyrovnání nabídky s poptávkou tzv. během rovnovážné mzdové sazby, která je dána průsečíkem tržní křivky poptávky po práci a tržní křivky nabídky práce. Macáková uvádí, že „*tržní křivka poptávky po práci je horizontálním součtem individuálních křivek všech firem na trhu práce. Dále tržní křivka nabídky práce ukazuje, kolik hodin práce budou nabízet všichni zaměstnanci na tomto trhu při každé výši mzdové sazby.*“⁵ Jelikož očekáváme, že v daném odvětví je s rostoucí mzdovou sazbou nabízeno více práce.

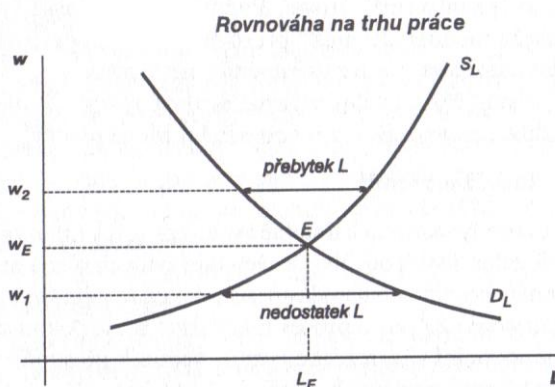
² MACÁKOVÁ, L. a kol. Mikroekonomie: základní kurz. 10. vyd. Slaný: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-56-0.

³ Tamtéž, s. 162.

⁴ MACÁKOVÁ, L. a kol. Mikroekonomie: základní kurz. 10. vyd. Slaný: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-56-0.

⁵ Tamtéž, s. 165.

Graf 2: Rovnováha na trhu na práce



Zdroj: MACÁKOVÁ, L. a kol. *Mikroekonomie: základní kurz*. 10. vyd. Slaný: Melandrium, 2007. s. 165. ISBN 978-80-86175-56-0

Předpokládejme, že nepeněžní prospěch jakýchkoliv zaměstnání přicházejících pro dané pracovníky v úvahu je shodný, protože rozhodování působí na výši mzdové sazby. Rozdíly v mzdových sazbách uvažovaných zaměstnání podněcuje pracovníky k přesunu ze zaměstnání hůře placeného do zaměstnání s vyšší mzdovou sazbou. Poté bude nabídka práce v zaměstnání s nižší mzdovou sazbou klesat a mzdová sazba bude růst. Opakem této situace na trhu práce je skutečnost, že zaměstnání s vyšší mzdovou sazbou bude nabídka práce růst a bude tlačit na mzdovou sazbu na nižší úroveň.

Nicméně setkáváme se leckdy s velmi výraznými mzdovými rozdíly. Z hlediska původu je dělíme na nerovnovážné a rovnovážné mzdové rozdíly. Změny rozvoje jednotlivých odvětví odrážejí některé rozdíly ve mzdách u stejně kvalifikovaných pracovníků. V těchto situacích odlišná mzdová sazba přispívá ke změnám poptávky a nabídky práce, zatímco se její výše v jednotlivých zaměstnáních nevyrovná. Tyto případy mohou trvat roky, jestliže neexistuje na trzích monopolní síla, mzdové rozdíly přispívají k přesunům pracovních zdrojů a vyrovnání mzdových rozdílů. V těchto procesech se jedná o nerovnovážné mzdové rozdíly.

Rovnovážné rozdíly nevedou k přemísťování pracovních zdrojů a jsou vykládány.

- ❖ segmentací trhu práce a nedostatečnou mobilitou zdrojů, trh práce je rozčleněn na několik dílčích trhů, jež jsou v podstatné míře oboustranně nekonkurenční ve smyslu nahrazení jedné práce jinou.
- ❖ rozdílnost ve vrozených duševních a tělesných schopnostech, které jsou dané zděděnými vlastnostmi a rodinnou výchovou.

- ❖ rozdíly v čase a peněžních zdrojích potřebných k rozvoji určitých dovedností a schopností
- ❖ rozdíly v nepeněžním prospěchu určitého zaměstnání⁶

1.2 TRH PRÁCE V PODMÍNKÁCH NEDOKONALÉ KONKURENCE

S projevy a příznaky nedokonalé konkurence na trzích práce se setkáváme poměrně často. Mezi znaky nedokonalé konkurence zařazujeme např. mzdovou strnulost, tedy fakt, že mzdy reagují mnohem pomaleji na změny na trzích práce, jinak je tomu u cen na trzích služeb a výrobků. Dalším rozdílem je to, že se nerovnováha mezi nabízeným a poptávaným množstvím práce vyvažuje pomaleji. Zaměstnanci jsou v některých firmách odměňováni podle klasifikačních systémů – tzn. mzdových tarifů firem. Následně kolektivní smlouvy, pracovně právní zákonodárství i čistě tržní vlivy mají vliv na rozhodování podniků.⁷

Zaměstnanými se nazývají osoby, které pracují v době referenčního období v trvalém pracovním poměru. Délka pracovního úvazku není zohledňována. Z ekonomického hlediska se porovná míra nezaměstnanosti, což je procentní podíl zaměstnaných na celkové populaci. Za kladnou ekonomickou charakteristiku je pokládána vyšší míra zaměstnanosti. Jelikož mezi hlavní faktory ekonomického růstu se uvádí zaměstnanost, která napovídá o stupni hospodářského rozvoje země nebo regionu. Nezastupitelnou funkci sehrává zaměstnanost také při financování rozsáhlých sociálních systémů ve vyspělých zemích.⁸

Abrahám uvádí, že „*nezaměstnanost není zrcadlovým obrazem zaměstnanosti. Počítá se jako procentní podíl nezaměstnaných na pracovní síle, což není celá populace, ale součet zaměstnaných a nezaměstnaných osob.*“⁹ Území s nízkou mírou nezaměstnanosti se tudíž nemusí vyznačovat vysokou zaměstnaností. Vyplyvá to z faktu, že některá část obyvatel pobývá mimo trh práce (např. občané, kteří rozhodli nevydávat úsilí na hledání práce, ženy v domácnosti). Nezaměstnanost nemá oproti zaměstnanosti takovou vypovídací schopnost o hospodářském rozvoji, nýbrž se stává docela přesným indikátorem sociálních nerovností.

⁶ MACÁKOVÁ, L. a kol. Mikroekonomie: základní kurz. 10. vyd. Slaný: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-56-0.

⁷ Tamtéž.

⁸ ABRHÁM, J. *Komparativní ekonomika EU*. 1. vyd. Praha: MAC, spol. s.r.o., 2008. ISBN 978-80-86783-34-5.

⁹ Tamtéž, s. 83.

Dle Evropského statistického úřadu je dlouhodobá nezaměstnanost chápána jako absence zaměstnání pro dobu 12 měsíců a déle. Tato zmiňovaná nezaměstnanost se považuje za tu s největším rizikem pro ekonomiku a společnost (vzniká rostoucí sociální napětí nebo růst výdajů z veřejných rozpočtů).

Rozlišujeme několik druhů nezaměstnanosti:

- ❖ **Sezonní nezaměstnanost** se považuje za důsledek sezónních změn v nabídce zaměstnání nebo práce.
- ❖ **Frikční nezaměstnanost** se nazývá jako krátké období nezaměstnanosti u osob, které přecházejí z jednoho pracovního místa na jiné, nebo jež vstupují na trh práce
- ❖ **Strukturální nezaměstnanost** je způsobena nesouladem mezi kvalifikací (nebo rozmístěním) osob hledajících práci a požadavky nebo rozmístěním dostupných pracovních míst.
- ❖ **Cyklická nezaměstnanost** vzniká v důsledku nedostatku pracovních míst tj. neadekvátní úroveň agregátní poptávky.¹⁰

„*Produktivita práce je definována jako hodnota výstupu na jednotku pracovního vstupu.*“¹¹ Údaje o produktivitě vypovídají o efektivnosti pracovního využití zaměstnaných. Specifickými ukazateli ke sledování produktivity jsou HDP na zaměstnanou osobu nebo HDP na hodinu práce.¹²

Mezi základní determinanty ekonomického růstu a úrovně hrubého domácího produktu na hlavu se chápá zaměstnanost a produktivita práce. Právě tyto dva faktory se stávají ruku v ruce hlavními zakládny úspěchu evropské ekonomiky 21. století. Mají zásadní vliv na postavení evropské ekonomiky ve světovém hospodářství. Z důvodu globalizace, která se rozprostírá čím dál tím více, země Evropské unie již nejsou schopné konkurovat levné produkci. Jeden z požadavků globální ekonomiky se promítá do situace, že stále více pracovních míst vzniká v kvalifikovaných sektorech s vysokou produktivitou práce.¹³

¹⁰ CHILLER, B., R. *Makroekonomie dnes*. 1.vyd. Brno: Computer Press, 2004. xvi, Business books. ISBN 80-251-0169-X.

¹¹ KADEŘÁBKOVÁ, A. In: ABRHÁM, J. *Komparativní ekonomika EU*. 1. vyd. Praha: MAC, spol. s.r.o., 2008. s. 84. ISBN 978-80-86783-34-5.

¹² ABRHÁM, J. *Komparativní ekonomika EU*. 1. vyd. Praha: MAC, spol. s.r.o., 2008. ISBN 978-80-86783-34-5.

¹³ ABRHÁM, J. *Komparativní ekonomika EU*. 1. vyd. Praha: MAC, spol. s.r.o., 2008. ISBN 978-80-86783-34-5.

1.3 MIGRACE

1.3.1 POJEM MIGRACE A MOBILITA

Migrace představuje geografický pohyb jedinců a skupin, „prostorové přemísťování osob přes libovolné hranice (zpravidla administrativní)¹⁴. Můžeme rozlišit různé druhy a typy migrace.

Pokud vezmeme v potaz geografické hledisko, rozlišujeme migraci mezi kontinenty – interkontinentální, v rámci jednoho kontinentu (např. Evropa) – intrakontinentální. Dalším rozlišením je přesun migrantů mezi jednotlivými státy případně v rámci jednoho státu, tedy zda se jedná o mezinárodní migraci (rozlišujeme emigraci a imigraci) nebo interní migraci v hranicích státu.

Migrace může být dočasná případně trvalá. Dále rozlišujeme jednorázové přestěhování, případně opakované stěhování nebo periodické přesuny (tzv. pendlování).¹⁵

Lze také rozlišovat i samotné typy pracovních migrantů¹⁶:

- ❖ Mezinárodní vystěhovalec (1 m – 5 let)-vyslán pracovat do jiné země
- ❖ Mezinárodní vystěhovalec s trvalým umístěním zaměstnavatelem v jiné zemi
- ❖ Mezinárodní zaměstnanec, který je najat pro práci v jiné zemi
- ❖ Místní zaměstnanec (local hire) – lokální zaměstnanec společnosti z jiné země
- ❖ Pendler – zaměstnanec pendující z domova do jiné země
- ❖ Cyklický zaměstnanec – dojíždí z domova do práce v jiné zemi vždy na několik měsíců
- ❖ Virtuální zaměstnanec (virtual assignee) – cestuje po různých zemích bez pevné základny a pracuje pomocí informačních technologií;
- ❖ Telepracovník (teleworking) – pracovník, který může pracovat odkudkoliv i z domova

V literatuře se rozlišuje mobilita a migrace. Mobilita je spíše schopností k pohybu. Migrace představuje samotnou aktivitu přesunu. Mobilita (z lat. mōbilitas, pohyblivost/přemístitelnost) je schopnost osoby případně věci být uveden bez překážek do pohybu. V oblasti sociologie se označuje schopnost přesunu v rámci společenství

¹⁴ LINHART, J., A. VODÁKOVÁ a P. KLENER, *Velký sociologický slovník*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 1996. 2 sv. ISBN 80-7184-311-3.

¹⁵ Tamtéž.

¹⁶ PRICEWATERHOUSECOOPER. *Managing Mobility Matters 2006** [online]. 2006 [cit. 2013-02-12]. Dostupné z: http://www.mobility-migration.net/documents/managing_mobility_matters_2006.pdf

za tzv. sociální mobilitu. Ta se dělí na horizontální a vertikální. Horizontální sociální mobilita značí přechod z jedné skupiny do jiné v rámci jedné úrovně, tím může být změna státu, občanství, bydliště, sňatek apod. Vertikální mobilita je pak přesunem individua z jedné sociální vrstvy do druhé. Ta je například vzestupná (další vzdělání, posun v kariéře apod.) a také sestupná (nezaměstnanost, zdravotní omezení apod.).

Lze rozlišit jednotlivé fáze migrace.¹⁷

- ❖ Teoretický migrační záměr (bez aktivit potenciálního migranta)
- ❖ Hypotetický záměr (potencionální migrant se chystá zjišťovat informace)
- ❖ Záměr s jistou mírou pravděpodobnosti (potencionální migrant si již ověřil informace ohledně práce, ubytování)
- ❖ Reálný migrační záměr (potencionální migrant podal žádost, zajistil si bydlení atd.)

1.3.2 MIGRAČNÍ TEORIE

V průběhu dějin se příčiny nikoli jen evropské migrace odvozovaly různými teoriemi. Za účelem fungování EURES (evropská služba zaměstnanosti dále jen EURES) programu, který se podílí na zlepšení pracovní mobility v Evropě, stojí potřebné odkrytí bariér migrace. Dle smlouvy o Evropském společenství nabývají všichni občané Evropské unie právo na volný pohyb osob se záměrem nalezení zaměstnání. Pro vniklé právo volného pohybu osob existují formální a neformální překážky, které tento pohyb omezují a obráceně se setkáváme i s postupy, které mobilitu posilují. Explanační teorie migrace podporují vysvětlení bariér mobility, neboť tyto teorie se pokouší objasnit faktory vedoucí k této migraci a příčiny migrace.

Teorie segmentovaného trhu se řadí mezi rozšířené teorie migrace, která rozlišuje pracovní trh na tři segmenty (primární, sekundární a terciární). Zmíněné segmenty mají odlišný statut a vyskytuje se mezi nimi velmi omezená pracovní mobilita. Nižší sociální statut je u většiny pracovních míst v sekundárním a především terciárním trhu a to nepřináší pracovní vzestup tedy (tzv. dead-end-jobs). Primární a sekundární trh se stává oblastí, kde své uplatnění nacházejí tuzemští pracovníci, tudíž nabídka práce na terciárním trhu se rozvíjí směrem k imigrantům, kteří se této příležitosti ujímají. Imigranti získávají nižší sociální statut a nízkou perspektivu zaměstnání, ale s tím nemají problém, protože těžiště jejich sociálního uznání setrvává

¹⁷ VAVREČKOVÁ, J. a Z. JANATA. *Migrační potenciál po vstupu ČR do EU*. [online]. Praha, 2006 [cit. 2013-01-14]. ISBN 80-87007-08-5. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_189.pdf

v jejich mateřské zemi, ani neztotožňují svojí identitu s jejich pracovním místem v cílové zemi.¹⁸

Ekonomická teorie migrace vysvětluje podněty přispívající k migraci podle racionálního předvídání jednotlivce, jenž vyžaduje maximalizovat svůj výnos tedy mzdu. Pracovníci migrují do míst, kde převládá poptávka nad nabídkou práce. Především z důvodu, že v těchto místech se setkáváme se nedostatkem pracovních sil, ale oproti tomu s vyššími mzdami. Pro zaměstnavatele tato situace na trhu znamená, že poptávají pracovníky z ciziny. Lákadlem k odchodu do země se pro pracovní síly, tedy stala vyšší mzda.

V rozhodování jednotlivce zastává významnou roli míra nezaměstnanosti cílového státu. Dále se věnoval souvislosti mezi mírou migrace a s tím spojené změny zaměstnanosti v Evropě. Potvrdil, že čím roste relativní nárůst zaměstnanosti, tím se zvedá vlna imigrantů z Turecka, Řecka, Španělska a Portugalska.¹⁹ I když míra migrace je přiměřená rozdílu mezi vyšší mezd vysílající a přijímající země, rozhodnější roli hraje míra zaměstnanosti a naskýtá se příležitost k získání zaměstnání ve vstupní zemi. To napovídá skutečnosti, že za prvky podněcující migraci neoznačíme pouze mzdové rozdíly, nýbrž i poptávku po pracovní síle i hospodářskou vyspělost a růst cílové země a míru zaměstnanosti.^{20 21}

1.3.3 FAKTORY MIGRACE

Na bázi teorií migrace se nám otevírá možnost prokázat faktory, které napomáhají k migraci. Jedná se o tzv. push a pull faktory které ovlivňují stranu vysílajícího (push faktor) a přijímajícího (pull faktor) státu. Push faktor (anglický výraz pro „tlačit“) napomáhá k odcestování z mateřského státu, příkladem jsou nízké mzdy nebo vysoká nezaměstnanost, které podněcují tlak k emigraci. Pull faktory (anglický výraz pro „táhnout“) napomáhají k příchodu do dané země. Pro migranty se stává země atraktivnější z důvodu vyšší mzdy i setkání se s lepším technologickým vybavením.^{22 23}

¹⁸ BARŠOVÁ, A. a P. BARŠA. *Přistěhovalectví a liberální stát: imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2005. ISBN 80-210-3875-6.

¹⁹ MASSEY, D. S. *Worlds in Motion: Understanding international migration at the end of the millennium*. Oxford: Clarendon Press, 2005. xiv, ISBN 0-19-928276-5.

²⁰ BARŠOVÁ, A. a P. BARŠA. *Přistěhovalectví a liberální stát: imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2005. ISBN 80-210-3875-6.

²¹ MASSEY, D. S. *Worlds in Motion: Understanding international migration at the end of the millennium*. Oxford: Clarendon Press, 2005. xiv, ISBN 0-19-928276-5.

²² BARŠOVÁ, A. a P. BARŠA. *Přistěhovalectví a liberální stát: imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2005. ISBN 80-210-3875-6.

Příkladem push faktorů je nízká mzda, vysoká nezaměstnanost, špatné životní podmínky, bez možnosti osobní růstu, dostačující pracovní podmínky. V případě Pull faktorů jsou to možnost lepšího pracovního uplatnění, nízká diskriminace, vyšší životní standard, čistější životní prostředí.

V ekonomických teoriích se dozvídáme, že lidé projevují zájem o poptávku na trhu práce, resp. na výšky platů. Potenciální migrant se nezabývá jen numerickým vyjádřením platu, ale stará se o řadu dalších skutečností, které jsou s danou zemí spojené. Hlavní roli v jeho rozhodnutí mimo jiné hraje kultura, jazyk kvalita ubytování, rodinná a sociální síť a jiné kvality ubytování.²⁴

Vandenbrande ve svém výzkumu poukazuje na diferenciaci v podnětech mezi migrací na delší a kratší vzdálenost. V problematice migrace v rámci města či regionu je nejvíce motivována sociálním kapitálem – lepším ubytováním (28%), změnou v rodinné situaci (23%) a přáním po vlastním domě (19%). Protikladem je migrace na delší vzdálenosti tedy mimo region a stát. Ostatně je svázaná s pracovním trhem, mnohokrát s novým zaměstnáním nebo transferem v rámci jednoho zaměstnavatele (34%) nebo změnou rodinné situace (18%).

Migraci znesnadňují také určité bariéry, které jsou omezením či dokonce překážkou pro potenciální migranty. Příkladem takových bariér jsou legislativní omezení, kulturní a sociální rozdíly. Více o těchto bariérách pojednávám v druhé kapitole na konkrétních informacích ohledně situace v EU.

1.3.4 MARGINALIZACE MIGRANTŮ

Změna k postindustriální společnosti je spojena s četnou řadou společenských a hospodářských změn a tyto skutečnosti ohrožují šance jedinců uspět v soutěži na pracovním trhu. V odborné literatuře se pokazuje zejména na proces globalizace, strukturální změny hospodářství, technologický pokrok a inovace, stárnutí populace a přeměny genderových rolí. Zmiňované procesy označujeme za jedny z hlavních příčin vzniku tzv. nových sociálních rizik a jsou považovány za vedlejší jevy transformace společnosti.

Marginalizačním procesům na trhu práce a riziku sociálního vyloučení jsou vystaveni jednotlivci s nízkou nebo požadavkům trhu práce neodpovídající úrovní lidského kapitálu. Pro tyto jedince nastává vytěsňování do okrajových pozic na

²³ MASSEY, D. S. *Worlds in Motion: Understanding international migration at the end of the millennium*. Oxford: Clarendon Press, 2005. xiv, ISBN 0-19-928276-5.

²⁴ VANDENBRANDE, T., L. COPIIN a P. HALLEN. *Mobility in Europe: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. In: [online]. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006 [cit. 2013-02-12]. ISBN 92-897-0955-3. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/59/en/1/ef0659en.pdf>

pracovním trhu, tudíž pracovní místa s nízkým sociálním statusem nebo s horšími mzdovými a pracovními podmínkami anebo vytěsnění úplně mimo pracovní trh. Pracovní místa, která jsou pro domácí pracovní sílu neatraktivní, dávají příležitost cizincům k ekonomické migraci, proto část marginálních pozic na trhu práce je obsazena pracovníky ze zahraničí. Marginalizační procesy na trhu práce se zasahují především zahraniční pracovníky, jelikož jsou ochotní akceptovat horší pracovní podmínky oproti domácí pracovní síle. Důsledky marginalizace těchto migrantů řadíme k novým sociálním rizikům.²⁵

Postindustriální společnost, která se vyznačuje rozvojem služeb a informační techniky, se pojmenovává jako společnost informační a vědění. Představitelé nové doby, již nejsou výrobní dělníci (blue collars) nýbrž tzv. „bílá límečky“ (white collars) zaměřující se na produkci a zpracování informací. Sociální struktura je ovlivněna zvyšující vahou vědění, protože rozdíl mezi vrstvami a třídami, jenž spočíval ve vlastnictví hmotného a finančního kapitálu, se krok za krokem stírá a objevují se rozdíly zakládající na vzdělání a zkušenostech. Z tohoto zjištění se stává disponibilní lidský kapitál hlavním stratifikačním činitelem.²⁶

V současném prostředí dynamického a vysoce konkurenčního trhu se stává důležitým kritériem úspěchu schopnost rychlé adaptace na měnící se podmínky. Z tohoto faktu vývoje se odhaluje požadavek flexibility a je nutné být schopný se přizpůsobit se tržním šokům a změnám podmínek na trhu práce.²⁷

Pokud nejsou jedinci schopni se změnám přizpůsobit, nastává situace, kdy se dostávají do okrajových, marginálních pozic na trhu práce. Požadavky na numerickou a mzdovou flexibilitu zaměstnavatelů patří mezi jeden ze základních faktorů, který vede k marginalizaci části pracovní síly. Většina práceschopných osob nechce vykonávat částečné či dočasné pracovní úvazky ve službách a příležitostné práce, proto se na okraji struktury zaměstnání objevují tzv. flexiworkers, kteří zastávají především výše zmiňované pracovní pozice. Roli tzv. flexiworkers zastupují ve velké míře zahraniční pracovníci, kteří se podílí na tvorbě terciárního sektoru práce tvořený pracovními místy, která jsou domácími pracovníky z důvodu nízké atraktivity (sociální status, pracovní podmínky, mzda) odmítána.

U zahraničních pracovníků se setkáváme s řadou znevýhodnění zejména s omezenou možností volby mezi různými formami flexibility na trhu práce a dále

²⁵ WINKLER, J. a L. KLIMPLOVÁ. et al. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5352-6.

²⁶ Tamtéž.

²⁷ Tamtéž.

s omezenou adaptační schopností na požadavky trhu práce. K zásadním znevýhodňujícím faktorům migrantů při účasti na pracovním trhu, oproti domácí pracovní síle, dle Cause a Jean se řadí „nižší úroveň vymíněné mzdy, nízká úroveň produktivity, různé formy diskriminace na trhu práce a omezená vyjednávací síla.“²⁸

K posouzení postavení cizinců na trhu práce v České republice slouží klasifikace zaměstnání. Tato klasifikace dělí zaměstnání dle stupně vzdělání a specializace, tedy člení jednotlivé zaměstnání dle složitosti úkolů a specializace vzdělání. Prostřednictvím klasifikace je možné rozřídít trh práce na zaměstnání nemanuální (řídící, odborné duševní a technicko administrativní práce, třída 1-5) a manuální zaměstnání (řemeslná, dělnické, obsluhující a pomocná, třídy 6-9). V praxi první a druhá klasifikace obvykle vyžaduje vysokoškolské vzdělání a se zvyšujícím se číslem kvalifikace jsou kladeny nižší požadavky na vzdělání a specializaci. Zahraniční zaměstnanost cizinců z dostupných údajů dokládá, že tito zaměstnanci spadají především do třech tříd klasifikace zaměstnání (7,8,9,), čili do oblasti sekundárního a terciárního sektoru trhu práce. Marginální pozice na trhu práce nejčastěji obsazují dle zkušeností zaměstnanců na úřadech práce z kategorie EU/EHP občané Slovenska, Polska, Bulharska a Rumunska a z kategorie občanů třetích zemí pak nejčastěji občané bývalých států Sovětského svazu, Mongolska a Vietnamu.²⁹

²⁸ CAUSA, O. a S. JEAN. In: WINKLER, J. a L. KLIMPLOVÁ. et al. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5352-6.

²⁹ WINKLER, J a L. KLIMPLOVÁ, et al. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 225 s. ISBN 978-80-210-5352-6.

2 VOLNÝ POHYB PRACOVNÍCH SIL V EU

2.1 VOLNÝ POHYB OSOB V EU

Zakladatelé Evropského společenství si uvědomovali, že v současném světě je z ekonomického i politického hlediska nutné, aby vzniklo rovněž společenství států Evropy, kde by mohly být zrušeny bariéry volného pohybu. Tím pádem se aby se mohly začít uskutečňovat jednotlivé společné politiky a to by zaručilo větší respekt a silnější pozici na světovém trhu. Za těchto okolností byl položen základ Evropskému hospodářskému společenství, třetí z Evropských společenství, jehož zrod se spojuje s rokem 1957.

Právě ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957 byla zakotvena svoboda pohybu, jež reprezentuje jeden ze základních principů, na kterých se do současnosti zakládá Evropská unie. Svoboda pohybu ve smyslu uvedené smlouvy obsahuje svobodu pohybu:

- ❖ zboží
- ❖ služeb
- ❖ kapitálu a
- ❖ osob

Tyto čtyři svobody pohybu jsou někdy v literatuře označovány jako základní pilíře, na kterých stojí Evropská unie. Svobodu pohybu je obsažena v čl. 12 Smlouvy o založení Evropského společenství.³⁰

Volný pohyb pracovníků v EU

*Čl. 39 SES: 1. „Je zajištěn volný pohyb pracovníků v Společenství. Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky“.*³¹

V citaci je kladen zvláštní důraz na odstranění diskriminace na základě státní příslušnosti. Právě tento fakt je považován za překážku volného pohybu pracovních sil.

Čl. 39. Odst. 2 SES začleňuje zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti, pokud jde o:

- ❖ zaměstnávání
- ❖ odměnu za práci a
- ❖ jiné pracovní podmínky

³⁰ KOLDINSKÁ, K. et al. Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2000, s. 21-22. ISBN 978-80-7179-622-0.

³¹ . Tamtéž, 21-22.

Jako překážku volnému pohybu pracovních sil chápeme rozdílné zacházení s pracovníky na základě jejich státní příslušnosti. Z tohoto ustanovení vyplývají následně dvě oblasti úpravy, která provádí tento článek

- ❖ zajištění volného pohybu pracovníků z hlediska jejich pracovněprávní ochrany a
- ❖ zajištění volného pohybu pracovníků z hlediska jejich sociálního zabezpečení.

V poli působnosti pracovněprávní ochrany zmocňuje čl. 40 SES Radu k přijímání směrnic nebo nařízení k zavedení volného pohybu pracovníků.

Následující podstatný prvek volného pohybu osob je rovné postavení s vnitrostátními příslušníky na trhu práce, sociální zabezpečení osob, jež svého práva na volný pohyb v rámci Společenství využijí. Bariérou volnému pohybu osob by bylo, pokud by se stávalo, že migrující pracovník by nemohl uplatňovat všechna svá sociální práva ve stejné úrovni, jako osoba, která se za prací nestěhuje, ale pracuje ve svém členském státě.³²

Čl. 42 SES: „Rada přijme postupem podle článku 251 v oblasti sociálního zabezpečení taková opatření, která jsou nezbytná k zajištění volného pohybu pracovníků, za tímto účelem. Rada vytvoří systém, který migrujícím pracovníkům a oprávněným příslušníkům jejich rodin zajistí:

a) započtení všech dob získaných podle práv členských států pro účely vzniku a zachování nároků na dávky, jakož i pro výpočet jejich výše,

b) vyplácení dávek osobám s bydlištěm na území členských států

Rada se řídí jednomyslně postupem podle článku 251.“³³

Výše citované ustanovení reprezentuje základ zmocnění k přijetí dokumentů sekundárního práva ES, které provádějí zásady obsažené právě v čl.42. SES

Co se týká volného pohybu pracovních sil a sociální ochrany migrujících pracovníků byla přijata nařízení. Dochází k přijetí dvou nařízení o koordinaci sociálního zabezpečení a ta nabyla svou účinnost dne 1.ledna 1959. Několik let po té byla přijata nařízení č. 15 o prvních opatřeních k dosažení volného pohybu pracovníků uvnitř Společenství a nařízení Rady EHS č. 38/64 ze dne 25. března 1964 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství

³² KOLDINSKÁ, K. et al. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2000.s.23. ISBN 978-80-7179-622-0.

³³ Tamtéž, s. 23.

V 60. a 70. letech byla výše zmíněná nařízení substituována novou právní úpravou zabývající se volným pohybem pracovníků a jejich sociálních aspektů. Mluvíme o:

- ❖ Nařízení Rady (EHS) č.1612/68 ze dne 15. října 1968, o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství
- ❖ Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 z 14. června 1971, o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství
- ❖ Nařízení Rady (EHS) č. 574/72, ustanovující postup provádění nařízení (EHS) č.1408/71, o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství.³⁴

Nově oblast volného pohybu osob upravuje Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie, které je de facto kodifikací tří předchozích nařízení.³⁵

2.2 EKONOMICKÁ INTEGRACE A PRACOVNÍ MIGRACE

V roce 2004 vstoupila Česká republika do EU a stala se součástí mezinárodního uskupení s vysokým stupněm ekonomické integrace, který si klade za cíl vytvoření společného trhu a hospodářské a měnové unie. Členské státy se snaží dosáhnout těchto cílů pomocí čtyř základních svobod vnitřního trhu, tj, volný pohyb osob, zboží, služeb a kapitálu. EU dosahuje výše uvedených základních svobod vnitřního trhu prostřednictvím společných koordinovaných politik, které se vyznačují různými fázemi harmonizace a koordinace v jednotlivých oblastech.

Z toho vyplývá, že koordinace systémů sociálního zabezpečení je nezbytnou podmínkou zajištění volného pohybu osob. U migrujících osob by mohlo nastat riziko dvojího pojištění, tedy vyhnutí se pojištění či ztrátě nároku na dávky v jednotlivých systémech, z toho důvodu nesmí zůstat opomíjena koordinace systémů sociálního zabezpečení. Tím pádem se vztahují na všechny členské státy EU koordinační nařízení EU o sociálním zabezpečení, čili od roku 2004 i na Českou republiku.

Tepperová uvádí ve své případové studii, že „*koordinace – na rozdíl od harmonizace – nezakládá povinnost změny národních předpisů, ani je přímo nemění.*

³⁴ KOLDINSKÁ, K. et al. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2000. ISBN 978-80-7179-622-0.

³⁵ Nařízení evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 - o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie. In: *Úřední věstník Evropské unie*. 5. 4. 2011. Dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/07AF2484-EB09-4627-B4E3-1AF15F6BCDF2/0/492_2011_o_volnem_pohybu_pracovniku.pdf

*Koordinace pouze vymezuje, příp. nahrazuje ustanovení nevýhodná pro migrující osoby, a určuje systém sociálního zabezpečení, ve kterém bude osoba pojištěna.*³⁶ Při praktické aplikaci přetrvávají rozdíly v národních předpisech, z tohoto důvodu mohou nejasnosti v určitých případech směřovat až k soudním sporům.

Když v roce 2004 přistoupilo do EU deset nových členských zemí, zvýšil se počet EU o 72 milionů obyvatel. Vznikla otázka alokace práce u širšího integračního uskupení se zřetelně rozdílným ekonomickým rozvojem v původních a přistupujících státech. V této souvislosti došlo k odhadům migračního potenciálu přistupujících států, zda případné migrace obyvatel budou mít velký vliv na sociální systémy stávající a přistupujících zemí. Za této situace využila většina stávajících států EU možnosti omezení jejich pracovního trhu vůči občanům osmi z deseti nově přistupujících. Výjimku tvořily dvě malé země Malta a Kypr, na které žádná omezení pracovního trhu nebyla uplatněna.

Před rozšířením, které se uskutečnilo v roce 2004, proběhlo mnoho studií zabývajících se predikcí potenciální migrace z nově přistupujících států. Z hlavních studií vyplývala předpověď, že v počátečních letech by mohla být roční čistá migrace migrantů z přistupujících zemí na úrovni mezi 300 000 a 400 000. Pravdou se stalo, že čistou roční migraci tvořilo 200 000 a 250 000 migrantů ze zemí východní a centrální Evropy do EU-15.³⁷

Koordinací nařízení o sociálním zabezpečení byla aplikována u nových členských států okamžitě i přesto, že se schválilo omezení pracovního trhu u původních členů EU. Nastala tedy situace, kdy existovala dočasná bariéra volného pohybu osob ve formě omezení pracovního trhu uplatněného většinou původních zemí, oproti tomu fungovala koordinace systémů sociálního zabezpečení mezi všemi členskými státy, jenž volný pohybu osob nezabraňovaly.³⁸

Pracovněprávní vztah českého občana mezi zahraniční společností je výhradně ve většině případů uzavírán dle tamějšího pracovního práva. Všechny pracovněprávní otázky (délka dovolené, cestovní náhrady, pracovní doba atd.) se potom usměřují tímto pracovním právem bez ohledu na to, co vymezení legislativa České republiky.

³⁶ RYTÍŘOVÁ, L. a J. TEPPEROVÁ. Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. s. 213. ISBN 978-80-7263-732-4.

³⁷ RYTÍŘOVÁ, L. a J. TEPPEROVÁ. Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-732-4.

³⁸ Tamtéž.

Zaměstnanec a zaměstnavatel mohou sjednat, že se jejich pracovněprávní vztah bude řídit českým právem, přesto tato možnost je v praxi velmi komplikovaná a může vést až ke konfliktům, z tohoto důvodu ji nelze doporučit.³⁹

Hlavní překážky pracovní mobility pracovních sil

Od zavedení volného pohybu pracovníků a otevření trhu práce v EU v roce 1957 proběhlo mnoho diskusí o pracovní mobilitě v EU a řešily se otázky, proč volný pohyb probíhá v tak malém měřítku. Podle vědců dokonce i vytváření Společného evropské trhu výrazně nestimulovalo mobilitu.⁴⁰ Jak je uvedeno ve výzkumném prohlášení, i tak když došlo k výraznému pokroku v právním rámci volného pohybu pracovníků, tak i k pokroku v celkové politické integraci EU, přesto je mobilita pracovních sil na evropské úrovni stále velmi nízká. Následující část této podkapitoly by měla sloužit k většímu porozumění, proč vlastně došlo pouze k malému posunu v oblasti mobility občanů v EU. Budeme zde identifikovat a analyzovat překážky evropské pracovní mobility, na které upozorňují vědci a odborníci v oblasti pracovní migrace.⁴¹

2.2.1 VEŘEJNÉ MÍNĚNÍ O VOLNÉM POHYBU OSOB V EU

Podle Julianna Traser z European Citizen Action Service (ECAS), neziskové organizace z Bruselu, celková mobilita v rámci EU se nezměnila oproti předchozím rokům a dokonce s jejím rozšířením zůstal volný pohyb v rámci Unie na nízké úrovni o méně než 2% z populace.⁴² Kromě toho v souladu s výsledky studií z roku 2008 setrval v patnácti starých členských státech EU podíl pracovníků z dvanácti nových členských států pod 1% z celkového počtu zaměstnaných pracovních sil.⁴³

I přes příznivé stanovisko o volném pohybu občanů zde existuje malá mobilita v rámci EU. Z průzkumu Eurobarometru z roku 2006 o geografické a tržní pracovní mobilitě, vyplynulo, že existuje silná podpora ze strany veřejného mínění o oblast

³⁹ RYTÍŘOVÁ, L. a J. TEPPEROVÁ. Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-732-4.

⁴⁰ Zimmermann, K. European Labour Mobility. De Economist.: *Challenges and Potentials*. roč.153, č. 4, ISSN 425-450.

⁴¹ SMIGIEL, J. *Free movement of workers in the European Union Obstacles to EU labor mobility and possibilities to overcome them*. [online]. Budapest, 2010. [cit. 2013-01-19]. Thesis. Central European University Department of Public Policy, Supervisor: Uwe Puetter. Dostupné z: http://www.etd.ceu.hu/2010/smigiel_joanna.pdf

⁴² TRASER, J. *Who's afraid of EU's latest enlargement?* [online]. Brussels: ECAS, 2008. [cit. 2013-01-22]. Dostupné z: http://www.ecas-citizens.eu/component/option,com_docman/task,doc_download/gid,439/Itemid,99999999/

⁴³ HONEKOPP, E., P. MARTIN, a P. PLEWA. *Report of the Seminar on Migration and Development on the Polish-Ukrainian Border. International Migration*, 2008, 46: 199–209. doi: 10.1111/j.1468-2435.2008.00477.x

mobility v EU.⁴⁴ Geografická mobilita je obecně vnímána od 62% respondentů jako přínos pro evropskou integraci. Kromě toho pro 53 % respondentů EU představuje "svobodu cestovat a pracovat v EU". Potíže, se kterými by se museli potýkat po svém příchodu do jiného členského státu, byly následující: téměř 50% poukázalo na nedostatek jazykových dovedností, obtíže s přizpůsobením nové kultuře 20%, přístup k sociální ochraně a sociálním službám 15%. Dokonce 10% respondentů přiznalo, že pro ně potenciální bariérou mobility může být uznání diplomů a dovedností. Ostatně další průzkum ukazuje, že i přes silnou podporu geografické mobility, pouze 5% všech občanů EU uvedlo, že by se mohlo přesunout do jiné země EU a najít si práci.⁴⁵

Z toho lze vyvodit, že neexistuje žádná známka o masové migraci v rámci EU. Geografická a pracovní mobilita jsou důležité pro produktivitu a konkurenceschopnost v EU.⁴⁶ Snížení překážek pohybu práce v EU může mít za následek, vyvinutí pružnější a přizpůsobivější pracovní síly, reagující na různou ekonomickou situaci. I přes pozitivní pohled na mobilitu a skutečnosti, že svoboda pohybu představuje jeden ze základních principů Evropského společenství od Římské smlouvy, mobilita pracovních sil v EU je relativně malá ve srovnání s celkovou pracovní silou. Z tohoto faktu je důležité upozornit na problémy, kterým občané EU stále čelí.⁴⁷

2.2.2 PŘECHODNÁ OBDOBÍ

Přechodná opatření umožňují starým členským státům, aby stanovily úplné nebo částečné omezení volného pohybu pracovníků z nových členských států po dobu nejvýše sedmi let po přistoupení. Svůj pracovní trh musely zcela otevřít staré členské státy nejpozději do roku 2011 pro osm nových členských států a do roku 2013 v případě Bulharska a Rumunska.

Mnoho vědců považovala přechodná opatření při rozšíření EU po roce 2004 a 2007 za jednu z hlavních bariér pro mobilitu pracovních sil v EU.⁴⁸ Omezující přechodná opatření byla zásahem do právního rámce EU, který nabízel EU

44 EUROPEAN COMMISSION. Eurobarometer survey on geographic and labour market mobility. Europeans and mobility: first results of an EU-wide survey. [online]. Belgium, 2006 [cit. 2013-03-14]. Dostupné z: <http://www.icpsr.umich.edu/icpsrweb/ICPSR/studies/4641>

45 EUROPEAN COMMISSION In: Special Eurobarometer . European Employment and Social Policy. [online]. 2006 [cit. 2013-01-11]. Dostupné z:

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs261_summary_en.pdf

46 TURMANN, A. A New European Agenda for Labour Mobility. Report of a CEPSECHR Task Force. Brussels: Centre for European Policy Studies, 2005.

47 SMIGIEL, J. Free movement of workers in the European Union Obstacles to EU labor mobility and possibilities to overcome them. [online]. Budapest, 2010. [cit. 2013-01-19]. Thesis. Central European University Department of Public Policy, Supervisor: Uwe Puetter. Dostupné z:

http://www.etd.ceu.hu/2010/smigiel_joanna.pdf

48 DONAGHEY, J. a P. TEAGUE. The Free Movement of Workers and Social Europe: Maintaining the European Ideal. Industrial Relations Journal 2006. roč. 37, č. 6, ISSN 652-666.

pracovníkům právo na rovné zacházení a zakazoval diskriminaci na základě státní příslušnosti. Donaghey a Teague⁴⁹ spolu s dalšími vědci také volali o prodloužení přechodných období jako mechanismů uvalených na nové členské státy, které podle jejich názoru, prohlubovaly propast mezi principem volného pohybu, což je základním právem evropských občanů a jak se s nimi zachází v praxi.

Dále v roce 2006 Komise zveřejnila zprávu o přechodných ustanoveních pro období od 1. května 2004 do 30. dubna 2006. Zpráva poskytla právní základ, kdy se staré členské státy rozhodly, zda chtějí pokračovat, aby se volný pohyb pracovníků vztahoval na vnitrostátní omezení během období od 1. května 2006 do 30. dubna 2009.⁵⁰

Je zajímavé, že o dva roky později se objevila další evropská zpráva Komise, která ukázala, že mobilní pracovníci z nových členských států měli pozitivní vliv na hospodářství původních členských států. Tedy, že pracovní mobilita významně přispívá k hospodářskému růstu v EU a nevede k rušivým podnětům na jejich pracovních trzích.⁵¹ Ve zmíněné zprávě Evropská komise vyzvala členské státy, aby zrušily omezení volného pohybu pracovníků, jak nejrychleji je to možné z důvodu lepšího hospodářského rozvoje EU. Přesto, ale některé státy obnovovaly přechodná opatření proti volnému pohybu pracovníků a to především z vnitropolitických důvodů.

Státy přistupující v roce 2004 vlastní pracovní trh plně uvolnily již v první fázi, jen výjimku tvořilo Maďarsko a Malta. Povinnou registraci v době první fáze vyžadovaly Slovensko a Kypr. Během druhé fáze, tj. od 1. ledna 2009 nastalo uvolnění pracovního trhu od Maďarska, Španělska, Portugalska, Řecka a Dánska. Přistupující země Rumunsko a Bulharsko neuplatnily žádná reciproční omezující opatření.⁵²

Pokud se obecně podíváme na kontinuální názor vlády a obecně české politiky, tak, vždy byl zastáváno stanovisko zrušení přechodných období ve všech členských státech EU. Stanovisko podporovaly ekonomické výhody volného pohybu pracovníků (nová pracovní místa, zvýšení HDP), které Velké Británii, Irsku a Švédsku toto otevření pracovních trhů přineslo. Také snaha nepodporovat rozvoj černého trhu práce, byla za stanoviskem zrušení přechodných opatření. V první polovině roku 2009 také bylo téma

49 Tamtéž.

50 EUROPEAN COMMISSION. Report on the Functioning of the Transitional Arrangements set out in the 2003 Accession Treaty. [online]. period 1 May 2004–30 April 2006 [cit. 2013-02-02]. Dostupné z: <http://www.montesquieu-institute.eu/9353000/1/j9vvhfxc6p0lcl/vj6ipfmm88z6>

51 EUROPEAN COMMISSION. Commission report on transitional arrangements regarding free movement of workers. [online]. 2008 [cit. 2013-02-14]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-08-718_en.htm?locale=fr

52 RYTÍŘOVÁ, L. a J. TEPPEROVÁ. Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-732-4.

volného pohybu osob jednou z nejpodstatnějších priorit českého předsednictví EU v souladu s mottem „Evropa bez bariér“.⁵³

Duben roku 2011 se stal zlomový pro Českou republiku a dalších sedm nových členských zemí Evropské unie, z důvodu zrušení sedmiletého přechodného období omezující ve vymezených oborech volný pohyb pracovníků, které využilo Německo a Rakousko. Souběžně to znamená, že od 1. května 2011 mohou české firmy působit na rakouském a německém trhu za stejných podmínek jako místní podnikatelské subjekty. Dává jim to možnost vysílat své zaměstnance do zmíněných zemí a dodávat tam výrobky a služby nebo čerpat na těchto trzích zakázky.⁵⁴

2.2.3 NEDOSTATEK ZNALOSTÍ MIGRANTŮ O SVÝCH PRÁVECH OBČANŮ EU A JEJICH NEDOSTAČNÝ PŘÍSTUP K INFORMACÍM O MOBILITĚ

Další bariérou v problematice migrace je malá znalost migrantů o právech z pohledu občanů EU a jejich neznalost v získávání informací o pracovních možnostech v jiných členských státech. Z pohledu pracovních migrantů, kteří hledají nové pracovní příležitosti v zahraničí, stále existuje mezera v podmínkách jejich znalostí o jejich občanských a pracovních právech v EU.⁵⁵ Kromě toho Evropská komise ve svém akčním plánu pro dovednosti a mobilitu identifikuje přístup k informacím o mobilitě jako jeden z hlavních úkolů na evropském trhu práce, který způsobuje nízkou úroveň odborné a geografické mobility v EU.⁵⁶ Ostatně důkazy z panelu pro občany, které pořádá ECAS ukazují, že mnoho lidí stále neví, jak by mohlo čerpat právní podněty v oblasti volného pohybu pracovníků z EU. ECAS také poukazuje na to, že informace buď nejsou k dispozici, nebo nejsou snadno srozumitelné pracovním migrantům.⁵⁷ Mimo jiné EURES zpráva ukazuje, že je

53 MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Přechodné období pro volný pohyb pracovníků. [online]. 9.3.2010 [cit. 2013-01-19]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1282>

54 KOPÁČEK, P. Hospodářská komora ČR: *Otevření pracovního trhu v Německu a Rakousku je šancí pro české firmy*. [online]. 2011 [cit. 2013-02-08]. Dostupné z: <http://www.komora.cz/zpravodajstvi-a-media/aktuality-4/obchod-cestovani-zahranici/otevreni-pracovniho-trhu-v-nemecku-a-rakousku-je-sanci-pro-ceske-firmy.aspx>

55 TRASER, J. *Who's afraid of EU's latest enlargement?* [online]. Brussels: ECAS, 2008. [cit. 2013-01-22]. Dostupné z: https://www.google.cz/#hl=cs&output=search&client=psy-ab&q=TRASER%2C+J.+Who%E2%80%99s+afraid+of+EU%E2%80%99s+latest+enlargement%3F+Brussels:+ECAS%2C+2008.&oq=TRASER%2C+J.+Who%E2%80%99s+afraid+of+EU%E2%80%99s+latest+enlargement%3F+Brussels:+ECAS%2C+2008.&gs_l=hp.3...689.689.0.1189.1.1.0.0.0.117.117.0j1.1.0...0.0...1c.1.5.psy-ab.odwuaW9DOZQ&pbx=1&bav=on.2,or.r_qf.&bvm=bv.43287494,d.Yms&fp=17c38b7838d0cafe&biw=1366&bih=659

56 EUROPEAN COMMISSION. *Commission's Action Plan for skills and mobility*. [online]. 2002 [cit. 2013-02-22]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0072:FIN:EN:PDF>

57 ECAS. *Recommendations for policy action on workers' mobility*. [online]. Brussels, ECAS, 2008 [cit. 2013-03-14]. Dostupné z:

nesnadný přístup k informacím o pracovní mobilitě. Uchazeči o zaměstnání v cílové zemi se zajímají o informace jako jsou pracovní podmínky, ubytování, náklady na bydlení a způsob života v cílové zemi.⁵⁸

Navíc, jak poukázala PricewaterhouseCoopers zpráva většina potenciálních uchazečů o zaměstnání si není vědoma možných příležitostí v zahraničí a výhod být mobilní. Zpráva také naznačuje, že mnozí zájemci o zaměstnání si nejsou vědomi informačních uzlů EU, jako je například EURES. Na závěr tyto příklady ukazují, že občané EU nemohou plně uplatnit své práva na volný pohyb, protože si nejsou vědomi svých vlastních práv jako občané EU anebo nemají kompletní přístup k informacím o mobilitě.⁵⁹

2.2.4 ADMINISTRATIVNÍ A PRÁVNÍ PŘEKÁŽKY PRO PRACOVNÍ MIGRANTY

Sdělení Komise ze dne 11. prosince 2002 – Volný pohyb pracovníků⁶⁰: docílení plných výhod a potenciálu volného pohybu pracovníků poukazuje na praktické, administrativní a právní zábrany, které stále přetrvávají v oblasti volného pohybu pracovníků a brání zaměstnancům plně využívat výhody geografické mobility. Jak bylo zdůrazněno v předchozí kapitole, právo se pohybovat a pobývat je hodně závislé na ekonomických faktorech, jako je finanční situace pohybující se osoby. Osobám bez dostatečných prostředků k úhradě jejich pobytu v hostitelské zemi nebudou poskytnuta práva k pobytu. Navíc přístup k pobytu, vzdělávání na trhu práce je stále předmětem určitých hospodářských podmínek. Ostatně odborná literatura poukazuje na jiná právní omezení k výkonu práva pro volný pohyb pracovníků. Jedná se o následující: omezení sociální zabezpečení a systému veřejného zdravotnictví (jako příklad, že se musí platit příspěvky na sociální zabezpečení ve více než v jednom členském státě), jako i určitá omezení zaměstnání ve veřejné službě v hostitelské zemi.

https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CDMQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ecas-citizens.eu%2Findex.php%3Foption%3Dcom_docman%26task%3Ddoc_download%26gid%3D300%26Itemid%3D&ei=tcpBUf6jGKf54QTVioDwCQ&usq=AFQjCNGDYQ0s1v3xfLbkVANcs4MznHEPFw&sig2=w_AgSUV1Y5imivlqjblsBA&bvm=bv.43287494,d.Yms

⁵⁸ EURES. *Research study on obstacles to mobility*. [online]. Malta, 2007 [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: http://etc.gov.mt/Resources/file/Resources/2007%20-%20ETC_Research_Study%20on%20obstacles%20to%20mobility.pdf

⁵⁹ PRICEWATERHOUSECOOPER. *Managing Mobility Matters 2006** [online]. 2006 [cit. 2013-02-12]. Dostupné z: http://www.mobility-migration.net/documents/managing_mobility_matters_2006.pdf

⁶⁰ EUROPEAN COMMISSION. *Free movement of workers: achieving the full benefits and potential*. [online]. 11. 12. 2002 [cit. 2013-03-14]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0694:FIN:en:PDF>

Následuje PricewaterhouseCoopers zpráva, kde je v závěru uvedeno, že nejčastěji jsou citovány právní a institucionální bariéry pro pracovní migranty. Například jsou rozdíly v daňových systémech mezi členskými státy EU/EHP a Švýcarska. Nedostatek integrovaných právních předpisů EU o zaměstnanosti. EURES dodává, že nároky na důchod nejsou automaticky převoditelné, kvalifikace a dovednosti získané v jiných zemích nejsou vždy uznány a přístup k zaměstnání do veřejného sektoru je omezen.⁶¹

Mimo to zpráva "Evropané na cestách - Portréty 31 mobilních pracovníků" kterou zveřejnila Evropská komise, se zabývá osobními příběhy mobilních pracovníků v členských státech EU, identifikuje různé byrokratické potíže, s jakými se evropští státní příslušníci setkávají, když začnou pracovat v zahraničí. Jeden příklad pochází od občana EU, jenž se přestěhoval z Německa do Holandska za práci a popisuje problém, že nelze přijmout úvěr buď z německé, nebo nizozemské banky. Problém vzniká, že německé banky mu nemůžou nabídnout hypotéku, protože nemá příjem v Německu, a nizozemská banka rovněž odmítá stejnou službu, protože jeho dům je v Německu. Příběh zakončuje slovy: "*Nezdá se ani, že by bylo mnoho informací, jak lidem pomoci. EU vám umožní cestovat a pracovat v různých zemích, ale tím to končí. Všechno po tom, jako sociální zabezpečení nebo trvalý pobyt si musíte obstarat sám*".⁶²

V závěru stále existuje mnoho problémů o nesprávném výkladu právních předpisů o volném pohybu, stejně jako právní a administrativní překážky pro pracovní migranty, kteří chtějí pracovat v jiném členském státě.

2.2.5 NEEFEKTIVNÍ INTEGRACE PŘÍSTĚHOVALCŮ

Ačkoli právní překážky jsou významné bariéry mobility občanů, sociální a kulturní bariéry představují stejně velkou zátěž. Jak poukázal Krieger a Fernandez (jednou z hlavních nesnází při práci v zahraničí je přizpůsobit se jiné kultuře (23%), což způsobuje problémy při začlenění do nového společenství.⁶³

Podle nařízení 1612/68, odstranění překážek volného pohybu práce vyžaduje vytvoření podmínek pro integraci pracovníků a jejich rodinných příslušníků do sociálního prostředí hostitelské země (Rada Evropských společenství 1968). Navíc v roce 2004 Evropská komise ve svém sdělení o migraci a integraci došla k závěru, že

⁶¹ PRICEWATERHOUSECOOPER. *Managing Mobility Matters 2006** [online]. 2006 [cit. 2013-02-12]. Dostupné z: http://www.mobility-migration.net/documents/managing_mobility_matters_2006.pdf

⁶² EUROPEAN COMMISSION. *Europeans on the move - Portraits of 31 mobile workers*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2006d. s. 28-29. ISBN 92-79-02275-X

⁶³ KRIEGER, H., E. FERNANDEZ. *Too much or too little long-distance mobility in Europe? EU policies to promote and restrict mobility*. [online]. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2006. s. [cit. 2013-01-19]. Dostupné z: <http://www.migration-online.de/data/mobility4paper2006.pdf>

ekonomičtí migranti hrají důležitou roli v ekonomickém a sociálním rozvoji EU, a proto EU musí dosáhnout lepší sociální integrace přistěhovalců do své hostitelské společnosti.⁶⁴ Kromě toho Münz zdůrazňuje⁶⁵, že i když EU má zavedeny některé politiky a programy, které mají pomoci integraci pracovním migrantům do jejich hostitelské komunity prostřednictvím jazykových školení, rozvojem dovedností a nediskriminačních opatření. Nicméně u některých migrantů stále dochází k sociálnímu vyloučení ze země určení. V důsledku toho je nezbytná integrace přistěhovalců do jejich hostitelských komunit, i když převažují společenské a kulturní bariéry.

Shrnutím lze říci, že výše uvedené příklady ukazují, že stále existuje řada právních, správních a kulturních bariér, které mají vliv na osobní rozhodnutí přestěhovat se do zahraničí v rámci EU, a proto omezují evropskou mobilitu. Také se setkáme s lidmi, kteří nejsou ochotni změnit své myšlení, přestěhovat se a hledat si nové pracovní příležitosti v rámci EU.

Řada praktických překážek bránících mobilitě může být shledána, jako mezera v integračním procesu a zabraňuje plné svobodě pohybu občanů v EU. Zatímco například přechodná opatření jsou legální, avšak jsou proti konceptu evropského občanství a základnímu právu na rovné zacházení a volném pohybu. Proto je třeba uznat a lépe pochopit překážky mobility, aby informace o důsledcích legislativních systémů v celé EU byly k dispozici pracovním migrantům.

EVROPSKÁ Citizen Action Service (ECAS)

byla vytvořena v roce 1991 jako mezinárodní nezisková organizace, nezávislá na politických stranách, obchodních zájmech a orgánech EU. Jejím posláním je umožnit nevládním organizacím a jednotlivcům, aby se jejich hlas byl vyslyšen v rámci EU tím, že poskytuje poradenství o tom, jak lobovat, získávat prostředky, a hájit práva evropského občanství.⁶⁶

⁶⁴ EUROPEAN COMMISSION. First Annual Report on Migration and Integration. [online]. Brussels, 16. 7. 2004 [cit. 2013-02-22]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0508:FIN:EN:PDF>

⁶⁵ MÜNZ, R. *Migration, Labor Markets, and Integration of Migrants: An Overview for Europe* [online]. Hamburg, 2008 [cit. 2013-01-14]. Dostupné z: <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/0807.pdf>

⁶⁶ EUROPEAN CITIZEN ACTION SERVICE. Who are we? [online] © 2013 [cit. 2013-02-20]. Dostupné z: <http://www.ecas-citizens.eu/content/view/259/213/>

2.2.6 NEDOSTATEK INFORMACÍ JAKO BARIÉRA PRACOVNÍ MOBILITY

Navzdory iniciativám EU nejsou pracovníci stále dokonale informováni o jejich možnostech a právech na pracovních trzích členských států.⁶⁷ Evropská komise v „Akčním plánu pro schopnost a mobilitu“⁶⁸ označila nedostatek informací o možnostech mobility za jednu z hlavních příčin nízké migrace v rámci evropského vnitřního trhu a vytýčila za cíl ulehčení přístupu k potřebným údajům a zvýšení transparentnosti při hledání práce v zahraničí.

Potenciální migranti se nejvíce zajímají o informace, které se týkají volných pracovních míst a o detaily v souvislosti s pracovními a platovými podmínkami.⁶⁹ Problémem je, že tyto informace sice existují, ale jsou těžko dostupné, protože nejsou přístupné na jednom místě a ne vždy se dají považovat za důvěryhodné. Složitě a časově náročné získávání informací vytváří silné bariéry, proto by informace o evropských pracovních trzích měly být podávány srozumitelnou a lehce dostupnou formou tak, aby se nejen ulehčil pracovníkům jejich přesun a případně je také k migraci motivoval.

Tento účel by měl splňovat evropský portál pracovní mobility EURES, jeho hlavním cílem je minimalizovat bariéry mobility spojené s informačními toky. Portál má potenciální migranty informovat o možnostech pracovní mobility a prostřednictvím srozumitelných a koncentrovaných informací podporovat jejich přístup na pracovní trhy.⁷⁰ Zprostředkovává nejen pracovní nabídky v rámci zemí evropského vnitřního trhu, ale také bližší informace o přijímajících státech a o tamějších pracovních podmínkách. Náplň a efekty portálu EURES jako nástroje na podporu mobility budou přiblíženy v následující kapitole.

2.2.7 ROZVOJ SPOLEČNÉHO TRHU PRÁCE V EU

Současný trh práce sebou přináší mnoho změn. Složitá ekonomická situace v ČR a v EU klade zvýšené nároky na flexibilitu pracovních sil. Pro některé skupiny obyvatel se dosavadní trh práce jeví nepříznivě. Důvodem je nízká kvalifikace, nedostatečná praxe, příslušnost k etnické skupině, zdravotní postižení nebo vysoký

⁶⁷ PRICEWATERHOUSECOOPER. *Managing Mobility Matters 2006** [online]. 2006 [cit. 2013-02-12].

Dostupné z: http://www.mobility-migration.net/documents/managing_mobility_matters_2006.pdf

⁶⁸ EUROPEAN COMMISSION. *Commission's Action Plan for skills and mobility*. [online]. 2002 [cit. 2013-03-11]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0072:FIN:EN:PDF>

⁶⁹ EURES. *Research study on obstacles to mobility*. [online]. Malta, 2007 [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: http://etc.gov.mt/Resources/file/Resources/2007%20-%20ETC_Research_Study%20on%20obstacles%20to%20mobility.pdf

⁷⁰ PRICEWATERHOUSECOOPERS. *Managing mobility matters* [online]. 2006 [cit. 2013-02-28]. Dostupné z WWW: <http://www.pwc.be/en_BE/be/publications/managing-mobility-matters-pwc-06.pdf>.

věk. Vývoj zaměstnanosti je jedním z nejdůležitějších faktorů politické stability v každé zemi. V dnešní době je určujícím faktorem vývoj zaměstnanosti, který přispívá k politické stabilitě a sociálním jistotám v Evropě. V roce 2004 se Česká republika stala členskou zemí Evropské unie. Procesy odehrávající se na evropském trhu práce se odrazily i na českém trhu práce.

Podepsáním Amsterdamské smlouvy se vymezila politika zaměstnanosti jako oblast společného evropského zájmu. Kotýnková ve své knize uvádí, že v roce 1997 byla podepsána smlouva o založení Evropského společenství ve znění přijatém členskými státy evropské unie na zasedání Evropské rady v Amsterdamu dále Amsterdamská smlouva, na jejímž základě byla v roce 1997 zahájena evropská strategie zaměstnanosti založena na koordinaci politik zaměstnanosti členských zemí Evropské unie.⁷¹ Základním rysem roku 2000 byla přijetí strategie obnovy a rozvoje evropské unie pro období 2001–2010 na zasedání Evropské rady (Lisabon, březen 2000). Cílem Lisabonské strategie bylo, aby státy EU byly konkurence schopné a dynamické ekonomiky světa založené na znalostech, které povedou k lepším pracovním místům, větší sociální soudržnosti a trvale udržitelnému rozvoji.

Strategie Evropa 2020 je jako další plán EU zaměřen na zlepšení pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. Má mimo jiné za cíl zvýšit zaměstnanost ekonomicky aktivních obyvatel na 75 %. Strategie Evropa 2020 je založena na koordinaci politik zaměstnanosti členských zemí Evropské unie. Dokument 2020 byl odezvou na vysokou evropskou nezaměstnanost, kterou trpí především jižní státy Evropské unie.

Evropská unie si vymezila v pěti hlavních oblastech plánu Evropa 2020 řadu ctižádostivých cílů, kterých má být dosaženo právě do roku 2020:

Zaměstnanost - mělo by být zaměstnáno 75 % populace ve věku 20 až 64 let (stav ukazatele v roce 2011 – 68,6 %).

Inovace - 3% HDP Evropské unie by měly být investovány do výzkumu a vývoje (stav ukazatele v roce 2011 – 2,03 %).

Klimatické změny - mělo by být dosaženo cílů dle zásady klima / energie „20/20/20“ (za dobrých podmínek včetně snížení emisí o dalších 30%) -

Vzdělání - podíl osob s nedokončeným vzděláním by měl být pod 10% (stav ukazatele v roce 2011 – 13,5 %) a nejméně 40% populace ve věku 30 až 34 let by

⁷¹ KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1.vyd. Praha: Oeconomica, 2006. s. 44. ISBN 80-245-1149-5.

mělo mít dokončené vysokoškolské vzdělání nebo vzdělání srovnatelné (stav ukazatele v roce 2011 – 35,5 %).

Chudoba - zmírnit chudobu s cílem zbavit nejméně 20 milionů obyvatel rizika chudoby či odloučení (nejsou data).⁷²

⁷² EVROPSKÁ KOMISE. *Politika soudržnosti a strategie EU 2020* [online]. © 2012 [cit. 2013-01-20]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/what/europe2020/index_cs.cfm

3 EURES

3.1 PRÁVNÍ RÁMEC A HISTORIE

Právo volného pohybu pracovních sil v členských zemích Evropské unie představuje jeden ze základních principů ustanovených již v období založení Evropského hospodářského společenství dne 25. března 1957.

Článek 48 zaručuje svobodu volného pohybu každého pracovníka z členského státu. Tím je každému, v každém členském státě EU, umožněno právo žádat o nabízená pracovní místa, volně se pohybovat po území států za účelem hledání zaměstnání, pobývat v členském státě z důvodu soustavného výkonu zaměstnání v souladu s platnými právními a administrativními opatřeními tohoto státu, za určitých podmínek zůstat na území státu i po ukončení zaměstnání. Bližší podmínky specifikuje implementace Nařízení Evropské komise.

Nařízení EEC č. 1612/68 ustanovuje právo volného pohybu v článku 48. Dále naznačuje vytvoření organizace celoevropského systému zaměřeného na zprostředkování pracovních nabídek žadatelům o zaměstnání.

V článku 14 je vysloven požadavek, aby členské státy poskytovaly občanům adekvátní informace týkající se pracovních podmínek a situace na místním trhu práce.

EURES – European Employment Services (Evropské služby zaměstnanosti) – představuje síť spolupracujících subjektů, jejímž cílem je usnadnit volný pohyb pracovníků v rámci evropského hospodářského prostoru, tj. zemí EU včetně Norska, Islandu, Švýcarska a Lichtenštejnska. Tato síť byla vytvořena v roce 1993 a zajišťuje profesní a geografickou mobilitu v Evropě. Její úloha byla jednoznačně posílena přijetím Evropské strategie zaměstnanosti, a to zejména stanovením lisabonských cílů v březnu 2005. Toto rozhodnutí Rady Evropy o hlavních zásadách politiky zaměstnanosti členských států EU prezentuje EURES jako nástroj posílení infrastruktury trhu práce na národní a evropské úrovni. Při vstupu ČR do EU byl umožněn všem občanům ČR a EU přístup k nabídce volných pracovních míst nabízených veřejnými službami zaměstnanosti jednotlivých členských zemí na evropském trhu práce.

EURES byl založen v roce 1993 Nařízením (EEC) č. 2434/92 ze dne 27. července 1992, kde je uveden předpoklad nahrazení systému SEDOC sítí EURES

(European Employment Services) dále jen EURES, jak bylo oznámeno v Rozhodnutí EEC ze dne 22. října 1993.⁷³

Rozhodnutí EEC ze dne 23. prosince 2002 nahradilo Rozhodnutí 93/569/EEC, aby došlo k posílení úlohy EURES jakožto klíčové instituce pro sledování mobility a podpory práva volného pohybu.

Mezi základní cíle EURES považujeme usnadnění a podpoření pracovníků v rámci EU/EHP a Švýcarska, dále podávání informací o volných pracovních místech a životních a pracovních podmínkách v rámci EU/EHP či poskytnutí informací o situaci na trhu práce v jednotlivých členských zemích.

Mezi hlavní aktivity, které je povinností EURES zajišťovat patří poradenská činnost spojená s mobilitou pracovníků, sledování překážek volného pohybu pracovníků na trhu práce, identifikace profesí, které jsou na trhu práce nedostatkové a nadbytečné, poté sledování nabídky a poptávky na trhu práce nebo činnost v rámci EURES-T partnerství.

Dělíme dvě základní cílové skupiny, jímž EURES slouží svými poradenskými službami a to občanům, hledajícím práci v zahraničí EU/ EHP a Švýcarsko nebo zaměstnavatelům, kteří si přejí získat zahraniční pracovníky do své země.

Služby EURES jsou dostupné prostřednictvím Veřejných služeb zaměstnanosti (úřadů práce), popř. partnerských organizací a pomocí EURES portálů (evropský portál EURES a národní portál EURES).

Síť EURES zahrnuje:

a) členy EURES

- ❖ Evropská Komise;
- ❖ Veřejné služby zaměstnanosti členských zemí EU/EHP a Švýcarska.

b) partnery EURES

- ❖ odborové svazy;
- ❖ organizace zaměstnavatelů;
- ❖ místní a regionální úřady.

3.2 CÍLE SÍŤE EURES

Síť EURES má od evropské komise stanoveny priority, dle kterých se na národní úrovni zpracovávají jednotlivé dílčí aktivity na podporu těchto cílů. Je stanoveno šest hlavních oblastí:⁷⁴

⁷³ EUROPEAN COMMISSION., DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION. *EURES Legal base*. [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. [cit. 2013-01-20]. ISBN 978-92-79-19653-9. Dostupné z: <http://bookshop.europa.eu/en/eurespbKE3111072/?CatalogCategoryID=G5UKABste0gAAAEjFZEY4e5L>

Zlepšení přístupu ke službám EURES

- ❖ Zvýšit všeobecné povědomí veřejnosti a klíčových partnerů na trhu práce o službách systému EURES.

Zajištění služeb pro zaměstnavatele

- ❖ Zvýšit povědomí o službách EURES mezi zaměstnavateli (zejména malé a střední podniky). Vzdělávání EURES poradců v oblasti práce se zaměstnavateli.
- ❖ Sestavit a nabídnout zaměstnavatelům “balíčky mobility” obsahující informace o poradenství, zprostředkování volných pracovních míst a o možnostech “matchingu”.
- ❖ Pomoci zaměstnavatelům se zprostředkováním nabídek a kontaktů na učně a studenty odborných středních, vyšších a vysokých škol.
- ❖ Umožnit setkání uchazečů o práci a zaměstnavatelů na mezinárodní úrovni organizací burzy práce s účastí EURES poradců z jiných zemí.

Poskytování služeb pro osoby hledající práci, osoby měnící zaměstnání a pro osoby nezaměstnané

- ❖ Upoutat pozornost na EURES a podporovat migraci v evropských zemích. Šířit informace a pomáhat s umístěním uchazečů a mobilních pracovníků se zvláštním důrazem na vysoce zranitelné skupiny.

Vytvoření sítí s dalšími aktéry na trhu práce

- ❖ Vytvoření fungující sítě pro spolupráci EURES, zaměstnavatelů a partnerských institucí, jejichž činnost souvisí s mobilitou na lokální, národní i evropské úrovni.
- ❖ Systematická spolupráce se sítěmi EU a koordinace aktivit EURES s relevantními ministerstvy, regionálními i zahraničními autoritami, které působí v oblasti zaměstnanosti nebo jejich činnosti souvisí s volným pohybem osob a mobilitou pracovní síly.

Fungování sítě

- ❖ Neustále rozvíjet a zlepšovat komunikaci a tok informací mezi EURES a PES zaměstnanci.

⁷⁴ EUROPEAN COMMISSION., DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION. *EURES Legal base*. [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. [cit. 2013-01-20]. ISBN 978-92-79-19653-9. Dostupné z: <http://bookshop.europa.eu/en/eurespbKE3111072/?CatalogCategoryID=G5UKABste0gAAAEjFZEY4e5L>

- ❖ Zajistit spojení mezi sítí EURES na evropské úrovni a na národní úrovni.
- ❖ Zajistit vysokou kvalitu práce EURES poradců prostřednictvím školení na národní a evropské úrovni.
- ❖ Vyměňovat zkušenosti a diskutovat řešení problémů na trhu práce (nejlepší praktiky)
- ❖ Kontrolovat využití evropských fondů.

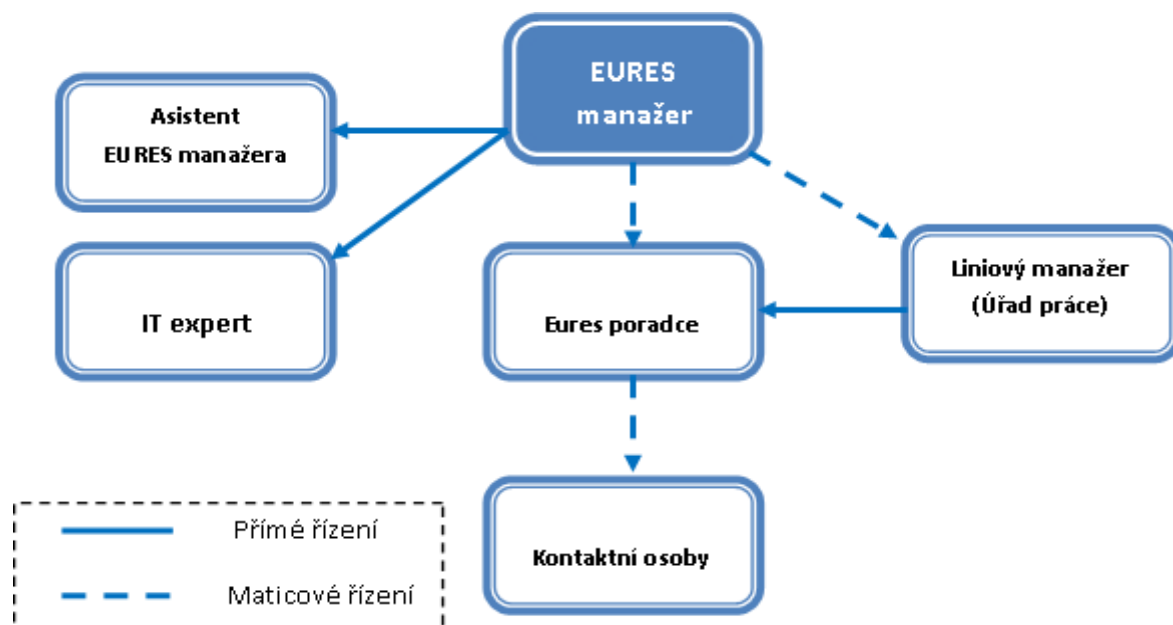
Realizace přeshraničních aktivit

- ❖ Upozornit na služby EURES v příhraničních regionech.
- ❖ Zvýšit intenzitu spolupráce mezi zaměstnanci úřadů práce a evropského prostoru v sousedících zemích sdílením informací a nejlepších praktik.

3.3 LIDSKÉ ZDROJE V RÁMCI EURES

Síť EURES je založena na koordinované spolupráci veřejných služeb zaměstnanosti⁷⁵ v rámci všech zemí EU. Jednotlivé klíčové osoby v rámci systému EURES koordinují svoji práci na jednotlivých klíčových prioritách celé sítě.

Obrázek 1 - Schéma organizace EURES v ČR



Zdroj: autorka práce (vlastní zpracování)

⁷⁵ V ČR je to Úřad práce ČR

3.3.1 EURES MANAŽER

Představitel centrálního řízení EURES se na národní úrovni nazývá EURES manažer. Odpovídá za funkčnost systému EURES v zemi a reprezentuje službu EURES Česká republika jak na národní, tak i na mezinárodní úrovni. Poté přebírá odpovědnost za plánování a přípravu aktivit EURES a odpovídá za kontrolu provádění činnosti a poskytování zpráv o činnosti EURES Česká republika. Stává se tedy pracovníkem Úřadu práce České republiky – generální ředitelství.

Oblasti odpovědnosti a hlavní úkoly EURES manažera na národní úrovni spočívají v podpoře integrace aktivit EURES jako součást služeb úřadů práce a veřejných služeb zaměstnanosti všeobecně. Provádí dlouhodobý rozvoj EURES v České republice a stará se o schválení Plánu aktivit a příprav ročních žádostí a financování aktivit EURES z grantu Evropské komise. Sjednává aktivity EURES-T do národního Plánu aktivit EURES a odpovídá za související žádosti o financování činností. Zabývá se přípravou výročních zpráv o výsledku implementace plánu aktivit směrem k EURESCO a k představitelům národních veřejných služeb zaměstnanosti. Pravidelně vyhodnocuje postavení EURES v zemi především z hlediska významu prováděných činností a úzce spolupracuje s klíčovými pracovníky veřejných služeb zaměstnanosti.

EURES manažer spolupracuje s partnerskými organizacemi, vyhledává potenciální partnery sítě EURES v zemi a vytváří aktivní spolupráci s nimi. Dále komunikuje s experty Veřejných služeb zaměstnanosti pracujícími v odborných pracovních skupinách EURES.⁷⁶

Na celoevropské úrovni spolupracuje reprezentuje Veřejné služby zaměstnanosti v pracovní skupině EURES a činí operativní rozhodnutí v souladu s rozhodnutím Evropské unie. Zodpovídá za zasílání všech nezbytných informací o zemi Koordinačnímu úřadu EURES a stává se kontaktní osobou pro spolupráci s ostatními státy EU/EHP na úrovni řízení činnosti EURES.

V oblasti finančních zdrojů tvoří žádosti o financování aktivit EURES v zemi ze zdrojů Evropské komise a stará se o provádění aktivit v dohodnutém rámci. Zodpovídá za účelné a oprávněné vynakládání finančních zdrojů poskytovaných Evropskou komisí České republice. V této souvislosti zajišťuje transparentní účetnictví finančních zdrojů EURES poskytnutých Evropské komisi pro účely evropského auditu. V neposlední

⁷⁶ EUROPEAN COMMISSION., DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION. *EURES Legal base*. [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. [cit. 2013-01-20]. ISBN 978-92-79-19653-9. Dostupné z: <http://bookshop.europa.eu/en/eurespbKE3111072/?CatalogCategoryID=G5UKABste0gAAAEjFZEY4e5L>

řadě organizuje finanční transfery a správu financí v případě partnerů EURES. Výše zmíněné aktivity spojené s financováním EURES, finančními toky a rozpočty v rámci EURES jsou prováděny ve spolupráci s finančním asistentem EURES.

Lidské zdroje

Rozhoduje o výběru a vedení sítě EURES poradců a koordinuje síť pracovníků zapojených do fungování EURES v České republice. Celkově zodpovídá za kvalitativní rozvoj lidských zdrojů v systému EURES České republiky (zajištění školení a dalšího vzdělávání zmíněných pracovníků)

Ve spolupráci s IT expertem sleduje a zavádí nové technologie a IT služeb souvisejících s činnostmi EURES. Kontroluje zajištění kvality poskytovaných informací do společných databází na unijní úrovni a odpovídá za řízení přenosu dat v těchto oblastech na evropské úrovni. Podílí se na zlepšení poskytování informací získaných na pracovních skupinách EURES manažerů, které se týkají rozvoje sítě EURES na národní úrovni.

Na EURES manažera jsou kladeny specifické dovednosti, musí znát legislativu EU související s právem volného pohybu osob a fungování sítě EURES. Vyžadují se řídicí a komunikační schopnosti. Předpokladem je znalost alespoň jednoho z hlavních jazyků EU (angličtina, francouzština, němčina) na velmi dobré úrovni. Nezbytné je umět ovládat výpočetní techniku na uživatelské úrovni.

3.3.2 ASISTENT EURES MANAŽERA/FINANČNÍ ASISTENT

Asistent EURES manažera řeší koordinaci sítě EURES v rámci centrálního řízení, zajišťuje management EURES v případě nepřítomnosti EURES manažera a zajišťuje agendu týkající se financování a rozpočtu v rámci EURES. Také se stává pracovníkem Úřadu práce České republiky – generální ředitelství.

Úkoly asistenta EURES manažera

Společně s EURES manažerem se podílí na tvorbě žádostí o financování aktivit EURES v zemi ze zdrojů Evropské komise. Během vykonávání své funkce zodpovídá za transparentní účetnictví finančních zdrojů EURES poskytnutých od Evropské komise pro účely evropského auditu. Aktivně jedná s EURES poradci a EURES manažerem v problematice financování jednotlivých aktivit EURES. Nadále asistent zůstává k dispozici EURES manažerovi v další problematice podle potřeby.

3.3.3 IT EXPERT EURES

Význam pracovní pozice stává se jednoznačně odpovědný za technickou oblast systému EURES jak na národní, tak na evropské úrovni. Přebírá zodpovědnost za

fungování národní databáze EURES v České republice a za napojení na evropskou databázi EURES. Průběžně komunikuje s EURES manažerem ohledně formování požadavků na technickou podporu pro jednotlivé EURES poradce a pro systém jako celek. Koordinuje rozvoj informačních systémů EURES tak, aby byla zajištěna jejich kompatibilita se systémy Evropských služeb zaměstnanosti. Dále se snaží řešit problémy spojené s materiálním zabezpečením pro pracovníky EURES, a to v oblasti technického vybavení, programového vybavení a komunikační infrastruktury. Na evropské úrovni zodpovídá za vyjednávání v technické oblasti EURES a prosazování zájmů EURES Česká republika. Jeho starostí se stává i rozvoj informačních systémů EURES tak, aby byla zajištěna jejich kompatibilita se systémy Evropských služeb zaměstnanosti.⁷⁷

3.3.4 LINIOVÝ MANAŽER EURES

Liniový manažer EURES představuje spojovací článek mezi EURES manažerem a EURES poradcem v otázkách řízení některých aktivit spojených s EURES dále vystupuje jako koordinátor všech vnitřních záležitostí, týkajících se EURES v rámci úřadu práce.

Nejedná se o novou pracovní pozici, vyžaduje spíše zapojení do EURES otázek podle aktuální situace nebo jednorázového požadavku. EURES liniový manažer by měl být pracovník nadřazený EURES poradci – např. vedoucí oddělení nebo referátu, na kterém je EURES poradce zařazen. Bližší typologie této pozice vyplývá hlavně z požadavků každého příslušného úřadu práce

Mezi úkoly liniového manažera EURES zahrnujeme implementaci rozvoje EURES a plnění plánu aktivit EURES (podpora činnosti EURES poradce). Podporuje rozvoj spolupráce EURES a pracovníků ostatních oddělení úřadu práce na regionální úrovni. Pakliže chybí EURES poradci určitá kvalifikace, liniový manažer se snaží poskytnout relevantní informace, jak ji získat. Spojuje se s EURES manažerem a společně jednají o specifických otázkách spojených s rozvojem EURES (příhlášky EURES poradců na základní školení Evropskou komisí a jiné). Zastupuje SSZ (správu služeb zaměstnanosti) v aktivitách pořádaných Evropskou komisí. Také se účastní školení jak na národní, tak evropské úrovni.

Jedním z požadavky kladeného na liniového manažera EURES je znalost alespoň jednoho ze základních jazyků EU na velmi dobré úrovni. Předpokládá se

⁷⁷ EUROPEAN COMMISSION., DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION. *EURES Legal base*. [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. [cit. 2013-01-20]. ISBN 978-92-79-19653-9. Dostupné z: <http://bookshop.europa.eu/en/eurespbKE3111072/?CatalogCategoryID=G5UKABste0gAAAEjFZEY4e5L>

schopnost vést a řídit podřízené zejména v oblasti řízení pracovních dovedností. Umění jednat s lidmi a vlastnit organizační schopnosti a umět ovládat výpočetní techniku. Dále se vyznat v problematice nařízení EU/EHP v oblasti volného pohybu osob a úkolů a otázce fungování EURES.

3.3.5 EURES PORADCE

EURES poradce zajišťuje fungování sítě EURES v rámci Úřadu práce České republiky a rozvoje sítě EURES v České republice. Vyžaduje se přítomnost jednoho poradce v každém kraji, kde se věnuje činnostem v rámci EURES.

EURES poradci se zabývají oblastmi trhu práce a práva EU/EHP a Švýcarska. Pracují v rámci partnerských institucí EURES a absolvují příslušné školení organizované EURESCO.

Poslání EURES poradců je popsáno v Rozhodnutí 93/569/EEC ti poskytují tři základní služby: informace, profesní poradenství a asistenci při umísťování. EURES poradci spolupracují na národní nebo přeshraniční úrovni v rámci své organizace a poskytují služby týkající se zaměstnanosti nebo rekvalifikací. Jsou v přímém kontaktu s pracovníky a zaměstnavateli – potenciálními uživateli sítě EURES. Poradci EURES také náležejí k síti Společenství. V této souvislosti mají kontakty s národními nebo přeshraničními institucemi, které pracují v rámci Společenství. Účastní se pravidelných seminářů, které jim umožňují výměnu informací a zkušeností.

Tato směrnice slouží jako podklad pro běžné úkoly EURES poradce, které veřejné služby zaměstnanosti od něho všeobecně vyžadují. Seznam úkolů však není vyčerpávající a nechává dostatečný prostor pro přizpůsobení úkolů jednotlivých EURES poradců podle konkrétních potřeb.

Pracovní náplň EURES poradců směřuje hlavně k zájemcům a práci a zaměstnavatelům, k pracovníkům úřadu práce, EURES manažerovi, EURES kontaktním osobám dále k partnerským organizacím.

a) EURES poradci se především věnují zájemcům o práci a zaměstnavatelům. V této souvislosti podávají poradenský a informační servis za účelem zaměstnání v členských zemích. Poskytují poradenství v oblasti pracovní mobility pro české pracovníky, kteří hodlají pracovat v jiné členské zemi nebo pro zahraniční pracovníky členských zemí. Pokud klienti neznají služby EURES nebo jsou nedostatečně informováni o jejich nabídce, poradce jim podá náležité vysvětlení včetně informací k pracovním a životním podmínkám EU/EHP a Švýcarska. Jestliže jednotlivec projeví zájem o vypracování evropského formátu životopisu, eventuálně chce přístup k databázím, EURES poradce provede poradenství. Další z povinností je

sledování situace na trhu členských zemí a navrhování vhodného řešení při vzniku překážek pracovní mobility. Orientuje se i na propagaci EURES směrem k zaměstnavatelům a snaží se pořádat setkání se zaměstnavateli, kde se pokouší vytvořit spolupráci za účelem pořádání nábory. Tyto vzniklá místa nabízí potenciálním cílovým skupinám.

b) Směrem k pracovníkům úřadů práce EURES poradci šíří informace o službách sítě EURES prostřednictvím informační asistence a průběžných školení. Jejich náplní práce je koordinace práce asistentů a kontaktních osob EURES. Poté zajišťování podkladů pro činnosti, které jsou pro efektivní funkci EURES důležité tedy, spolupráce s pracovníky úřadu práce odpovědnými za analýzy, statistiky, monitoring, právní poradenství, koordinaci sociálního zabezpečení apod. Svému nadřízenému podává informace o zaměstnanosti v Evropě a problematice EURES a zpracovává projekty na podporu aktivit EURES.

c) směrem k EURES manažerovi

EURES poradce se stává podřízený EURES manažerovi. Z této skutečnosti plyne povinnost zpracovávat pravidelné měsíční zprávy o poradenské činnosti a klientele, směrem k manažerovi. Uskutečňují se celostátní pracovní setkání EURES, kde se vyžaduje pravidelná účast EURES poradců, kteří musejí plnit úkoly v rámci národní sítě EURES (např. plány aktivit). Dále se zúčastňuje školení pořádaných Evropskou komisí, Správa služeb zaměstnanosti a orgány MPSV. Zabývá se zpracováním údajů do celoevropské EURES databáze o situaci na trhu práce v odpovídajícím kraji a o životních a pracovních podmínkách.

d) směrem k EURES kontaktním osobám

Aktivně spolupracuje a komunikuje s kontaktními osobami v otázkách spojených s EURES. Z tohoto důvodu se pořádají pracovní setkání za účelem školení a předávání vzájemných zkušeností či informací.

f) jako součásti mezinárodní sítě

EURES poradce se stává součástí mezinárodní sítě a spolupracuje při společných mezinárodních projektech. Podílí se na poskytování informací, týkajících se regionálních či národních záležitostí trhu práce. Vyžaduje se jeho účast na mezinárodních akcích, které přispívají k rozvoji sítě EURES.

g) směrem k partnerským organizacím

EURES poradce spolupracuje se zaměstnavatelskými institucemi a organizacemi působícími na místní úrovni a zvyšuje povědomí o službách sítě EURES u partnerských organizací.

Výše uvedené úlohy EURES poradců by měly být vykonávány v souladu s praxí mateřských a partnerských organizací. Mezi specifické rysy přeshraničních EURES poradců zahrnujeme práci v rámci EURES-T partnerství. Zohledňují přeshraniční aspekty životních a pracovních podmínek a přeshraniční nabídku pracovních míst nebo informují o přeshraničním odborném vzdělávání, hlavně v kurzech dostupných na přeshraniční úrovni a o důsledcích účasti na takovémto kurzu v sousední zemi.⁷⁸

Požadavky na EURES poradce

Pracovní zkušenost spojená s trhem práce a problematikou mobility. Doporučením je, aby EURES poradce pracoval ve veřejných službách zaměstnanosti, odborové organizaci nebo veřejných informačních službách alespoň jeden rok. Během této doby by měl být zapojen do aktivit veřejných informačně-poradenských služeb v oblasti zaměstnanosti (vyhledávání práce, získávání pracovníků) a/nebo/ v oblasti migrace.

Na EURES poradce jsou kladené specifické profesní požadavky. Potenciální kandidátní jsou nuceni pracovat ve městech, která jsou blízko hranice a mají potenciál k využívání služeb EURES. Zájemci musejí mít dostatečné a relevantní profesní zkušenosti ve vztahu k EURES. Vyžaduje se znalost počítače na uživatelské úrovni, zároveň musejí rozumět minimálně těm jazykům Společenství, kterými se mluví v regionech zahrnujících partnerství, pokud se v regionu mluví jen jedním jazykem, musejí ovládat další jazyk Společenství. Příkladem vedle mateřského jazyka by měl EURES poradce ovládat jeden z těchto cizích jazyků: angličtina, francouzština nebo němčina na dobré úrovni v mluvené i písemné formě, znalost třetího jazyka je pro něj výhodou. EURES poradce v příhraniční oblasti by měl ovládat všechny jazyky, kterými se v dané oblasti hovoří. Jejich přímí nadřízení musejí deklarovat, že kandidátům umožní pracovat pro EURES (tedy pro poradenské aktivity) 100% jejich pracovní doby a také jim umožní pracovat jako EURES poradci minimálně 3 roky.

3.3.6 KONTAKTNÍ OSOBA EURES

Úkolem kontaktní osoby je poskytování základních informací o EURES na úřadech práce bez EURES poradce, tj. zajištění agendy EURES v rámci okresních úřadů práce. Význam pracovní pozice poroste hlavně pro účely základního informačního kontaktu pro klienty EURES.

Působnost v ČR:

⁷⁸ EUROPEAN COMMISSION., DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION. *EURES Legal base*. [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. [cit. 2013-01-20]. ISBN 978-92-79-19653-9. Dostupné z: <http://bookshop.europa.eu/en/eurespbKE3111072/?CatalogCategoryID=G5UKABste0gAAAEjFZEY4e5L>

okresní úřady práce (bez EURES poradce);

50% a více pracovní náplně pro EURES.

Kontaktní osoba EURES má za úkol podávat klientům základní informace v oblasti pracovní mobility a volného pohybu pracovníků v EU.

pro zahraniční pracovníky z členských zemí

pro české pracovníky, kteří hodlají pracovat v jiné členské zemi.

Dále dává základní informace v oblasti služeb EURES těm klientům, kteří jsou zatím nedostatečně informováni o nabídce služeb anebo se zatím s nabídkou nesešli. Mezi další náplně práce vůči klientům patří poskytování informací pro přístup k databázím a zadáváním dat (včetně informace o evropském formátu životopisu) či základní informace k pracovním a životním podmínkám v jiných zemích EU/EHP. Popřípadě dává sdělení o situaci na pracovních trzích členských států a šíří informace o propagaci EURES směrem k zaměstnavatelům na základě konkrétního podnětu EURES poradce.

EURES poradce odpovídá za distribuci informací směrem ke kontaktním osobám na úřady práce v kraji, v němž působí.

Kontaktní osoba je zavázána spolupracovat s EURES poradcem. V tomto vztahu pro ni vznikají tyto povinnosti například zprostředkovat kontakt na EURES poradce, spolupracovat s EURES poradcem při zjišťování aktuální nabídky nebo poptávky, vytvářet spolupráci při ohlašování volných míst a zveřejňování nabídky práce od zahraničních klientů. Dále koordinovat sběr dat a následný přesun dat z úřadu k EURES poradci za účelem tvorby databáze informací o trhu práce v kraji. Kontaktní osoba spolupracuje s EURES poradcem při styku s významnými zaměstnavateli. Její náplní se mimo jiné stává sběr a předávání informací pro statistické účely a reporting v rámci EURES.

Třetí role kontaktních osob EURES se ubírá směrem k pracovníkům vlastního úřadu práce. Během výkonu své práce vzniká závazek kontaktní osoby spolupracovat s odpovědnými pracovníky úřadu práce za účelem sběru informací vyžádaných EURES poradcem v kraji. Tím pádem zveřejňuje pracovní nabídky a poptávky pracovních míst v zahraničí, které mu zasílá EURES poradce, na daném okresním úřadě. V tomto ohledu musí spolupracovat s odpovědnými pracovníky za účelem zjištění možných nedostatků na trhu práce a oslovuje vhodné uchazeče pro práci v zahraničí.⁷⁹

⁷⁹ EUROPEAN COMMISSION., DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION. *EURES Legal base*. [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union,

3.4 ŠKOLENÍ EURES PORADCŮ NA EVROPSKÉ ÚROVNI

K plné kvalifikaci a přípravě na práci EURES poradce slouží školení, která jsou každoročně organizována na evropské úrovni Koordinačním úřadem EURES. Rozlišujeme dva typy školení – základní a pokračující.

3.4.1 ZÁKLADNÍ ŠKOLENÍ EURES PORADCŮ (INITIAL TRAINING)

Na základě výzvy pro přihlášení účastníků (Call for applicants), kterou podává EURESCO, předá EURES manažer vyplněné přihlášky na účast vybraných EURES poradců. Podmínky pro přihlášení, popis způsobů přihlášení a další náležitosti jsou obsaženy právě v příslušné výzvě. Pro kompletní podání přihlášek je nutná i spolupráce liniových manažerů EURES, kteří potvrzují některé údaje pro EURES poradce ve svých organizacích. Další informace o organizaci a průběhu školení jsou organizátory předávány přímo EURES poradcům, popř. EURES manažerovi.

Výběr EURES poradců pro základní školení

Výběr účastníků základního školení závisí na EURES manažerovi. Základní školení se týká hlavně nových EURES poradců a poradců, kteří ještě dané školení neabsolvovali.

Potvrzení účasti přihlášených EURES poradců

EURESCO vybírá na základě zaslaných přihlášek EURES poradce, kteří se v daném roce základního školení zúčastní. Ne vždy je každý přihlášený poradce akceptován (hlavně z důvodu velkého počtu přihlášených).

3.4.2 POKRAČUJÍCÍ ŠKOLENÍ EURES PORADCŮ (ADVANCED TRAINING)

Pokračující školení EURES poradců jsou organizována v návaznosti na školení základní a slouží k rozvoji v různých oblastech činností EURES. Účast je určena pro poradce, kteří již absolvovali základní školení. Výběr účastníků pro jednotlivá pokračující školení zajišťuje EURES manažer.

3.5 INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE V RÁMCI EURES

Evropský portál EURES je určen na podporu mobility pracovníků a uskutečňuje dostupnost aktuálních informací důležitých pro život a práci v jiné členské zemi. Výměna informací mezi jednotlivými zeměmi slouží pro podporu nalezení odpovídajícího zaměstnání (databáze volných míst) nebo opačně k nalezení

pracovníků (využití CV - online). Evropský portál EURES se stává důležitým nástrojem pro práci poradce.

Jednotlivé členské státy dodávají na webové stránky EURES informace o volných místech, o životních a pracovních podmínkách, o situaci na trhu práce i další informace týkající se aktuální situace, která je nějakým způsobem podstatná v oblasti mobility pracovníků.

3.5.1 FORMÁT A AKTUALIZACE INFORMACÍ

Formát a způsob dodání informací na tyto webové stránky určuje EURESCo (Evropský koordinační úřad). Informace na těchto stránkách jsou pravidelně aktualizovány. Každý členský stát má za povinnost pravidelně aktualizovat své stránky. Základní informace jsou dostupné ve všech národních jazycích evropských zemí, základní jazykové mutace pro všechny další informace jsou angličtina, francouzština a němčina.

Součástí evropského portálu EURES jsou i interní stránky určené pro jejich členy. Tyto stránky obsahují informace z oblasti vývoje EURES, školení a jiné. Také obsahují sekci interního reportingu v rámci EURES. Pro přístup na tyto stránky je nutné přístupové heslo, které vydává EURESCo. Přístup mají pouze EURES poradci proškolení v rámci základního školení na evropské úrovni.

Národní stránky EURES podporují informovanost o službách, také usnadňují mobilitu pracovníků. Potom se zaměřují na podporu nalezení vhodného zaměstnání. Fungují jako základní informační zdroj pro práci EURES poradců.

Vývoj národních webových stránek koordinuje pracovní skupina z řad poradců určena EURES manažerem. Doplnění aktuálních informací je zajišťováno všemi EURES poradci.

3.6 STRATEGIE ROZVOJE SÍŤE EURES

Směrnice EURES (EURES Guidelines) jsou vydávány každé tři roky Koordinačním úřadem EURES. Obsahují popis základních úkolů, cílů a priorit pro činnosti EURES v daném období a informace o plánech aktivit a finanční asistenci na určené období. Jejich tvorba vychází z článku 9 rozhodnutí o EURES. Forma vypracování plánů aktivit vychází z formuláře, který zasílá EURESCo. V daných plánech se určuje rozvoj sítě EURES na národní úrovni, aktivity a rozvoj EURES – T, řeší se zde i rozpočtová část, kde se uvádějí přibližné částky žádostí o příspěvky na aktivity z Evropské komise v následujících třech letech.

Na tvorbě plánů aktivit se podílejí EURES poradci a další pracovníci EURES (linioví manažeři atd.). Tvorba aktivit by měla vycházet jak z potřeby národního rozvoje, tak hlavně i z hlediska regionálního, na kterém působí EURES poradci. Schválení finální verze plánů aktivit a jejich odeslání EURESCo je v kompetenci EURES manažera. EURESCo informuje formou vyhodnocující zprávy účelnost a správnost vytvořených plánů aktivit. Tato zpráva je odeslána EURES manažerovi.⁸⁰

Integrace EURES do Veřejných služeb zaměstnanosti

Začlenění služeb EURES mezi základní služby úřadů práce (Veřejných služeb zaměstnanosti) je velmi důležité z hlediska budoucího rozvoje EURES v České republice a kvality služeb EURES v rámci evropské strategie zaměstnanosti. Na všech úřadech práce by se EURES měl stát standardní službou.

Základní body v rámci integrace sítě EURES:

- ❖ EURES jako standardní služba na všech úřadech práce;
- ❖ rozvoj a školení lidských zdrojů v rámci VSZ v otázkách EURES, organizace seminářů a školení pro pracovníky VSZ;
- ❖ propagace EURES jako součásti služeb úřadů práce;
- ❖ propojení národních databází volných pracovních míst s databázemi sítě EURES v Bruselu
- ❖ aktivní spolupráce mezi pracovníky EURES a pracovníky VSZ.

Strategie propagace

Koordinační úřad EURES vyvíjí základní komunikační a propagační strategie, na jejichž základě si každý člen EURES (tedy i EURES Česká republika) vytvoří vlastní propagační aktivity a materiály. Zajištění realizace propagace služeb EURES je hlavně v kompetenci EURES poradců, veřejných služeb zaměstnanosti a spolupracujících partnerských organizací.

3.7 PODPORA EVROPSKÉ KOMISE

Na podporu aktivit v rámci EURES mohou Veřejné služby zaměstnanosti od Evropské komise očekávat zabezpečení:

- ❖ **koordinovaného přístupu** v rámci aktivit sítě EURES prostřednictvím definování společných operativních priorit, jejich monitorováním a implementací;

⁸⁰ EUROPEAN COMMISSION., DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION. *EURES Legal base*. [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. [cit. 2013-01-20]. ISBN 978-92-79-19653-9. Dostupné z: <http://bookshop.europa.eu/en/eurespbKE3111072/?CatalogCategoryID=G5UKABste0gAAAEjFZEY4e5L>

- ❖ všeobecného rámce a infrastruktury pro **všeobecné služby na podporu sítě (network)**, zejména v souvislosti s EURES databázemi volných míst a životních a pracovních podmínek ve členských státech sítě EURES a v souvislosti se školeními a propagací;
- ❖ **finanční podpory** pro své aktivity prostřednictvím ročních „plánů aktivit“ a **průběžné podpory rozvoje lidských zdrojů v rámci EURES** (organizace školení a seminářů);
- ❖ zdokonaleného systému na **monitorování** a **vyhodnocování** činnosti sítě EURES na celkové úrovni;
- ❖ **pravidelných zpráv** pro vedoucí představitele veřejných služeb zaměstnanosti o rozvoji sítě EURES.

3.7.1 SPOLUPRÁCE NA MEZINÁRODNÍ ÚROVNI

Rozvoj spolupráce na mezinárodní úrovni je zajišťován EURES manažerem a EURES poradci. EURES manažer za Českou republiku komunikuje s ostatními manažery členských států a partnerskými organizacemi na mezinárodní úrovni. Úkolem EURES poradců je rozvíjet spolupráci a komunikaci s EURES poradci a s partnerskými organizacemi z jednotlivých členských států EU/EHP. Poté se jednotlivě specializují na určité členské státy.

Vzájemná spolupráce přináší aktuální a kvalitní přenos informací mezi zeměmi EU/EHP a Švýcarska. Přínosem se stává zajištění jednoho komunikačního bodu pro specifické dotazy a koordinace nabídek volných míst zaslaných přímo z dané země.

3.8 STANDARDY KVALITY SÍTĚ EURES

EURES poradce během svých kontaktů s veřejností a cílovými skupinami sítě EURES zajišťuje vysokou úroveň kvality poskytovaných služeb. Jedná s klienty na základě dodržování zásad morálního kodexu státního zaměstnance České republiky. Prioritou poskytovaných služeb zůstává efektivnost a dostupnost služeb EURES.

Komunikace s klienty probíhá telefonicky, elektronickou poštou a osobním kontaktem. Informace se podávají v nejkratším časově možném termínu. Okruhy a obtížnost požadovaných informací se liší. Priority vyřízení si stanoví EURES poradce s ohledem na dodržení kvality poskytovaných služeb. Okamžité navázání kontaktu s klientem, ve složitějších případech stanoví termín vyřízení po dohodě s klientem.

Jako náhrada za EURES poradce by v době jeho nepřítomnosti měl být k dispozici pracovník seznámený s danou problematikou, na kterého jsou přepojovány

hovory. Popřípadě je možno použít telefonní záznamník a v elektronické poště je nastavena automatická odpověď v nepřítomnosti. Všeobecně se klientům doporučuje telefonické sjednání schůzky předem. Služby EURES nejsou zpoplatněné a jsou dostupné všem klientům z EU/EHP a Švýcarska.

Volná místa ze zemí EU/EHP, jejímž základním zdrojem volných míst je databáze volných míst v rámci evropského portálu EURES (<http://europa.eu.int/eures>). U volných míst, která jsou k dispozici klientům v této databázi, se očekává, že splňují národní a legislativní podmínky podle země původu a jedná se o nabídky ověřené. Pro přijímání volných míst jsou v rámci EURES stanoveny všeobecné standardy kvality. U přímých nabídek volných míst ze strany zaměstnavatelů (partnerských organizací)

Tyto nabídky musí splňovat základní kritéria, než mohou být zveřejněna. Volné místo musí obsahovat základní údaje a informace podle národní legislativy (popis pracovní pozice, místo výkonu práce, kontaktní adresu atd.) také nesmí obsahovat diskriminační prvky. EURES poradce se snaží ověřit zaměstnavatele, který dané volné místo zasílá (doporučují se reference od EURES poradců ze země původu). Aktualizuje se databáze volných míst. Nabídky, které jsou již uzavřeny, by dále neměly být inzerovány. U volných míst s vysokou odbornou specializací se může ponechat jazyk země původu (EURES poradce musí být vždy seznámen s obsahem takto zveřejněného volného místa), jinak se doporučuje používat český jazyk. Každý EURES poradce zodpovídá za přímé pracovní nabídky podle stanovené země specializace, pokud není určeno jinak.

Do zemí EU/EHP se volná místa z České republiky (s ohledem na podmínky stanovené zaměstnavatelem) automaticky nahrávají do databáze volných míst v rámci evropského portálu EURES. Tímto jsou přístupné klientům v rámci Evropského hospodářského prostoru.

V případě přímých nabídek volných míst z České republiky do ostatních zemí EU/EHP. Pracovní nabídky zaslané přímo některým EURES poradcům v ostatních zemích musí splňovat kritéria českého pracovního práva, jedná se opět o nabídky od ověřených zaměstnavatelů, kteří působí na českém trhu práce. V případě žádosti musí být český EURES poradce schopen zodpovědět dotazy týkající se daného volného místa či předat další informace, které budou relevantní pro zveřejnění volného místa v cílové zemi. Doporučuje se využít anglického, německého nebo francouzského

jazyka (záleží také na cílové zemi) také vzhledem k porozumění ze strany EURES poradce v cílové zemi.⁸¹

Žádosti o pracovní místo

U žádostí o volná místa ze strany klienta EURES poradci dodržují tyto základní postupy:

- ❖ klient odpovídá profesnímu profilu daného volného místa;
- ❖ žádosti jsou odesílány podle podmínek dohodnutých se zaměstnavateli (či jinými příjemci těchto žádostí). Pro klienty používající samoobslužné systémy se na formát a náležitosti žádosti o volné místo vždy upozorní;
- ❖ v případě žádosti předá EURES poradce klientovi informace o způsobu žádosti o volná místa a další související informace;
- ❖ u žádostí, které jsou realizovány přímo přes EURES poradce, bude zajištěna informovanost klienta (např. o výsledku výběrového řízení, průběhu pohovorů apod.);
- ❖ klient je vždy informován o stavu jeho žádosti o volné místo (pokud se nejedná o žádosti přes samoobslužné systémy).

3.9 EURES – T

Zvláštností sítě EURES je možnost vytváření přeshraničních partnerství (EURES-T). Jedná se o užší spolupráci mezi příhraničními regiony, která je dobrovolná a funguje na stejných principech jako EURES samotný – provádění poradenství a zprostředkování – pouze se zvláštním zaměřením na partnerské země a jejich specifika v životních a pracovních podmínkách a možnosti dalšího vzdělávání či rekvalifikací. Projekty spolupráce přes hranici se zakládají na principu dobrovolného partnerství vytvořeného na místní úrovni. Základními členy partnerství jsou místní služby zaměstnanosti. Kromě nich se mohou partnerství účastnit místní orgány samosprávy, aktivní odborové organizace, hospodářské komory, rekvalifikační instituce, univerzity, poradenská centra atd. Souhrnně se tento typ partnerů nazývá sociální partneři. Posláním EURES-T je distribuovat volná místa a žádostí o zaměstnání, informovat o životních a pracovních podmínkách, vyměňovat informace

⁸¹ EUROPEAN COMMISSION., DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION. *EURES Legal base*. [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. [cit. 2013-01-20]. ISBN 978-92-79-19653-9. Dostupné z: <http://bookshop.europa.eu/en/eurespbKE3111072/?CatalogCategoryID=G5UKABste0gAAAEjFZEY4e5L>

o odborném školení a stimulovat spolupráci v záležitostech pracovního trhu díky spojení mezi různými partnery na obou stranách hranic.

Kritéria, na základě kterých může být vznik nového partnerství akceptován Evropskou komisí, jsou následující:

a) existence pozemní hranice nebo pevného přepojení (most, tunel) mezi příslušnými regiony;

b) vůle lokálních partnerů vytvořit takovéto partnerství a spolupracovat v jeho rámci;

c) existence přeshraničního trhu práce – toto kritérium může být splněno několika fakty:

Dojíždějící jsou definováni jako ti, kteří pracují na jedné straně hranice a bydlí na opačné straně hranice a vracejí se minimálně jednou týdně domů. Také sezónní pracovníci, kteří dojíždějí, i když krátkodobě, mohou být zahrnuti do dojíždějících. Významný je počet dojíždějících, který činí (minimálně 2000 osob). Ostatně dojíždějícím usnadňuje dopravní infrastruktura dojíždět denně v adekvátním čase za přijatelnou cenu. Důležitý je počet zaměstnavatelů, kteří hledají pracovníky na obou stranách hranice (toto lze doložit inzeráty volných míst v novinách na druhé straně hranice). Dále existuje významný počet podnikatelů a firem, které mají pobočky a sesterské společnosti působící na obou stranách hranice. Dokonce vzniká poměrně vysoký podíl přeshraničního obchodu (např. 30% celkového obchodu v regionech).

d) regiony s počtem dojíždějících, který je nižší než 2000, mohou rozvíjet specifickou přeshraniční spolupráci mimo EURES v rámci národních plánů aktivit.

Proces vytvoření nového přeshraničního partnerství zahrnuje přípravné setkání potenciálních partnerů, které by se mělo konat na základě výzvy kteréhokoliv z nich, aby se vysvětlila a prodiskutovala koncepce EURES partnerství a projevil se stupeň zájmu o takovouto iniciativu. Reprezentant Evropské komise (EURESCo) může být k tomuto setkání také pozván. Nutností je podat formální žádost Evropské komisi o analýzu možnosti vytvoření partnerství. Tento požadavek musí být vznesen jednou z Veřejných služeb zaměstnanosti se souhlasným listem ostatních zapojených Veřejných služeb zaměstnanosti.

Podat formální žádost Evropské komisi o analýzu možnosti vytvoření partnerství – tento požadavek musí být vznesen jednou z Veřejných služeb zaměstnanosti se souhlasným listem ostatních zapojených Veřejných služeb zaměstnanosti; vytvoření studie trhu práce v přeshraničním regionu

setkání potenciálních partnerů k závěrům studie (v případě, že jsou pozitivní),
na kterém minimální počet partnerů deklaruje souhlas s vytvořením partnerství;
formální požadavek Evropské komisi o akceptování vytvoření partnerství
s připojením návrhu Rámcové dohody;
formální souhlas Evropské komise s vytvořením partnerství;
podpis Rámcové dohody;
výběr Koordinátora;
prezentace rozvoje a Plánu aktivit ve vztahu s EURES cíly a prioritami
a EURES výzvou k podávání návrhů (Call for Proposals). Toto lze udělat i před tím,
než se vybere koordinátor.⁸²

3.9.1 STUDIE TRHU PRÁCE V PŘESHraniČNÍM REGIONU

Nové přeshraniční partnerství může být vytvořeno pouze v případě, že přípravné studie regionálního trhu práce demonstrují jeho potenciál a potřebu. Předmětem zkoumání mohou být ukazatele, které jsou uvedeny v podmínkách pro vytvoření nového partnerství, společensko-ekonomický profil oblastí náležejících do partnerství. V přípravné studii je důležité popsat aktuální mobilitu, překážky v růstu mobility a existující spolupráci v přeshraničním regionu. Je nezbytné řešit nedostatky v současných službách zaměstnanosti nebo strukturu hospodářství v regionu, ba i identifikaci klíčových zaměstnavatelů. Kromě toho hledáme potřeby a možnosti dalšího vzdělávání a rekvalifikací na přeshraničním trhu práce s tím je spojen i návrh struktury EURES-T. Studii vypracovává firma nebo instituce na základě zakázky jednoho z partnerů budoucího EURES-T. Náklady na vypracování studie je možné pokrýt dotací Evropské komise.

Rámcová dohoda je dokument podepsaný všemi partnery, který specifikuje předmět a strukturu partnerství. Podpisem této dohody partneři potvrzují svou účast na všech aktivitách přeshraničního partnerství a stanovují si za cíl přiblížit služby EURES cílové veřejnosti v duchu spolupráce s ostatními partnery. Tato dohoda by měla platit minimálně 3 roky a může být revidována a obnovována. Akceptace a financování nového partnerství Komisí závisí, na podpisu rámcové dohody nejméně třemi základními partnery. Pro již existující partnerství, jehož dohoda už vypršela, je pro financování rozhodující obnovení rámcové dohody a nebo sepsání nové. Rámcová dohoda musí být sepsána ve všech jazycích zemí EU, které se partnerství účastní

⁸² EUROPEAN COMMISSION., DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION. *EURES Legal base*. [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. [cit. 2013-01-20]. ISBN 978-92-79-19653-9. Dostupné z: <http://bookshop.europa.eu/en/eurespbKE3111072/?CatalogCategoryID=G5UKABste0gAAAEjFZEY4e5L>

a minimálně dva originály musejí být podepsány všemi partnery. Kopie dohody musí být zaslána na EURESCO.

Jako řídicí orgán partnerství vystupuje Řídicí komise (Steering comitee). Složení Řídicí komise by mělo odrážet rovnocennost všech partnerů a současně zabezpečovat efektivní činnost. Mezi základní povinnosti patří vytvářet směrnice a strategie pro partnerství v rámci střednědobého (tříletého) rozvojového plánu, ročně vyhodnotitelného, s ohledem na cíle a priority definované pro síť EURES jako celku. Schvaluje Plán činností a rozpočet, který by měl zohledňovat směrnice Plánu rozvoje. Dále formuluje praktické podrobnosti a povinnosti partnerů při implementaci Plánu činností. Věnuje se odsouhlasení půlroční a celoroční zprávy a účtů vztahujících se k implementaci Plánu činnosti před jejich postoupením Evropské komisi. Mezi poslední povinnosti se zahrnuje zabezpečení celkové soudržnosti partnerství, především s ohledem na Plán činnosti a jeho implementaci a také zajištění efektivního monitorování a hodnocení činností a pravidelné hodnocení dosažených výsledků.

Každá Řídicí komise jmenuje koordinátora, který má v souvislosti s předmětem a cíli partnerství tyto specifické povinnosti. Zajišťuje rozvoj partnerství navrhováním vhodných aktivit a strategií. Snaží se zabezpečit vzájemnou shodu a komplementaritu mezi aktivitami partnerů EURES-T. Koordinátor uplatňuje rozvoj plánu aktivit pro důkladné fungování partnerství jako celku. Zaručuje implementaci partnerství do sítě EURES (koordinace s Evropskou komisí, jinými EURES-T, EURES manažery atd.). Usnadňuje aktivity sítě EURES na úrovni partnerství, podporuje dobrou komunikaci, setkávání a sdílení zkušeností mezi partnerskými organizacemi. Koordinátor zastupuje partnerství navenek, jedná s Evropskou komisí a má zkušenosti s řízením programů činností Evropské unie nebo přeshraničních projektů.

3.9.2 FINANCOVÁNÍ

Rozpočet

Roční Plán aktivit přijatý Řídicí komisí má rozpočtovou přílohu, kde je uvedena částka dotace požadovaná od Evropské komise a také částka, kterou se budou spolupodílet partneři. Tento rozpočet musí být vypracován v souladu s pravidly EURES výzvy k podávání návrhů. Maximální dotace, kterou Evropská komise garantuje všem partnerstvím, stejně jako paušální částka na náklady spojené s koordinací partnerství a případný dodatek (které nejsou částkami navíc, ale jsou zahrnuty do celkového požadavku), je ustanovena na začátku každého účetního roku a je o ní informován koordinátor. Finanční dohoda o dotaci z Evropské komise je podepsána jen jedna pro

celé partnerství. Řídící komise ustanoví organizaci, která bude zodpovědná za finanční management rozpočtu partnerství.

Financování platů

Evropská komise nefinancuje platy EURES poradců působících v rámci veřejných služeb zaměstnanosti. Nicméně, co se týče EURES poradců v jiných organizacích, Komise může financovat část jejich platu za hodiny odpracované pro EURES. Komise však bere v úvahu fakt, že tyto organizace mají i další finanční zdroje a že jsou dobrovolným partnerem EURES-T. Komise tedy poskytuje limitovaný příspěvek na náklady související s prací EURES poradce. Tito EURES poradci, ale musejí pracovat pro organizaci na základě pracovní smlouvy. Na EURES poradce pracující jako samostatně výdělečné osoby se možnost příspěvku od Komise nevztahuje.

Finanční zprávy

Do tří měsíců po ukončení účetního období je organizace pověřená managementem vypracovat pro Evropskou komisi závěrečnou finanční zprávu s konečnou kalkulací nákladů.⁸³

3.10 VÝHLED EURES

Hospodářská situace v Evropě v posledních třech letech, tj. 2008-2011, akcentovala nutnost mobility pracovních sil jako jednoho z nástrojů dosažení politických cílů revidované Jednou z hlavních výzev EURES bylo v období 2008 - 2011 vštípit evropským aktérům na trhu práce „kulturu mobility“. Rychlost, s jakou se mění evropské trhy práce, vyžaduje, aby se pracovní síly flexibilněji přizpůsobovaly novému pracovnímu prostředí. Za podpory veřejných služeb zaměstnanosti, které svou politikou budou rozšiřovat vzdělávací možnosti a zároveň budou aktivně vystupovat při hledání nového pracovního uplatnění nezaměstnaných či osob měnících zaměstnání.

Hospodářské a společenské změny v posledních třech letech svými dopady a důsledky ovlivňují charakteristiku i trendy v rozvoji zaměstnanosti i nezaměstnanosti. Tato situace vyžaduje i stále přizpůsobování poslání a funkcí sítí, jako je právě EURES. V tomto kontextu byly na období 2008- 2011 stanoveny další směry rozvoje sítě. Tyto směry zahrnovaly zejména klíčové priority pro realizaci EURES v členských

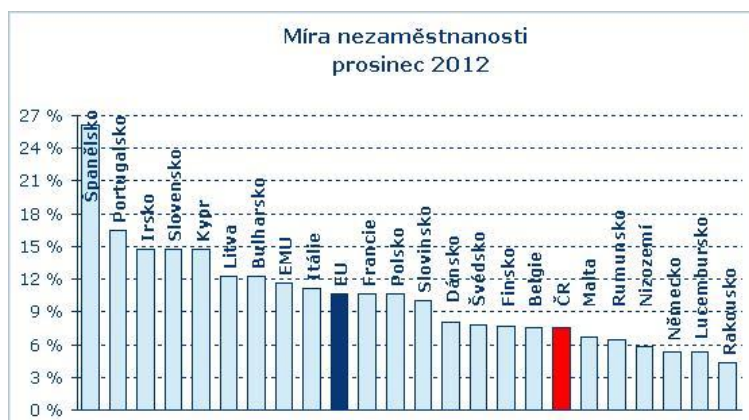
⁸³ EUROPEAN COMMISSION., DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION. *EURES Legal base*. [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. [cit. 2013-01-20]. ISBN 978-92-79-19653-9. Dostupné z: <http://bookshop.europa.eu/en/eurespbKE3111072/?CatalogCategoryID=G5UKABste0gAAAEjFZEY4e5L>

zemích a jejich partnery, které byly rozpracovány do jednotlivých činností, jež vycházely z popisu hlavních služeb poskytovaných dle Charty EURES při zohledňování standardů kvality.

V současné době disponuje EURES sítí více než 700 EURES poradců, kteří uchazečům o zaměstnání či změnu zaměstnání a zaměstnavatelům poskytují informace prostřednictvím osobního kontaktu. Tito poradci jsou speciálně průběžně školeni k tomu, aby poskytovali kvalitní informace těm uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům, kteří mají zájem o evropský trh práce. V zásadě jde o to, aby poradci poskytli tři základní služby, tj. EURES informace, poradenství a pomoc v hledání nového pracovního místa na evropském trhu práce. Za tímto účelem musí mít odborné znalosti o právních i administrativních aspektech pracovní mobility na národní i příhraniční úrovni. Pracují v převážné míře v rámci veřejných služeb zaměstnanosti dané země anebo v rámci partnerských organizací sítě EURES. I když jsou veřejné služby zaměstnanosti v každé zemi uspořádány jiným způsobem, všechny mají stejný cíl, přispět ke sladění poptávky a nabídky na trhu práce. A to prostřednictvím poskytování informací, poradenství a vyhledávání vhodných pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání nebo nové zaměstnance pro zaměstnavatele.

Nepříznivý hospodářský vývoj v posledních letech zásadním způsobem ovlivnil i růst míry nezaměstnanosti v EU, který se začal projevovat od roku 2008 v postupném meziročním zvyšování z 6,9 % až na 10,7 % na konci roku 2012.

Graf 3: Míra nezaměstnanosti v ČR - prosinec 2012

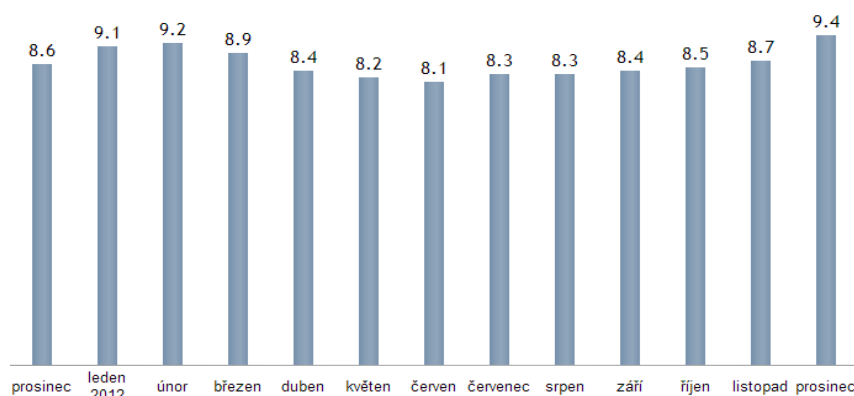


Zdroj: ČESKÁ SPOŘITELNA. *Vývoj nezaměstnanosti v EU*. [online]. 2012 [cit. 2013-02-08]. Dostupné z: <http://www.csas.cz/banka/nav/o-nas/vyvoj-nezamestnanosti-v-eu-d00014289>

I situace na českém trhu práce byla ovlivněna světovou hospodářskou krizí, která se rovněž začala projevovat na trhu od konce roku 2008. V důsledku nedostatku zakázek došlo k propouštění nejdříve u zaměstnanců v automobilovém průmyslu a

jejich subdodavatelů, ve sklářském průmyslu a později i v dalších odvětvích, především zpracovatelského průmyslu. Důsledky ekonomické krize nezmírnily ani obvyklé pozitivní vlivy v jarních a podzimních měsících. Ke konci roku 2012 vzrostla míra nezaměstnanosti na 9,4 %⁸⁴, což znamenalo, že na úřadech práce bylo evidováno 539,1 tisíc uchazečů o zaměstnání.⁸⁵

Graf 4: Míra nezaměstnanosti (%) - Česko



Zdroj: MPSV ČR. Nezaměstnanost 2010-2013. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. Praha, 2013 [cit. 2013-02-28]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/14557/2._Nez_2011_2013.pdf

Tato situace na českém trhu práce znamená také určité změny v zaměření činnosti EURES poradců, a to ve směru zkvalitňování poradenství, rozvoje komunikační strategie, zapojování stále většího počtu partnerů, rozvoje dlouhodobé spolupráce se zaměstnavateli a zvyšování všeobecného povědomí o službách systému EURES.

EURES ČR čekají dle informací z Úřadu práce ČR změny v roce 2013/2014. měl by se propojit s Evropským sociálním fondem (ESF). Dalším krokem je otevření EURES privátní sféře. To znamená užší spolupráci s personálními agenturami. Eures poradci zatím neví, v jaké struktuře bude síť pokračovat. O tomto tématu probíhají intenzivní politická jednání v Evropské komisi.

Každá z členských zemí EU/ EHP a Švýcarska má nyní 12 – 16 měsíců na přípravu, jak by měl EURES se reorganizovat spolupracovat s EFS. Od 1.6.2013 do 31.5.2014 bude stanoven nový rozpočtový rok.

84 V lednu 2013 je uváděna nezaměstnanost jako 7,4 % z důvodu změny metodiky výpočtu nezaměstnanosti v ČR (při staré metodice vycházela lednová nezaměstnanost 10,1 %). Nově tento ukazatel vyjadřuje nezaměstnanost jako podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, zatím co dosavadní míra nezaměstnanosti poměřovala podíl uchazečů o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.

85 EURES ČR. *Výroční zpráva EURES České republiky duben 2010/2011*. MPSV [online]. 2012, [cit. 2012-12-21]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocní_zpravy_eures/eures_2010-2011.pdf

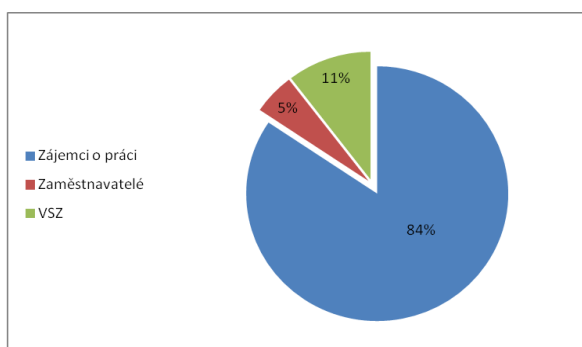
3.11 CHARAKTERISTIKA SITUACE V ČINNOSTI SÍŤE EURES V ČR

Síť EURES začala fungovat ihned po vstupu české republiky do Evropské unie od 1. května 2004 – a již 8 let působí v rámci českých veřejných služeb zaměstnanosti – stala se jejich standardní službou, která se neustále zdokonaluje a zkvalitňuje ve své činnosti. Služby EURES jsou poskytovány jednak přímým kontaktem s poradci EURES působícími na úřadech práce a jednak prostřednictvím evropského nebo českého EURES webového portálu, kde jsou ukládány informace o volných pracovních místech na evropském trhu práce anebo jsou zde zveřejňovány nabídky uchazečů o zaměstnání v zahraničí nebo ČR. Činnost poradců EURES je koordinována a metodicky směřována EURES manažerem, který sídlí na generálním ředitelství Úřadu práce ČR. Tímto organizačním opatřením je zajištěn jednotný přístup v systému řízení jednotlivých úřadů práce, ale i sítě poradců EURES. Jejich síť je koncentrována do krajských poboček Úřadů práce České republiky (14), jež spolupracují s kontaktními pracovníky na kontaktních pracovištích Úřadů práce České republiky (60), kteří vedle své odborné agendy z 30 % pracovní náplně věnují činnostem ve službách EURES. Ve vedení pověřených úřadů práce je vždy určen jeden pracovník, který má funkci liniového manažera, vedle ostatní řídicí činnosti, koordinuje i činnost poradce EURES a zajišťuje potřebnou spolupráci i s ostatními útvary úřadů práce v souladu s plánem činností EURES. Management EURES se pravidelně setkává s poradci. Zástupci EURES ČR jsou i členy pracovních skupin Evropské komise pro spolupráci se zaměstnavateli, uplatnění absolventů, rozvoj portálů EURES a informačních zdrojů.

Během roku 2010 - 2011 projevil zájem o služby sítě EURES celkem **23 500 osob**, z toho bylo 2 440 kontaktů s pracovníky veřejných služeb zaměstnanosti a 1 222 se zaměstnavateli⁸⁶.

⁸⁶ EURES ČR. *Výroční zpráva EURES České republiky duben 2010/2011*. MPSV [online]. 2012, [cit. 2012-12-21]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocní_zpravy_eures/eures_2010-2011.pdf

Graf 5: – Struktura klientů sítě EURES ČR v roce 2011

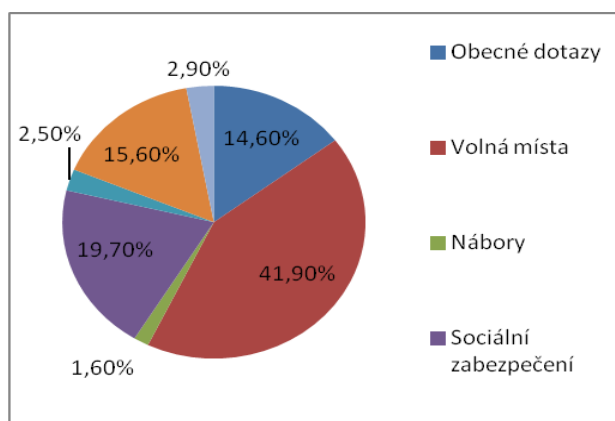


Zdroj: EURES ČR. *Výroční zpráva EURES České republiky duben 2010/2011*. MPSV [online]. 2012, [cit. 2012-12-21]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocní_zpravy_eures/eures_2010-2011.pdf

Ve srovnání s minulými roky je celkový počet dotazů vyšší, nepočítáme-li 04/2009-05/2010, které bylo o dva měsíce delší. Níže uvedený graf nám představuje nejčastější dotazy směřované EURES poradcům a kontaktním osobám.

Celkový počet dotazů v minulých letech: 2009/2010 – 24 400, 2008/2009 – 18 000, 2007/2008 – 16 500.

Graf 6: Struktura dotazů v síti EURES ČR v roce 2011



Zdroj: EURES ČR. *Výroční zpráva EURES České republiky duben 2010/2011*. MPSV [online]. 2012, [cit. 2012-12-21]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocní_zpravy_eures/eures_2010-2011.pdf

Počet kontaktů se zaměstnavateli se zvýšil, ti také projeví větší zájem o propagaci volných pracovních míst do jiných států EU. Také přibylo kontaktů s pracovníky Úřadu práce ČR oproti minulému

I finanční rok 2010–2011 potvrdil potíže z hospodářské a finanční krize a ukázal oproti předešlému roku zvýšený počet dotazů ohledně volných pracovních míst a nábory do států EU.

Stále přetrvával zvýšený trend zájmu o práci v Německu, Rakousku a Velké Británii. Zvýšení se projevilo také v počtu zájemců o práci v Nizozemí, Dánsku a severských zemích. Vzhledem k vysoké nezaměstnanosti je obtížné najít vhodné

nabídky práce zejména ve Španělsku, Irsku a Řecku, kde v důsledku krize se snižuje počet volných míst. V době 2010–2011 narůstal počet dotazů ohledně krátkodobého zaměstnání a sezonních prací nejenom od studentů, nýbrž také od nezaměstnaných.

V souvislosti s hospodářskou krizí se projevil nárůst počtu klientů, kteří se vraceli ze zahraničí do ČR. Převažovaly otázky, které směřovaly ke zdravotnímu pojištění, sociálnímu zabezpečení, problematice evropských formulářů, nároků na podporu v ČR po ukončení zaměstnání v EU či daňově úřady.

3.12 PORTÁL EURES V ČR

Po vstupu na úvodní stránku EURES nejprve informujeme o možnosti volných pracovních míst, které jsou rozdělené podle zemí. Zároveň jsou tu uvedené i veletrhy pracovních příležitosti, kde mohou uchazeči v různých oblastech hledat vhodné zaměstnání a poradenské dny pro uchazeče o práci v konkrétních zemích. Uživatel se může dostat také k jiným druhům informací, které např. přibližují charakter a funkci nástroje, anebo informují o kontaktních místech v rámci České republiky. Po vstupu na tento odkaz se pracovník setká s poměrně podrobným výpisem zaměření a funkcí portálu.

V případě, že uživatel chce ihned přejít na nabídky volných pracovních míst, vybere si ze seznamu států a jednoduchým způsobem, tak přejde na seznam nabídek. Následně se pro každý stát zobrazí vybraná pracovní místa, která byla pro národní EURES doporučena poradci nebo uveřejněna na žádost zaměstnavatele a odkaz na celoevropský EURES portál⁸⁷, kde se dá provést rozšířené vyhledávání všech zveřejněných pozic. Uvedený je i odkaz na národní úřad práce konkrétní země a kontakty na komerční zprostředkování zaměstnávání, jako jsou národní pracovní portály a agentury na zprostředkování práce. Často se objevují odkazy na tisk a největší deníky, které v přílohách obsahují inzeráty na volná pracovní místa. Odkazy na agentury, tisk a pracovní portály jsou jen orientační a EURES za obsah a kvalitu nabídek nepřebírá žádnou zodpovědnost.

Nabídky pracovních pozic, které by byly zveřejněné přímo na českém EURES a tím pádem pro zájemce také nejzajímavější, ne jen zpravidla velmi obsáhla, ale opakovaně se zde nacházejí odkazy na celoevropská EURES, kde jsou možnosti vyhledávání rozsáhlejší. Mezi zeměmi s největším počtem volných míst pro uchazeče z České republiky figurují Německo, Rakousko a Holandsko.⁸⁸ Ze všech zemí je

⁸⁷ <http://eures.europa.eu/>

⁸⁸ EURES. *Aktuální počet volných míst*. [online]. 10.3.2013 [cit. 2013-03-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/inzeraty/statistiky

v tomto ohledu pravděpodobně nejlépe zpracované Německo, kromě vzpomínaných pozic jsou tu uvedené i možnosti praxe, vyučení nebo dalšího vzdělávání pro studenty a absolventy středoškolského vzdělání. Praktickým doplňkem tradičního seznamu dalších možnosti hledání zaměstnání je zdůraznění nabídek, které se týkají sezónních prací anebo jiných specifických druhů práce.⁸⁹

Kvalita zpracování zemí se pravděpodobně odvíjí také od zájmu českých pracovníků o jednotlivé státy. Země, kam se migruje tradičně víc, jsou zpracované kvalitněji.

EURES svým klientům poskytuje i přehled nejčastějších otázek, kterými se pracovníci při migraci nejvíce zabývají. Jejich přehledné zpracování v národním jazyce může podpořit migraci tím, že odstraní některé z bariér, které souvisí s nedostatkem znalostí o administrativním postupu při pracovní migraci. Otázky se týkají např. zdanění příjmů, důchodových práv nebo postupu při ztrátě zaměstnání v cizině. Některé z těchto informací jsou na stránce k dispozici také ve formě přehledných kartiček.

Zpracované údaje o zemích obsahují základní informace jako je národní jazyk nebo národní měna, zároveň přibližují i situaci na trhu práce. Upozorňují pracovníky na povinnou registraci, nutnost žádat o povolení k pobytu, o sazbách sociálních a zdravotního pojištění, sazbách daně z příjmu, ale i minimální mzdě, v některých případech i o dnech státních svátků, o sídlech velvyslanectví, případně českých centrech odkazují na další, podrobnější zdroje informací.

Nevýhodou nabízených informací je to, že nejsou pro každý stát stejné, některé země nabízejí přehledný souhrn daňových sazeb pro příjmy fyzických osob, u jiných se tato podstatná informace najít nedá. Údaje se celkově liší, u jednotlivých zemí mají poskytnuté informace odlišný charakter, základní funkce ale všeobecně splňují.

Na základě dostupných údajů můžeme zhodnotit, že informace, které EURES poskytuje, splňují svojí základní úlohu, jsou koncentrované, přeložené do národního jazyka a proto i dostatečně srozumitelné. S ohledem na přehlednost je možné hledat určité rezervy, pro každý stát sice existuje určitá struktura, takto však není jednotná a stěžuje nejen vzájemné porovnávání podmínek v jednotlivých zemích, ale i získávání podrobnějších informací. Stejně se objevují problémy s nefunkčními internetovými odkazy a velkými rozdíly ve spravování údajů jednotlivých zemí.

⁸⁹ au-pair, ošetřovatelství, zemědělství

3.13 ROZHOVOR S EURES PORADKYNĚMI

V rámci Poradenských dnů EURES v Plzni jsem dne 6. 2. 2013 provedla rozhovor s EURES poradkyněmi Mgr. Lenkou Kastnerovou (Úřad práce ČR, krajská pobočka v Plzni a Karin Hartung (Agentur für Arbeit, Weiden) o situaci uchazečů o práci v zahraničí se zaměřením na práci v SRN. Tyto dny jsou součástí EURES-T spolupráce Čechy – Bavorsko, kdy jsou obě připraveny odpovídat na otázky a být podporou českým uchazečům o práci skrze německé úřady práce (celý rozhovor v příloze A).

Dle paní Kastnerové patří Německo dlouhodobě mezi oblíbené cíle českých pracovníků. Zájem o práci se tam zvýšil i díky krizi v ČR a také Bavorsko si doposud udržuje slušnou ekonomickou situaci – míra nezaměstnanosti za leden 2013 činila 4,4 %. Občané ČR nepotřebují pro práci v Německu pracovní povolení ani povolení k pobytu. EURES poradci pomáhají zájemcům probrat s nimi nabídky práce podle jejich vzdělání a praxe. Základním předpokladem pro uplatnění na německém pracovním trhu je dostatečná znalost jazyka. I pro pomocné práce je obvykle zaměstnavateli vyžadovaná alespoň komunikativní úroveň němčiny.

Volná místa jsou uvedena na stránkách německého úřadu práce www.arbeitsagentur.de. Češi pracují v Německu hlavně ve zpracovatelském průmyslu, v hotelnictví a gastronomii, ve zdravotnictví. Velký zájem je i o technické a řemeslnické profese.

Důležité je také upozornit na to, že pracovní agentury si nesmějí účtovat poplatky za zprostředkování zaměstnání. Většina agentur nevyžaduje ani poplatky za další služby (zajištění ubytování, pomoc s otevřením bankovního účtu apod.).

Z hlediska přijímacího řízení se v Německu klade mnohem větší důraz na portfolio uchazeče. To znamená, jak vypadá životopis, průvodní dopis. Uchazeč by měl vždy důsledně číst požadavky zaměstnavatele a i jakým způsobem se u zaměstnavatele ucházet o práci (telefonicky, emailem, písemně).

Věnovat náležitou pozornost pracovní smlouvě, a pokud neovládají jazyk na velmi dobré úrovni, tak investovat do překladu.

4 PRACOVNÍ MOBILITA OBČANŮ ČR V RÁMCI EU A SROVNÁNÍ

Češi patří v rámci mobility za prací k zemím s nejnižší relativní pracovní mobilitou obyvatel (počet pracovních migrantů / celková populace). V průzkumu veřejného mínění Eurobarometr ze září 2011 skončila ČR dokonce na posledním místě s výsledkem 4 % obyvatel, kteří pracovali či pracují v zahraničí.

Tyto výsledky však se mění podle aktuální ekonomické a společenské situace. V této kapitole se zabývám pracovní mobilitou občanů ČR v rámci porovnání dříve publikovaných informací a výsledků k tomuto tématu a výsledku vlastního průzkumu pomocí internetového dotazníku.

4.1 PRACOVNÍ MOBILITA V EVROPSKÉ UNII

Jak uvádím v druhé kapitole, volný pohyb osob byl v dřívějším EHS umožněn již v 60. letech minulého století. Migrační vlny byly a jsou především svázané s rozdíly v ekonomické situaci rodného státu migranta a jeho cílovou destinací.

Pokud se zaměříme na období od roku 2004, kdy vstoupila do EU i ČR, můžeme konstatovat dlouhodobě nízkou mobilitu pracovníků v EU. Pohybuje se například na úrovni třetiny mobility pracovníků v USA⁹⁰ (Tabulka č.1).⁹¹

Tabulka 1: Porovnání migrace v EU a v USA (2008)

	USA	EU 27	EU 15	CEEC
Podíl rezidentů v ekonomicky aktivním věku, kteří se přestěhovali z jiného regionu/státu ve stejné zemi	2,80 %	1,21 %	1,46 %	0,38 %
Podíl rezidentů v ekonomicky aktivním věku, kteří se přestěhovali z jiného členského státu EU/ státu USA	2,80 %	0,18 %	0,20 %	0,14 %
Podíl rezidentů v ekonomicky aktivním věku, kteří se přestěhovali ze zemí mimo EU/ USA	0,74 %	0,19 %	0,23 %	0,03 %

Zdroj: GÁKOVÁ, Z. a L. DIJKSTRA. *Labour mobility between the regions of the EU-27 and a comparison with the USA*. [online]. 2010 [cit. 2013-01-15]. Dostupné z: <http://epc2010.princeton.edu/papers/100976>

Pokud se podíváme na detailní informace z roku 2008, změnilo zemi pobytu a práci 1,21 % obyvatel v ekonomicky aktivním věku. Jsou zde velké rozdíly mezi členskými státy EU zejména mezi východní a západní částí EU. Ve státech EU15

90 Toto srovnání je sice problematické především z důvodu řady rozdílů mezi USA EU/EFTA.

Ty zahrnují jazyk, kulturu a pracovní právo a také fakt, že spojené státy mají federální vládu.

V EU je navíc volný pohyb pracovníků nový fenomén a není zatím znám všem. Nicméně Evropská komise běžně tyto srovnání provádí.

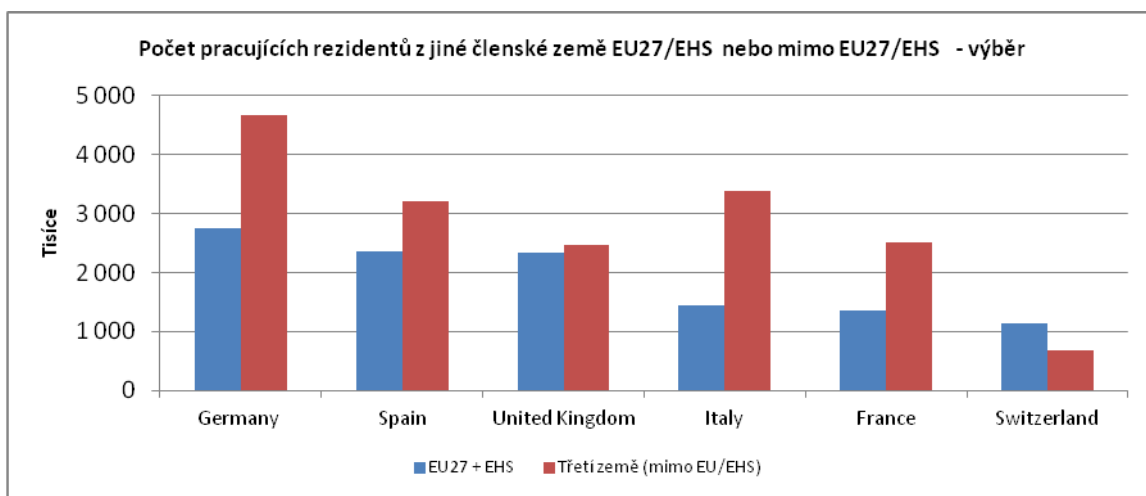
91 GÁKOVÁ, Z. a L. DIJKSTRA. *Labour mobility between the regions of the EU-27 and a comparison with the USA*. [online]. 2010 [cit. 2013-01-15]. Dostupné z: <http://epc2010.princeton.edu/papers/100976>

migrace dosahuje 1,46 % ekonomicky aktivního obyvatelstva, to je téměř čtyřikrát více než ve členských státech ze střední a východní Evropy.

Nejvíce přitahují rezidenty z jiných států EU – Francie (2.49 %), Portugalsko (2.41 %) a Velká Británie (2,30 %). V průměru 85 % pracovníků se přesunuje pouze v rámci regionů jednoho státu – to znamená, že v jednom ze sedmi případů mobility mezi regiony EU překračuje migrant národní hranice. Proto podíl přeshraniční mobility v EU byl v roce 2008 pouze 0.18 % na ekonomicky aktivním obyvatelstvu. To odpovídá podílu rezidentů ze zemí mimo EU na ekonomicky aktivním obyvatelstvu zemí EU27 – 0,19%.

Některé regiony jako je Německo, Itálie či Španělsko mají nižší podíl příchozích migrantů z ostatních států EU, ale vykazují pozitivní čistou migraci zejména díky velké imigraci ze zemí mimo EU, která probíhá prakticky neustále. Graf níže představuje v absolutních číslech strukturu migrantů v šesti zemích s nejvyšším absolutním počtem migrantů.

Graf 7: Počet pracujících rezidentů z jiné členské země EU27/EFTA nebo mimo EU27/EFTA - výběr



Zdroj: EUROSTAT. Population by sex, age group and citizenship [migr_pop1ctz]. [online]. 10.3 2013 [cit. 2013-03-05]. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=MIGR_POP1CTZ

Jako **důvody nízké migrace** se v odborné literatuře^{92 93} nejčastěji uvádí následující důvody:

⁹² JANIÁK, A. a E. WASMER. *Mobility in Europe—Why it is low, the bottlenecks and the policy solutions*. [online]. Brussels, 2008 [cit. 2013-03-14]. ISBN 978-92-79-08265-8. Dostupné z: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication13173_en.pdf

- ❖ Pracovní mobilita je v EU limitována sociální politikou, snižováním mezd a cen zboží a regulací trhu práce.
- ❖ Některé sociální politiky jsou nepřátelské k mobilitě pracovníků (např. ochrana zaměstnanců vlastního trhu) i když jsou doplněny o pozitivní aktivity, jako jsou aktivní politika na trhu práce, rekvalifikační programy a podpora mobility.
- ❖ Také flexibilita mezd se jeví jako nedostatečná k podpoře toku kapitálu do regionů postižených ekonomickou krizí a k motivaci pracovníků k přesunu do ekonomicky silných regionů.
- ❖ Nedostatečná pružnost na trhu s bydlením je také další překážkou k vyšší pracovní mobilitě.
- ❖ Geografická mobilita je často spojována se ztrátou sociálního kapitálu a velkou psychickou zátěží a to zejména pro méně vzdělané pracovníky.

Pokud se zaměříme na rozbor oborové struktury zaměstnání migrujících osob (tabulku č. 2), najdeme zde výrazné rozdíly v typech zaměstnání mezi rezidenty přijímajících i vysílajících oblastí a migranty.

Tabulka 2: V zaměstnání rezidentů, migrantů z jiného státu EU a migrantů ze zemí mimo EU podle oboru 2010. (% z celkové zaměstnanosti podle skupiny)

Povolání (ISCO)	EU-15		EU-10		EU-12		Příslušníci třetích zemí
	Celkový počet obyvatel	EU-15 migranti	Celkový počet obyvatel	EU-10 migranti	Celkový počet obyvatel	EU-2 migranti	
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	9,0	12,6	6,9	4,8	3,4	1,5	4,4
Odborní pracovníci	14,8	27,6	15,2	6,6	11,8	2,5	11,4
Technici a pedagogičtí pracovníci	17,6	16,8	14,9	5,2	9,7	3,3	6,7
Úředníci	11,7	7,8	7,6	4,7	5,6	2,5	5,8
Pracovníci ve službách a obchodníci	14,6	14,4	13,0	16,9	13,3	15,9	21,5
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství a rybářství	2,5	1,4	6,9	1,1	17,1	2,5	1,3
Řemeslníci a pracovníci v příbuzných oborech	12,4	8,1	15,9	15,6	15,7	24,0	10,8
Obsluha strojů a montéři	7,3	4,1	11,7	14,5	11,7	7,5	6,0
Základní povolání	10,0	7,3	7,3	30,5	11,8	40,4	32,1

Zdroj: EUROPEAN COMMISSION., DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION. Employment and Social Developments in Europe 2011. [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. [cit. 2013-01-22]. ISBN 978-92-79-21313-7. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7294&langId=en>

Pokud se zaměříme na migranty z EU15, ti jsou více zaměstnáni v gastronomii, hotelnictví, technických a vědeckých profesích. Na druhou stranu pak méně pracují ve zdravotnictví, velkoobchodě i maloobchodě, administrativě nebo zemědělství.

⁹³ GÁKOVÁ, Z. a L. DIJKSTRA. *Labour mobility between the regions of the EU-27 and a comparison with the USA*. [online]. 2010 [cit. 2013-01-15]. Dostupné z: <http://epc2010.princeton.edu/papers/100976>

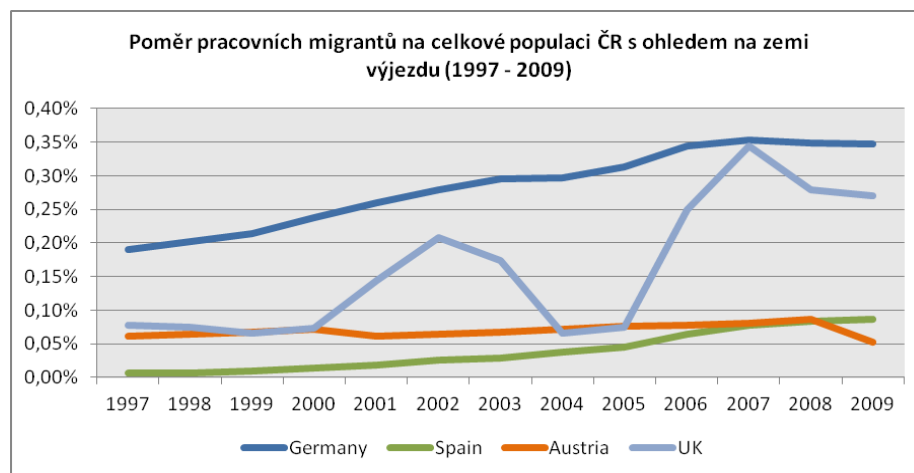
Pracovníci ze zemí ve skupině EU10 jsou více zaměstnaní ve výrobě, velkoobchodě a maloobchodě, ubytovacích a stravovacích službách. Také jsou více zaměstnaní ve stavebnictví, administrativě a velká skupina jsou zaměstnanci domácnosti (zahradníci, učitelé, sekretáři, au-pair).⁹⁴ Tyto obory jsou násobně více zastoupeny u migrantů v EU15 než v jejich zemích v EU10.

4.2 PRACOVNÍ MOBILITA OBČANŮ ČR

Jak je uvedeno v úvodu kapitoly, občané ČR přiznávali v posledním průzkumu Eurobarometr z roku 2011 nízkou reálnou migraci⁹⁵ v rámci EU na úrovni 4 % z celého vzorku.

V současnosti mohou čeští pracovníci plně uplatňovat svoje právo pracovat v každém členském státě EU, i přesto vykazují nízký stupeň reálné migrace. Počet pracujících Čechů v zahraničí není přesný, protože tyto údaje jsou špatně dohledatelné a některé země je nesledují. Mezi země, kde Češi pracují nejčastěji, patří Německo, Velká Británie, Španělsko. Uvedené dokumentuje následující graf.

Graf 8: Poměr pracovních migrantů na celkové populaci ČR s ohledem na zemi výjezdu (1997 - 2009)



Zdroj: MPSV. *Přehled zaměstnanosti občanů ČR na území států EU/EHP a Švýcarska v letech 2005–2009* [online]. [cit. 2013-01-10]. Dostupné z WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5296/Obcane_CR_v_EU.pdf

Kladný postoj k migraci uvádí jen 15,4% všech dotazovaných. Z těch, kteří možnosti migrace zvažují, se téměř 45% potenciálních migrantů řadí ke skupině, která nad touto možností uvažuje v pravděpodobné rovině. Tato skupina pracovníků už

⁹⁴ Zdroj: EUROPEAN COMMISSION., DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION. *Employment and Social Developments in Europe 2011*. [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. [cit. 2013-01-22]. ISBN 978-92-79-21313-7. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7294&langId=en>

⁹⁵ pracovali nebo pracují v zemích EU

získává základní informace o možnosti pracovní migrace. Z nich však migrační záměr provede do reálné roviny jen necelých 15%, to představuje poměrně prudký pokles oproti pravděpodobné migraci. Můžeme předpokládat, že do procesu uskutečnění migračního záměru zasahují bariéry, které pracovníka v závěrečné fázi odradí. Mezi tyto překážky pravděpodobně zařazujeme provázanost s rodinou a zemí původu, strach z neznámého, posílený neznalostí cizího jazyka a nedostatek informací o podmínkách a možnostech práce v cizině.

Čeští pracovníci se všeobecně nepovažují za dostatečně flexibilní v souvislosti s geografickými přesuny za prací, jelikož tímto způsobem by získali lepší možnost využít svůj potenciál a získat nové šance na trhu práce. Předpokládané překážky proto pravděpodobně hrají důležitou úlohu v rámci migračního procesu a ovlivňují jak počáteční fázi migračního procesu, která souvisí především s vytvářením názoru na pracovní migraci a s prvotními tendencemi podnikat určité kroky, tak jako další fáze, které se promítají do podnikání konkrétních kroků na různých úrovních.

Můžeme předpokládat, že pravděpodobní migranti jsou pracovníci, kteří už zvážili většinu nejobvyklejších bariér a že jsou např. ochotni opustit za určitých okolností rodinu, blízké, rodnou zemi a svoje jazykové znalosti považují za dostatečné. Můžeme tedy předpokládat, že informace, které získali ve fázi aktivního vyhledávání, nepovažovali za vyhovující nebo je získávali jen velmi složitě, co je mohlo následně odradit od další realizace migračního záměru. Je proto důležité pomocí vhodných a dostupných informačních kanálů zprostředkovat skupině pracovníků, kteří se nad migrací vážně zamýšlejí, informace v dostatečné míře.

4.3 BARIÉRY MIGRACE ČESKÝCH PRACOVNÍKŮ

Na základě výsledků průzkumů Eurobarometru⁹⁶ a VÚPSV⁹⁷ je možné zhodnotit, že se potvrzuje hypotéza o nejčastějších bariérách, které byly brány do úvahy jako sociální vazby, jazykové znalosti, také znalosti o možnostech a poměrech v zahraničí. Podle průzkumu mezi nejdůležitější bariéry českých pracovníků patří:

⁹⁶ EUROBAROMETER. *Qualitative Studies: Obstacles citizens face in the Internal Market*. [online]. September 2011 [cit. 2013-02-20]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/quali/ql_obstacles_en.pdf

⁹⁷ VAVREČKOVÁ, J. *Migrační potenciál po vstupu ČR do EU*. 1. vyd. Praha : VÚPSV, 2006. 11 s. ISBN 80-87007-08-5.

Ztráta rodiny a sociálních kontaktů

Silné sociální vazby a neochota se jich vzdát tradičně dominují statistikám o migračních bariérách. Pro českého občana jsou tyto vazby nejdůležitějším faktorem, který brání v odchodu do zahraničí.

Jazyková bariéra

Neznalost cizího jazyka je velmi silný limitující faktor, který se vyslovuje proti migraci. Nedostatečné jazykové schopnosti znamenají nejen znevýhodnění v pracovní oblasti, protože pracovník je nucený přijmout nekvalifikovanou práci, ale stěžují i integraci pro vytváření nových sociálních vazeb a přiblížení života v dané zemi. V České republice (31,9%) obyvatelstva neovládá žádný cizí jazyk. Nejrozšířenějším cizím jazykem je angličtina (36,5%), následuje ruština (31,6%) a němčina (27,1%). Popularita angličtiny pravděpodobně souvisí i s vysokou mírou migrace do Velké Británie.

Vztah k domovu

Tato překážka je determinovaná citovou vazbou k domovu, která je u Čechů velmi silná. Ve výzkumech Eurobarometru⁹⁸ až 92% dotazovaných občanů České republiky tvrdí, že ke svému domovu pociťují silnou sounáležitost. Silná citová vazba může pracovníky následně odrazovat od života v jiné zemi.

Problémy s uznáním vzdělání a kvalifikace

Existuje obava, že kvalifikace pracovníka nebude v zahraničí uznána, po případě, že půjde o namáhavý, nákladný a zdlouhavý proces, který je výraznou brzdou mezinárodní pracovní migrace. Složitost systému a komplikované uznání kvalifikací představuje výraznou překážku pro kvalifikované pracovníky, neboť ti by v zahraničí museli přijmout nekvalifikovanou pozici.

Neznalost jiných zemí

Tuto překážku determinuje především neznalost daňového a právního systému v členských zemích a kulturní odlišnosti, které stěžují přizpůsobování jedince podmínkám v zahraničí.

Náklady spojené s prací v zahraničí

Stěhování za prací může být pro pracovníky velmi nákladné. Při jejich zvažování bereme v úvahu jak reálné náklady, tak náklady ztracené příležitosti. Reálné náklady vyplývají z výdajů na přesun a pokrývání počátečních výdajů v přijímající zemi. O mnoho důležitější bariérou jsou náklady ztracené příležitosti, které představují ztrátu

⁹⁸ Eurobarometer qualitative studies. *Obstacles citizens face in the Internal Market* [online]. 2011 [cit. 2011-12-08]. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/quali/ql_obstacles_en.pdf>.

pracovního místa a z něho plynoucí příjem – strach ze ztráty zaměstnání v ČR se umisťuje na předních příčkách statistik o bariérách mobility.⁹⁹

4.4 VÝZKUM ZÁJMU A INFORMACÍ O PRACOVNÍ MOBILITĚ

Pro zjištění aktuálních informací o reálné či zamýšlené mobilitě obyvatel ČR byl zpracován aktuální výzkum. V tomto případě jsem využila kvantitativní metodu – internetový dotazník¹⁰⁰ se vzorkem 370 respondentů.

Z informací o migraci občanů ČR jsem si vytvořila 4 hypotézy:

- ❖ Občané ČR ve věku do 25 let zvažují/ realizují migraci do zahraničí za účelem získání znalostí a praxe – dočasná emigrace spíše než trvalou ekonomickou migraci.
- ❖ Nízké znalosti německého jazyka ovlivňují migraci občanů ČR za prací do Rakouska a Spolkové republiky Německo.
- ❖ Občané ČR ve věku nad 35 let jsou méně zastoupeni v migraci mimo ČR.
- ❖ Zájem o zaměstnání mimo ČR vychází především s ekonomických důvodů.

Dotazník se skládal ze 23 otázek rozdělených do 4 bloků:

- ❖ Občané ČR se zkušeností s prací v zahraničí
- ❖ Občané ČR se zkušeností se studiem v zahraničí
- ❖ Občané ČR uvažující o práci v zahraničí
- ❖ Sociodemografické informace

4.4.1 OBČANÉ ČR VE VĚKU DO 25 LET ZVAŽUJÍ/ REALIZUJÍ MIGRACI DO ZAHRANIČÍ ZA ÚČELEM ZÍSKÁNÍ ZNALOSTÍ A PRAXE - DOČASNÁ EMIGRACE SPÍŠE NEŽ TRVALÁ EKONOMICKÁ MIGRACE

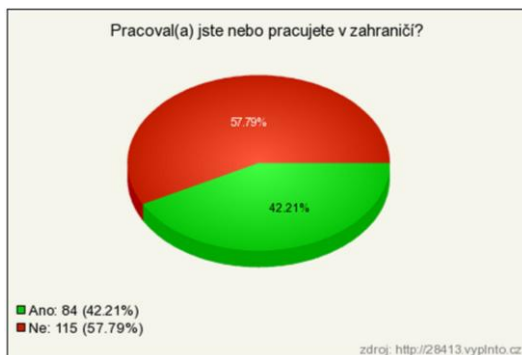
Pokud vybereme z průzkumu vzorek účastníků ve věku 18–24 let (N=199) získáme informaci, že z tohoto okruhu pracovalo v zahraničí již více než 42 % respondentů. Tento výsledek nekoresponduje s celkovými údaji za ČR. Tato disproporce však je způsobena prostředkem průzkumu – internetovým dotazníkem.

⁹⁹ VAVREČKOVÁ, J. *Migrační potenciál po vstupu ČR do EU*. 1. vyd. Praha : VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-08-5

¹⁰⁰ Veselá, E. – *Práce v zahraničí* (výsledky průzkumu), 2013. Dostupné online na <http://28413.vyplnto.cz>.

Nicméně i jiné průzkumy potvrzují vysoké procento zastoupení mladých v pracovní migraci – v rámci migrace z celé EU10 je to dokonce 70%.¹⁰¹

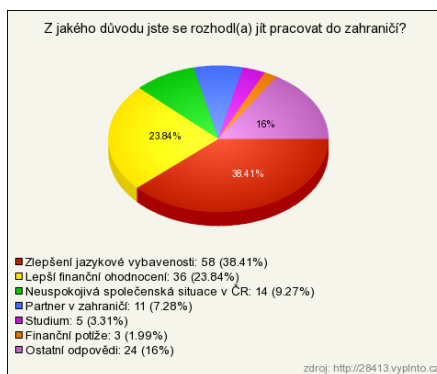
Graf 9: Pracoval(a) jste nebo pracujete v zahraničí?



Zdroj: Veselá, E. – *Práce v zahraničí* (výsledky průzkumu), 2013. Dostupné online na <http://28413.vyplnto.cz>.

Primárním důvodem jejich migrace do zahraničí bylo zlepšení jazykové vybavenosti a druhým nejčastějším důvodem byl požadavek na lepší finanční zhodnocení. To souvisí s tím, že příslušníci této věkové skupiny využívají možností různých výukových programů spojených s prací v zahraničí. Toto potvrzuje i doba pobytu v zahraničí nejčastěji po dobu 3 měsíců (30,14 %) do jednoho roku 54,79 %. Nejčastější destinace byly Velká Británie, Německo a případně jiná země z EU.

Graf 10: Z jakého důvodu jste se rozhodl (a) jít pracovat do zahraničí?

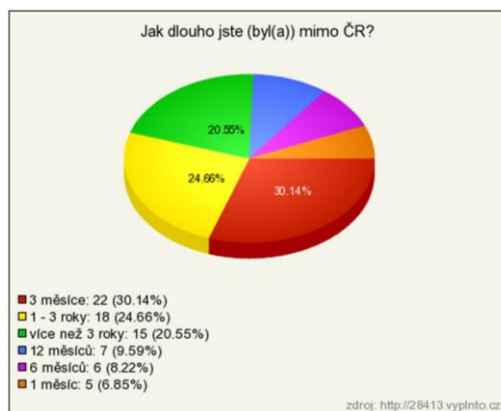


Zdroj: Veselá, E. – *Práce v zahraničí* (výsledky průzkumu), 2013. Dostupné online na <http://28413.vyplnto.cz>.

Hypotézu lze tedy na základě prezentovaných dat ze skutečného zaměstnání v zahraničí a zamýšlené migrace za prací do zahraničí potvrdit.

¹⁰¹ EUROPEAN COMMISSION., DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION. Employment and Social Developments in Europe 2011. [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. [cit. 2013-01-22]. ISBN 978-92-79-21313-7. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7294&langId=en>

Graf 11: Jak dlouho jste byl(a) mimo ČR?



Zdroj: Veselá, E. – *Práce v zahraničí* (výsledky průzkumu), 2013. Dostupné online na <http://28413.vyplnto.cz>

Graf 12: V jaké zemi jste pracoval(a) /pracujete?



Zdroj: Veselá, E. – *Práce v zahraničí* (výsledky průzkumu), 2013. Dostupné online na <http://28413.vyplnto.cz>

4.4.2 NÍZKÉ ZNALOSTI NĚMECKÉHO JAZYKA OVLIVŇUJÍ MIGRACI OBČANŮ ČR ZA PRACÍ DO RAKOUSKA A NĚMECKA

Jak vyplynulo z rozhovoru s EURES poradkyněmi, který shrnuji v předchozí části, řada občanů ČR se zájmem o práci v SRN nemá dostatečné znalosti jazyka. Propojení znalosti německého jazyka se výrazně projevily ve skupině, která již v zahraničí pracovala a jazyk znají (N=52). Na druhou stranu i občané, kteří deklarovali, že zvládají německý jazyk (N=77), častěji uvažují o pracovní migraci do Německa, Rakouska a Švýcarska. Celkově je pak SRN druhá nejčastější zvažovaná destinace pro migraci za prací.

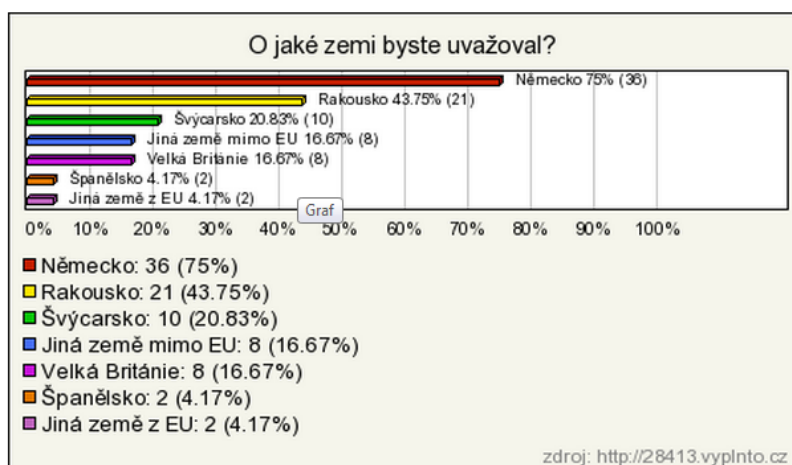
Graf 13: Uvažoval(a) jste někdy, případně uvažujete o práci v zahraničí?



Zdroj: Veselá, E. – *Práce v zahraničí* (výsledky průzkumu), 2013. Dostupné online na <http://28413.vyplnto.cz>

Pokud odstraníme dotazované se znalostí německého jazyka, klesl podíl zájemců o práci ve Spolkové republice Německo a Rakousku na 10,27 %. Lze tedy tuto hypotézu potvrdit.

Graf 14: O jaké zemi byste uvažoval?



Zdroj: Veselá, E. – *Práce v zahraničí* (výsledky průzkumu), 2013. Dostupné online na <http://28413.vyplnto.cz>

4.4.3 OBČANÉ ČR VE VĚKU NAD 35 LET JSOU MÉNĚ ZASTOUPENI V MIGRACI MIMO ČR.

Každý třetí občan ČR ve věku nad 35 let (N=69) dle výzkumu pracoval v zahraničí (31,43 %). O práci v zahraničí uvažuje práci již více než polovina 53,62 %. Nejčastěji si volí sousední země hranicí s ČR – Německo, Rakousko. Navíc také Velkou Británií.

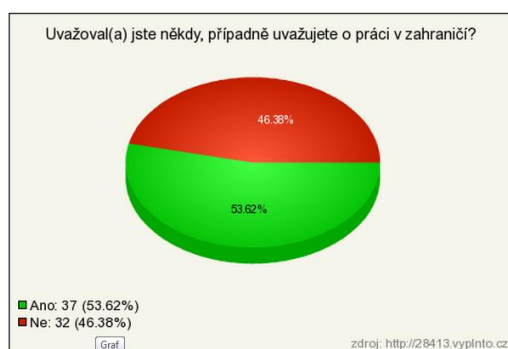
Průměr občanů ČR zvažujících práci v zahraničí z celé dotazované skupiny byl 77,84 %. V rámci této skupiny ve věku nad 35 let uvažuje o práci v zahraničí pouze každý druhý. Reálně z této skupiny pracovalo v zahraničí 31,43 % respondentů (40,81 % z celku). Vzhledem k nižšímu zastoupení této skupiny na celkovém počtu respondentů – 18,64 % - nelze tuto hypotézu spolehlivě potvrdit ani vyvrátit.

Graf 15: Pracoval(a) jste nebo pracujete v zahraničí?



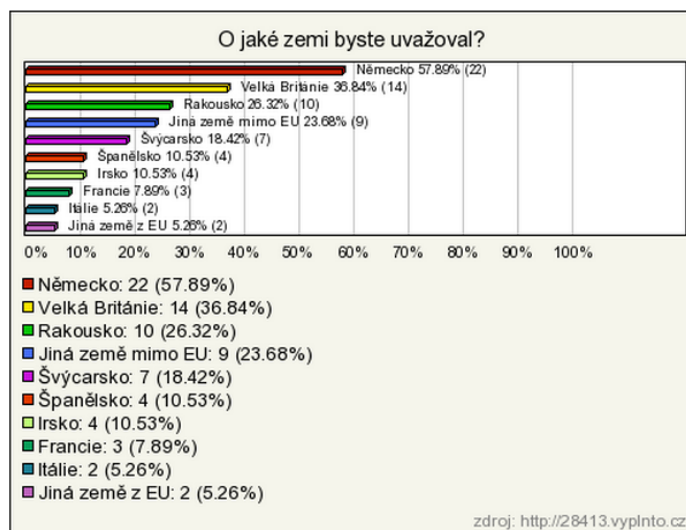
Zdroj: Veselá, E. – *Práce v zahraničí* (výsledky průzkumu), 2013. Dostupné online na <http://28413.vyplnto.cz>

Graf 16: Uvažoval(a) jste někdy, případně uvažujete o práci v zahraničí?



Zdroj: Veselá, E. – *Práce v zahraničí* (výsledky průzkumu), 2013. Dostupné online na <http://28413.vyplnto.cz>

Graf 17: O jaké zemi byste uvažoval?



Zdroj: Veselá, E. – *Práce v zahraničí* (výsledky průzkumu), 2013. Dostupné online na <http://28413.vyplnto.cz>

4.4.4 ZÁJEM O ZAMĚSTNÁNÍ MIMO ČR VYCHÁZÍ PŘEDEVŠÍM S EKONOMICKÝCH DŮVODŮ.

Pokud se podíváme na respondenty, kteří se již dříve vypravili do zahraničí, tak převládá motiv zlepšení jazykové vybavenosti v 38,41 % odpovědí. V 35 % to bylo společné téma lepší finanční situaci při práci v zahraničí dohromady s neuspokojivou společenskou situací v ČR a finančními problémy. V případě občanů, kteří zvažují práci v zahraničí je ekonomické hledisko nejčastějším hlavním důvodem u téměř poloviny (46 %). Tuto hypotézu můžeme tedy potvrdit.

Graf 18: Co by Vás motivovalo odejít pracovat do zahraničí?



Zdroj: Veselá, E. – *Práce v zahraničí* (výsledky průzkumu), 2013. Dostupné online na <http://28413.vyplnto.cz>

Graf 19: Z jakého důvodu jste se rozhodl(a) jít pracovat do zahraničí?



Zdroj: Veselá, E. – *Práce v zahraničí* (výsledky průzkumu), 2013. Dostupné online na <http://28413.vyplnto.cz>

4.5 DOPORUČENÍ PRO PODPORU MIGRACE V ČR A EU S VAZBOU NA SÍŤ EURES

4.5.1 MIGRACE MLADÝCH

Můžeme sledovat trend stoupajících hodnot zamýšlené pracovní/ studijní migrace obyvatel do 25 resp. do 35 let v rámci i mimo Evropskou unii. Právě v podpoře migrace „mladých“ spatřuji po analýze dostupných zdrojů prostředek podpory pracovní migrace v EU. Platí totiž, že mladí mají před sebou méně bariér (v této práci zmíněných) – zejména v sociální rovině. Migrace je v případě osob do 35 let prospěšná i pro vysílající zemi, protože se většina z nich hodlá vrátit a tím si přinést praxi a zkušenosti s sebou.

Existuje řada více či méně fungujících a známých programů pro podporu migrace mládeže:

Program mládež v akci pomáhá podporovat mezinárodní výměny mládeže, Evropskou dobrovolnou službu, iniciativy mládeže a aktivity zaměřené na rozvoj kvalifikace pracovníků s mládeží. Probíhá v období 2007-2013 a je určen všem mladým lidem (15-30 let) bez ohledu na úroveň jejich vzdělávání nebo sociální či kulturní původ.¹⁰²

Národní agentura pro evropské vzdělávací programy (NAEP) je součástí Domu zahraničních služeb a koordinuje vzdělávací programy mezinárodní spolupráce. Cílem NAEP je vytvářet informační systém o vzdělávacích programech EU a o jiných mezinárodních aktivitách. Poskytuje informační a konzultační služby týkající se svěřených programů Erasmus, Comenius, Leonardo da Vinci, Grundtvik atd.¹⁰³

Evropský výzkumný prostor (EURAXESS) tento portál poskytuje informace a pomoc, jak přijíždějícím, tak vyjíždějícím výzkumným pracovníkům. Obsahuje praktické informace o pracovním i běžném životě, stejně jako informace o pracovních příležitostech a možnostech financování.¹⁰⁴

Youth on the move („Mládež v pohybu“) je komplexní balíček politických iniciativ v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti pro mladé lidi v Evropě. Svou činnost zahájila v roce 2010, je součástí strategie Evropa 2020 pro inteligentní a udržitelný růst

¹⁰² MLÁDEŽ V AKCI. *O programu Mládež v akci*. [online]. © 2007-2013 [cit. 2013-02-13]. Dostupné z: <http://www.mladezvakci.cz/informace-o-programu/o-programu-mladez-v-akci/>

¹⁰³ NÁRODNÍ AGENTURA PRO EVROPSKÉ VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY. *O NAEP*. [online]. © 2007-2013 [cit. 2013-03-13]. Dostupné z: http://www.naep.cz/index.php?a=view-project-folder&project_folder_id=325&

¹⁰⁴ EURAXESS: *O nás*. [online]. 16. 1. 2013 [cit. 2013-02-13]. Dostupné z: <http://www.euraxess.cz/cz/>

podporující začlenění. Cílem je zlepšit vzdělávání mladých lidí a jejich pracovní uplatnění na trhu práce.¹⁰⁵

Zkratka **Tandem** představuje koordinační centra česko-německých výměn mládeže Plzeň a Regensburg a podporují sblížení a rozvoj všestranných styků a přátelských vztahů mezi mladými lidmi z Česka a Německa. Koordinační centra umožňují poradenské služby a posilují státní a nestátní instituce a organizace obou zemí při uskutečňování a zesílení česko-německých výměn mládeže a mezinárodní spolupráce v oblasti práce s mládeží. Cílem jejich činnosti je setkávání mladých lidí.¹⁰⁶

Mezinárodní organizace AIESEC poskytuje vysokoškolským studentům a absolventům z celého světa vyjet do zahraničí na kulturní nebo odborné stáže. Prezentuje se ve více než 113 zemích a teritoriích a spolupracuje s více než 86 000 členy. Snaží se pro mladé lidi připravit možnosti, kdy mohou nabýt mnoho nových zkušeností. AIESEC poskytuje mladým lidem nabídku podílet se na mezinárodních stážích, praxích ve vedení firem a zúčastňovat se globálního výukového prostředí. AIESEC je organizována mladými lidmi pro mladé lidi a tím se stává unikátní.¹⁰⁷

Tyto aktivity jsou více či méně efektivní, ale je problém s jejich určitou roztrůštěností a tím, že jsou každé jinak organizovány, financovány a zaměřeny. Zde vidím prostor pro koordinaci těchto aktivit v rámci Evropské komise, která by mohla využít síť EURES.

Mladí v EU většinou umí a mohou využívat internetové služby. To je základní vstupní brána do světa informací o migraci. Zde by pomohly specializované stránky (zatím nedokonalým příkladem je eurodesk.eu), které by mohly být i pod patronací sítě EURES.

Stránky by měly být zaměřeny na jednoduše zobrazitelné informace o:

- kterémkoliv státu (v „krátké“ i „dlouhé“ verzi),
- všech pracovních nabídkách vhodných pro skupinu mladých,
- zkušenostech kolegů – formou internetových diskuzí a fór.

Propagaci a šíření informací lze u mladých efektivně šířit přes sociální sítě a školské systémy. Podmínkou je moderní a efektivní kampaň. Podporu programu by mohly provádět stávající služby zaměstnanosti i neziskové organizace. Cílem by však mělo

¹⁰⁵ EUROPEAN COMMISSION: *About Youth on the move* [online]. 26. 2. 2013 [cit. 2013-02-13]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/youthonthemove/about/index_en.htm

¹⁰⁶ KOORDINAČNÍ CENTRUM ČESKO - NĚMECKÝCH VÝMĚN MLÁDEŽE. O Tandemu. [online]. 2013 [cit. 2013-02-14]. Dostupné z: <http://www.tandem.adam.cz/sekce/o-tandemu>

¹⁰⁷ AIESEC: *About AIESEC*. [online]. ©2012 [cit. 2013-02-14]. Dostupné z:

<http://www.aiesec.org/cms/aiesec/AI/about/index.html>

být sjednocení a zpřehlednění stávajících služeb pod jednu střechu z pohledu potencionálního mladého migranta. Dostupnost jednoduchých návodů a informací pak přinese zvýšení reálné migrace a časem i zmírnění aktuální nezaměstnanosti v segmentu mladých pracovníků.

4.5.2 PODPORA MIGRACE V SÍTI EURES

Hlavním cílem nástroje EURES je podpora pracovní mobility v rámci evropského trhu práce prostřednictvím poskytovaných informací. K dosažení dané úlohy, je nezbytné, aby informace byly dostatečné kvality, pravdivé a snadno dostupné.

Pro síť EURES z této situace vyplývá několik doporučení:

- ❖ sjednotit strukturu národních stránek EURES na evropské úrovni. Poskytovat informace o zahraničních trzích práce na profesionální úrovni (liší se nyní stát od státu)
- ❖ zavést systém národních callcenter pro dotazy a informace o migraci, která budou podléhat EURES manažerům a budou určena pro příchozí hovory potencionálních migrantů pro případy nefunkčních stránek, ověření informací a také pro případy, kdy není místně dostupný poradce nebo kontaktní osoba
- ❖ přiblížit nabídku prací v EU standardním komerčním pracovním portálům ať již vizuálně, tak i po stránce funkční a dbát na aktualizaci pracovních míst (dnes není centrálně koordinováno, za správnost zodpovídá lokální služba zaměstnanosti)

Pro EURES je také nutné zvýšit povědomí o samotné funkci a náplni nástroje EURES. Tyto kroky jsou zatím podnikány v různých oblastech, např. účast na různých veletrzích práce v České republice. Dalším příkladem jsou brožury, které jsou na vysoké úrovni, mají velký formát a efektní provedení, obsahují zkušenosti pracovníků, kteří si v zahraničí úspěšně našli práci, což je důležitý motivační prvek pro potenciální migranty. Svým provedením jsou však nákladné. Menší brožury, které EURES rovněž poskytuje, se zpravidla orientují na konkrétní země, o které je největší zájem. Informace o tamním pracovním trhu jsou předpokladem, že zaujmou pouze pracovníky, kteří již o migraci do konkrétní země uvažují a pravděpodobně znají i EURES.

Podniknutí těchto kroků by mohlo napomoci k efektivnějšímu fungování nástroje EURES v souvislosti s poskytováním potřebných poznatků o migraci. Zvýšilo by se obecné povědomí o možnostech pracovní migrace, zlepšením přístupu k údajům a zjednodušil by se proces provádění migračního záměru. Efektivnější odstraňování

překážek souvisejících s nedokonalým tokem informací by tak mělo pozitivní vliv na zvyšování migračního potenciálu českých pracovníků.

ZÁVĚR

Cílem práce bylo nastínit principy pracovní mobility v Evropské unii s detailem fungování systému Evropských služeb zaměstnanosti a dále porovnat mobilitu občanů ČR s daty Evropské unie.

Dílní výzkumné aktivity byly provedeny různými postupy.

V první části bylo zpracováno téma trhu práce, vysvětleny pojmy mobilita a migrace pracovníků, popsány migrační teorie. Druhá kapitola se věnuje volnému pohybu pracovních sil v rámci Evropské unie, detailněji pohlíží na ekonomickou a pracovní integraci nových členských států, popisuje bariéry trhu práce v rámci EU a možnosti jeho rozvoje.

Třetí kapitola zkoumá systém EURES především z pohledu organizace jeho lidských zdrojů v ČR a IT systémů, strategii rozvoje sítě EURES a výhled. Dále je ve třetí kapitole obsažen rozhovor s EURES poradkyněmi z ČR a ze SRN, který zjišťoval informace o fungování této služby a propojení aktivit mezi Bavorskem a Plzeňským krajem.

Čtvrtá část práce se zabývá srovnáním pracovní mobility občanů ČR s průměrem Evropské unie, srovnání s průměrem dalších „nových“ členů evropské unie (EU10 a EU2) z různých pohledů. Dále jsou popsány bariéry migrace za prací občanů ČR. Výzkum mobility občanů ČR po internetu zjišťoval informace k hypotézám, které byly nastaveny na počátku výzkumu + další doplňkové informace ke srovnání, které je možné využít i v jiných pracích na podobná témata. Ve čtvrté části také přináším doporučení pro podporu migrace v ČR a EU a také zpětnou vazbu pro síť EURES.

Nejvíce ohroženou skupinou pro přidělení nového pracovního místa jsou ženy, přistěhovalci, starší a mladší pracovníci, a to zejména v jižní a východní Evropě. Především v roce 2011 se nezaměstnanost mladých lidí v EU zvýšila na bezprecedentní hodnotu 21%, i když velikost pracovní síly začíná klesat v důsledku stárnutí populace. Špatné fungování národních institucí na pracovním trhu v EU způsobuje silná legislativa na ochranu zaměstnanosti, dále dualismus na trhu práce, neúčinné vyjednávání o mzdách a systémech zdanění a slabá sociální ochrana. Všechny tyto aspekty oslabují motivaci k práci v jiné zemi. Rozdílnost v nastavení politik v různých zemích se odráží v širokém rozsahu výkonnosti trhu práce. Regulace pracovního trhu a daňových systémů vyžadují reformy na národní úrovni a přitom spadají do značné míry mimo pravomoci EU. Odstranění překážek pracovní mobility v

rámci Evropy a dosažení souvislého rámce pro migraci pracovních sil by pomohlo vytvořit zlepšení podmínek na trhu práce, což si žádá vznik akční politiky na úrovni EU.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů:

ABRHÁM, J. *Komparativní ekonomika EU*. 1. vyd. Praha: MAC, spol. s.r.o., 2008. ISBN 978-80-86783-34-5.

BARŠOVÁ, A. a P. BARŠA. *Přistěhovalectví a liberální stát: imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2005. ISBN 80-210-3875-6.

LINHART, J., A. VODÁKOVÁ a P. KLENER, *Velký sociologický slovník*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 1996. 2 sv. ISBN 80-7184-311-3.

KOLDINSKÁ, K. et al. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2000, s. 21-22. ISBN 978-80-7179-622-0

KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1.vyd. Praha: Oeconomica, 2006. s. 44. ISBN 80-245-1149-5.

MACÁKOVÁ, L. a kol. *Mikroekonomie: základní kurz*. 10. vyd. Slaný: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-56-0.

RYTÍŘOVÁ, L. a J. TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-732-4.

VAVREČKOVÁ, J. *Migrační potenciál po vstupu ČR do EU*. 1. vyd. Praha : VÚPSV, 2006. 11 s. ISBN 80-87007-08-5.

WINKLER, J. a L. KLIMPLOVÁ. et al. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5352-6.

Seznam použitých zahraničních zdrojů zahraničních zdrojů:

DONAGHEY, J. a P. TEAGUE. *The Free Movement of Workers and Social Europe: Maintaining the European Ideal*. Industrial Relations Journal 2006. roč. 37, č. 6, ISSN 652-666.

CHILLER, B., R. *Makroekonomie dnes*. 1.vyd. Brno: Computer Press, 2004. xvi, Business books. ISBN 80-251-0169-X.

EUROPEAN COMMISSION. *Europeans on the move - Portraits of 31 mobile workers*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2006d. s. 28-29. ISBN 92-79-02275-X

Honekopp, E., P. Martin, a P. Plewa. *Report of the Seminar on Migration and Development on the Polish-Ukrainian Border*. *International Migration*, 2008, 46: 199–209. doi: 10.1111/j.1468-2435.2008.00477.x

MASSEY, D. S. *Worlds in Motion: Understanding international migration at the end of the millennium*. Oxford: Clarendon Press, 2005. xiv, ISBN 0-19-928276-5.

TURMANN, A. *A New European Agenda for Labour Mobility*. Report of a CEPSECHR Task Force. Brussels: Centre for European Policy Studies, 2005.

ZIMMERMANN, K. *European Labour Mobility*. *De Economist*.: Challenges and Potentials. 2005. roč.153, č. 4, ISSN 425-450.

Internetové zdroje:

AIESEC: *About AIESEC*. [online]. ©2012 [cit. 2013-02-14]. Dostupné z: <http://www.aiesec.org/cms/aiesec/AI/about/index.html>

ČESKÁ SPOŘITELNA. *Vývoj nezaměstnanosti v EU*. [online]. 2012 [cit. 2013-02-08]. Dostupné z: <http://www.csas.cz/banka/nav/o-nas/vyvoj-nezamestnanosti-v-eu-d00014289>

EURAXESS: *O nás*. [online]. 16. 1. 2013 [cit. 2013-02-13]. Dostupné z: <http://www.euraxess.cz/cz/>

EURES. *Aktuální počet volných míst*. [online]. 10.3 2013 [cit. 2013-03-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/inzeraty/statistiky

EURES. *Research study on obstacles to mobility*. [online]. Malta, 2007 [cit. 2013-03-01]. Dostupné z: http://etc.gov.mt/Resources/file/Resources/2007%20-%20ETC_Research_Study%20on%20obstacles%20to%20mobility.pdf

EUROBAROMETER. *Qualitative Studies: Obstacles citizens face in the Internal Market*. [online]. September 2011 [cit. 2013-02-20]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/quali/q_obstacles_en.pdf

EUROPEAN CITIZEN ACTION SERVICE. *Who are we?* [online] © 2013 [cit. 2013-02-20]. Dostupné z: <http://www.ecas-citizens.eu/content/view/259/213/>

EUROPEAN COMMISSION In: Special Eurobarometer . *European Employment and Social Policy*. [online].2006 [cit. 2013-01-11].]. Dostupné z:
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs261_summary_en.pdf

EUROPEAN COMMISSION. *Commission report on transitional arrangements regarding free movement of workers*. [online]. 2008 [cit. 2013-02-14]. Dostupné z:
http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-08-718_en.htm?locale=fr

EUROPEAN COMMISSION. *Commission's Action Plan for skills and mobility*. [online]. 2002 [cit. 2013-02-22]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0072:FIN:EN:PDF>

EUROPEAN COMMISSION. *Commission's Action Plan for skills and mobility*. [online]. 2002 [cit. 2013-03-11]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0072:FIN:EN:PDF>

EUROPEAN COMMISSION. *Eurobarometer survey on geographic and labour market mobility*. Europeans and mobility:first results of an EU-wide survey. [online]. Belgium, 2006 [cit. 2013-03-14]. Dostupné z:
<http://www.icpsr.umich.edu/icpsrweb/ICPSR/studies/4641>

EUROPEAN COMMISSION. *First Annual Report on Migration and Integration*. [online]. Brussels, 16. 7. 2004 [cit. 2013-02-22]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0508:FIN:EN:PDF>

EUROPEAN COMMISSION. *Free movement of workers: achieving the full benefits and potential*. [online]. 11. 12. 2002 [cit. 2013-03-14]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0694:FIN:en:PDF>

EUROPEAN COMMISSION: *About Youth on the move* [online]. 26. 2. 2013 [cit. 2013-02-13]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/youthonthemove/about/index_en.htm

EUROSTAT. *Population by sex, age group and citizenship* [migr_pop1ctz]. [online]. 10.3 2013 [cit. 2013-03-05]. Dostupné z:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=MIGR_POP1CTZ

EVROPSKÁ KOMISE. *Politika soudržnosti a strategie EU 2020* [online]. © 2012 [cit. 2013-01-20]. Dostupné z:
http://ec.europa.eu/regional_policy/what/europe2020/index_cs.cfm

- GÁKOVÁ, Z. a L. DIJKSTRA. *Labour mobility between the regions of the EU-27 and a comparison with the USA*. [online]. 2010 [cit. 2013-01-15]. Dostupné z: <http://epc2010.princeton.edu/papers/100976>
- JANIAK, A. a E. WASMER. *Mobility in Europe—Why it is low, the bottlenecks and the policy solutions*. [online]. Brussels, 2008 [cit. 2013-03-14]. ISBN 978-92-79-08265-8. Dostupné z: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication13173_en.pdf
- KOORDINAČNÍ CENTRUM ČESKO - NĚMECKÝCH VÝMĚN MLÁDEŽE. *O Tandemu*. [online]. 2013 [cit. 2013-02-14]. Dostupné z: <http://www.tandem.adam.cz/sekce/o-tandemu>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Přechodné období pro volný pohyb pracovníků*. [online]. 9.3.2010 [cit. 2013-01-19]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1282>
- MLÁDEŽ V AKCI. *O programu Mládež v akci*. [online]. © 2007-2013 [cit. 2013-02-13]. Dostupné z: <http://www.mladezvakci.cz/informace-o-programu/o-programu-mladez-v-akci/>
- MPSV. *Přehled zaměstnanosti občanů ČR na území států EU/EHP a Švýcarska v letech 2005–2007* [online]. [cit. 2013-01-10]. Dostupné z WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5296/Obcane_CR_v_EU.pdf
- MÜNZ, R. *Migration, Labor Markets, and Integration of Migrants: An Overview for Europe* [online]. Hamburg, 2008 [cit. 2013-01-14]. Dostupné z: <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/0807.pdf>
- NÁRODNÍ AGENTURA PRO EVROPSKÉ VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY. *O NAEP*. [online]. © 2007-2013 [cit. 2013-03-13]. Dostupné z: http://www.naep.cz/index.php?a=view-project-folder&project_folder_id=325&
- PRICEWATERHOUSECOOPER. *Managing Mobility Matters 2006* [online]. 2006 [cit. 2013-02-12]. Dostupné z: http://www.mobility-migration.net/documents/managing_mobility_matters_2006.pdf
- Publications Office of the European Union*, 2012. [cit. 2013-01-22]. ISBN 978-92-79-21313-7. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7294&langId=en>

VAVREČKOVÁ, J. a Z. JANATA. *Migrační potenciál po vstupu ČR do EU*. [online]. Praha, 2006 [cit. 2013-01-14]. ISBN 80-87007-08-5. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_189.pdf

VAVREČKOVÁ, J. *Migrační potenciál po vstupu ČR do EU*. 1. vyd. Praha : VÚPSV, 2006. 11 s. ISBN 80-87007-08-5.

VESELÁ, E. – *Práce v zahraničí (výsledky průzkumu)*. [online]. 2013. Dostupné online z <http://28413.vyplnto.cz>.

Seznam ostatních zdrojů

EURES ČR. *Výroční zpráva EURES České republiky duben 2010/2011*. MPSV [online]. 2012, [cit. 2012-12-21]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocní_zpravy_eures/eures_2010-2011.pdf

SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

Seznam obrázků

OBRÁZEK 1 - SCHÉMA ORGANIZACE EURES V ČR	38
--	----

Seznam grafů

GRAF 1: KŘIVKA POPTÁVKY PO PRÁCI	10
GRAF 2: ROVNOVÁHA NA TRHU NA PRÁCE	12
GRAF 3: MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI V ČR - PROSINEC 2012	56
GRAF 4: MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI (%) - ČESKO	57
GRAF 5: – STRUKTURA KLIENTŮ SÍTĚ EURES ČR V ROCE 2011	59
GRAF 6: STRUKTURA DOTAZŮ V SÍTI EURES ČR V ROCE 2011	59
GRAF 7: POČET PRACUJÍCÍCH REZIDENTŮ Z JINÉ ČLENSKÉ ZEMĚ EU27/EFTA NEBO MIMO EU27/EFTA - VÝBĚR.....	64
GRAF 8: POMĚR PRACOVNÍCH MIGRANTŮ NA CELKOVÉ POPULACI ČR S OHLEDEM NA ZEMI VÝJEZDU (1997 - 2009)	66
GRAF 9: PRACOVAL(A) JSTE NEBO PRACUJETE V ZAHRANIČÍ?	70
GRAF 10: Z JAKÉHO DŮVODU JSTE SE ROZHODL (A) JÍT PRACOVAT DO ZAHRANIČÍ? ..	70
GRAF 11: JAK DLOUHO JSTE BYL(A) MIMO ČR?	71
GRAF 12: V JAKÉ ZEMI JSTE PRACOVAL(A) /PRACUJETE?	71
GRAF 13: UVAŽOVAL(A) JSTE NĚKDY, PŘÍPADNĚ UVAŽUJETE O PRÁCI V ZAHRANIČÍ? ..	72
GRAF 14: O JAKÉ ZEMI BYSTE UVAŽOVAL?	72
GRAF 15: PRACOVAL(A) JSTE NEBO PRACUJTE V ZAHRANIČÍ?	73
GRAF 16: UVAŽOVAL(A) JSTE NĚKDY, PŘÍPADNĚ UVAŽUJETE O PRÁCI V ZAHRANIČÍ? ..	73
GRAF 17: O JAKÉ ZEMI BYSTE UVAŽOVAL?	74
GRAF 18: CO BY VÁS MOTIVOVALO ODEJÍT PRACOVAT DO ZAHRANIČÍ?	75
GRAF 19: Z JAKÉHO DŮVODU JSTE SE ROZHODL(A) JÍT PRACOVAT DO ZAHRANIČÍ? ..	75

Seznam tabulek

TABULKA 1: POROVNÁNÍ MIGRACE V EU A V USA (2008)	63
TABULKA 2: V ZAMĚSTNÁNÍ REZIDENTŮ, MIGRANTŮ Z JINÉHO STÁTU EU A MIGRANTŮ ZE ZEMÍ MIMO EU PODLE OBORU 2010. (% Z CELKOVÉ ZAMĚSTNANOSTI PODLE SKUPINY)	65

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

- EHP – Evropský hospodářský prostor
- EHS – Evropské hospodářské společenství
- ES – Evropské společenství, Evropská společenství
- EU – Evropská unie
- EU15 – původní členové EU v 30. 4. 2003
- EU10 – členové EU vstupující k 1. 5. 2004 (Česká republika, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Malta, Maďarsko, Polsko, Slovensko a Slovinsko)
- EU2 – členové EU vstupující k 1. 1. 2007 (Rumunsko a Bulharsko)
- EURES – Evropské služby zaměstnanosti
- EURESCO – Evropský koordinační úřad
- ESVO/EFTA – Evropské sdružení volného obchodu (European Free Trade Association)
- LS – Lisabonská smlouva
- LZPEU – Listina základních práv Evropské unie
- PES – Veřejné služby zaměstnanosti (Public employment services)
- SES – Smlouva o založení Evropského společenství
- SEU – Smlouva o Evropské unii
- ÚP – Úřad práce
- VÚPSV – Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Rozhovor s EURES poradkyněmi Lenkou Kastnerovou a Karin Hartung	I
Příloha B - Příběh firmy kooperující s EURES.....	III
Příloha C – Práce v zahraničí (výsledky průzkumu).	III

PŘÍLOHY

Příloha A – Rozhovor s EURES poradkyněmi Lenkou Kastnerovou a Karin Hartung

Od 1.5 2011 byla zrušena přechodná opatření, zvýšil se zájem Čechů pracovat v Německu?

Německý trh práce byl už před ukončením přechodných opatření pro některé sektory již uvolněn. Zájem o práci v Německu se zvýšil i po vypuknutí ekonomické krize a propuštění v některých podnicích v ČR. Bavorsko si doposud udržuje slušnou ekonomickou situaci a míra nezaměstnanosti za leden 2013 činila 4,4 %.

Pocítíte vyšší zájem uchazečů na poradenských dnech v Plzni?

Po otevření trhu práce jsme vždy jednou měsíčně pořádali poradenské dny pro zájemce o práci v Německu. Zájem byl velký a po roce byla v Plzni zřízena pobočka bavorského úřadu práce. EURES poradci a poradkyně jsou většinou k zastížení první tři středy v měsíci od 9 do 16 hodin v budově ÚP ČR, Krajské pobočky v Plzni. Ostatní poradenské dny v rámci Plzeňského kraje (Tachov, Domažlice, Klatovy) zůstávají beze změny většinou jednou měsíčně. Poradenské dny nabízejí i kolegové ze saské strany v rámci příhraničního partnerství EURES TriRegio.

Co nabízí zájemcům na poradenských dnech EURES poradci?

Před vycestováním doporučujeme získat, co nejvíce možných informací - zdravotní pojištění, sociální pojištění, životní náklady v Německu. EURES poradci pomáhají zájemcům probrat s nimi nabídky práce podle jejich vzdělání a praxe. Po vyplnění potřebných formulářů jsou jim zasílána vhodná pracovní místa a uchazeči poté už komunikují sami přímo s potenciálními zaměstnavateli.

V jakých oborech pracují občané z ČR v Německu?

Češi pracují v Německu hlavně ve zpracovatelském průmyslu, v hotelnictví a gastronomii, ve zdravotnictví. Velký zájem je i o technické a řemeslnické profese.

Mají zájem dojíždět za prací z Čech nebo se trvale se odstěhovat do Německa?

Většina z nich dojíždí nebo bydlí přes týden v podnájmu. Pro pracující je ideální vzdálenost do čtyřiceti kilometrů od hranic s ČR, delší vzdálenosti se jim musejí vyplatit finančně.

Jaká se vyžaduje úroveň němčiny?

Úroveň znalosti jazyka je závislá na vykonávané profesi. Jiná úroveň bude vyžadována od člověka pracujícího jako svářeč a jiná bude pro číšníka nebo servírku,

kteří jsou v každodenním styku se zákazníky. EURES poradci ovšem zdůrazňují, že člověk by měl mít znalost německého jazyka na komunikativní úrovni.

Ze zkušeností paní Hartung má 75% uchazečů dostačující jazykové znalosti, ale od počátku roku 2013 pozoruje zhoršující se úroveň němčiny.

Jakých zásadních chyb se dopouštějí Češi při hledání práce v Německu?

V Německu se mnohem větší důraz klade na portfolio uchazeče. To znamená, jak vypadá životopis, průvodní dopis. Uchazeč by měl vždy důsledně číst požadavky zaměstnavatele a i jakým způsobem se u zaměstnavatele ucházet o práci (telefonicky, emailem, písemně).

Věnovat náležitou pozornost pracovní smlouvě, a pokud neovládají jazyk na velmi dobré úrovni, tak investovat do překladu.

Jak pomáháte nalézt uchazečům požadovanou práci?

Představením webových stránek, kde naleznou zájemci o práci v zahraničí volná pracovní místa, která jsou zveřejňována na základě nahlášení volných pracovních pozic v zemi místě výkonu práce.

Příloha B – Příběh firmy kooperující s EURES

Společnost B:TECH je nadšená se služeb sítě EURES

Česká společnost B:TECH v současnosti hledá nové zaměstnance. V dubnu 2011 zveřejnila několik volných pracovních míst pro uchazeče z jiných evropských zemí. O pomoc požádala také místního poradce EURES v Jihlavě.

„Naše společnost je malá, ale díky tomu, že spolupracujeme se sítí EURES, která má v Evropě dobré jméno, jsou lidé, kteří o nás dosud neslyšeli, přesvědčeni, že jsou dobrým, seriózním zaměstnavatelem,“ říká Lenka Valová, personální asistentka společnosti B:TECH. B:TECH je česká společnost s 85 zaměstnanci, která se specializuje na oblast průmyslové automatizace a elektroinženýrství. Svým zákazníkům z celého světa nabízí moderní technologická řešení. V současnosti hledá 8 servisních techniků a 1 systémového projektanta.

Společnost B:TECH spolupracuje se sítí EURES již 6 let a díky této spolupráci úspěšně přijala několik zaměstnanců. Požadavky jsou však tentokrát jiné.

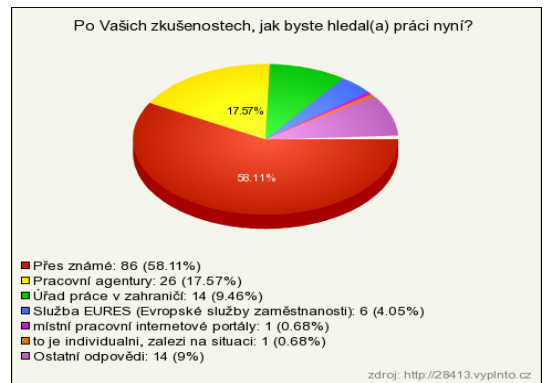
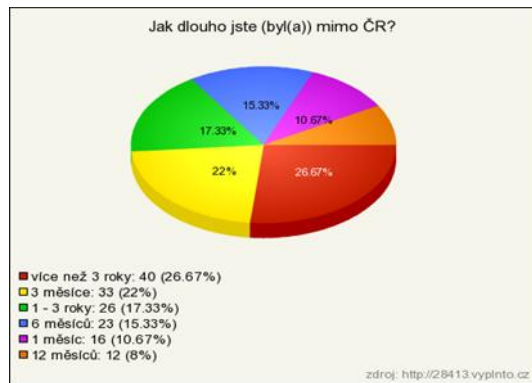
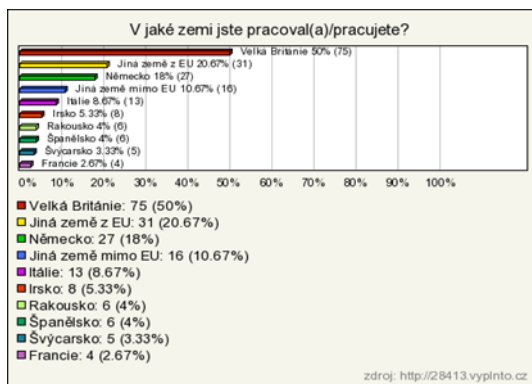
David Chlupáček, poradce EURES v České republice, který zodpovídá za pomoc poskytovanou této společností, říká: „Společnost B:TECH by chtěla na tyto pozice přijmout vysoce kvalifikované pracovníky, kteří jsou ochotni pracovat pro její zákazníky v Evropě, Asii či USA. Potenciální uchazeči musejí mít velmi dobrou znalost angličtiny. Společnost B:TECH je sice českou společností, ale pozice, které nabízí, mají opravdu evropský rozměr“.

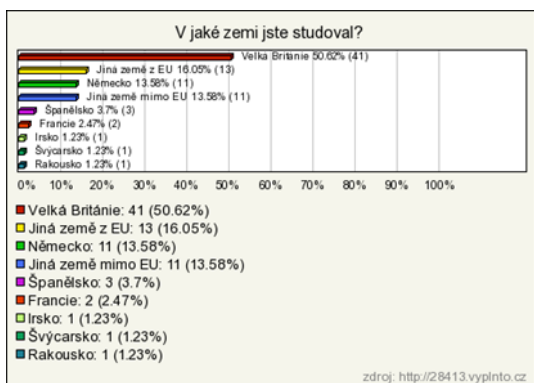
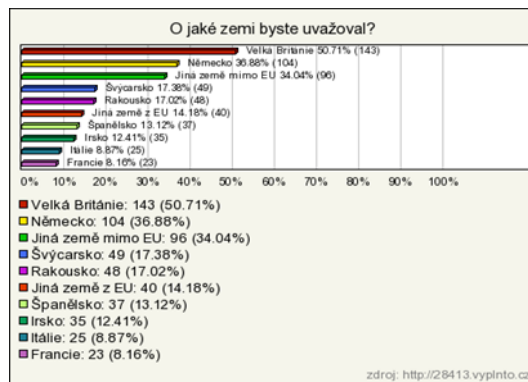
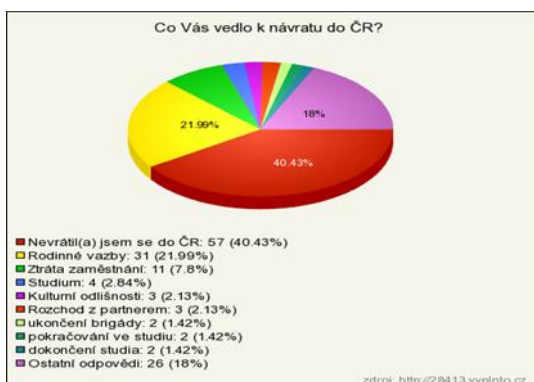
Česká sekce EURES informovala společnost o podmínkách zaměstnávání v různých zemích, pomohla jí sestavit popisy práce a inzeráty pro kolegy ze sítě EURES v jiných státech, zorganizovala náborovou akci v Rumunsku a předběžně vybrala několik uchazečů.

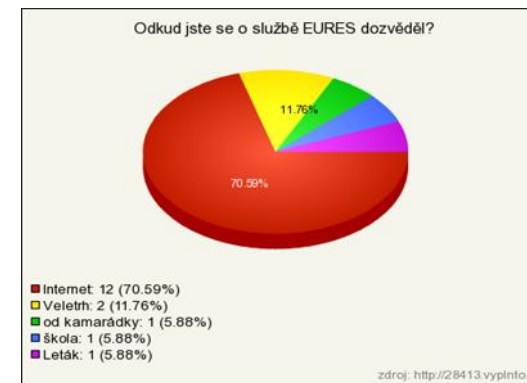
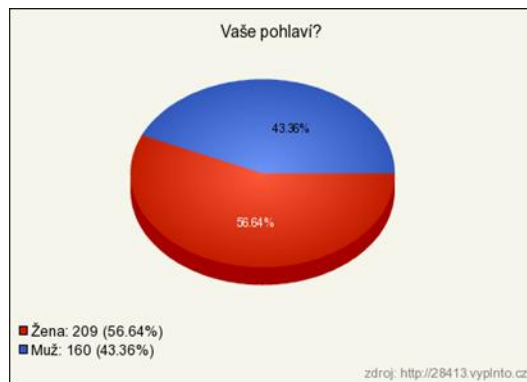
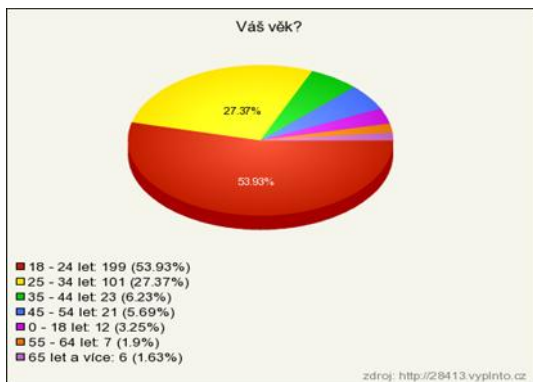
„S profesionální úrovní spolupráce ze strany sítě EURES jsem nadmíru spokojená. Díky EURES jsem schopni prosadit se na evropském trhu práce“, soudí Lenka Valová.

Zdroj: EURES ČR. *Výroční zpráva EURES České republiky duben 2010/2011*. MPSV [online]. 2012, [cit. 2012-12-21]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocní_zpravy_eures/eures_2010-2011.pdf

Příloha C – Práce v zahraničí (výsledky průzkumu).







Zdroj VESELÁ, E. – Práce v zahraničí (výsledky průzkumu). [online]. 2013. Dostupné online z <http://28413.vyplnto.cz>.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Eva Veselá

Obor: Management cestovního ruchu

Forma studia: prezenční studium

Název práce: Volný pohyb pracovních sil a role sítě EURES

Rok: 2013

Počet stran textu bez příloh:72

Celkový počet stran příloh:7

Počet titulů českých použitých zdrojů:9

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:7

Počet internetových zdrojů:30

Počet ostatních zdrojů:1

Vedoucí práce: PhDr. Miroslav Kostka