

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO
PRAHA

Magisterské kombinované studium

2010 – 2012

Diplomová práce

Jana Pondělíčková

EURES – poslání, funkce a zhodnocení jeho účinnosti pro
volný pohyb osob v EU

Praha 2012

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Miroslav Kostka

JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE

Master Combined (Part time) Studies

2010-2012

Diploma Thesis

Jana Pondělíčková

EURES – poslání, funkce a zhodnocení jeho účinnosti pro
volný pohyb osob v EU

Prague 2012

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 použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne.....

Jana Pondělíčková

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucímu práce PhDr. Miroslavu Kostkovi a pracovníkům úřadu práce, za ochotu, vstřícnost a čas věnovaný spolupráci při její tvorbě.

Anotace

Tato diplomová práce se zabývá celoevropskou sítí EURES založenou za účelem zvýšení mobility, konkurenceschopnosti a kvalifikace obyvatel členských zemí EU, EHP a Švýcarska. Popisuje souvislosti vzniku sítě, vstupu České republiky do Evropské unie a potažmo její zapojení do sítě EURES. Práce se věnuje jednotlivě všem součástem tohoto rozsáhlého systému. Snaží se poskytnout svým čtenářům ucelený pohled na problematiku, která má vliv na fungování sítě EURES, je její podstatou.

Klíčové pojmy:

Europass, Evropská unie, trh práce, Jobdays, kontaktní osoba EURES, mobilita, poradce EURES, profesní příprava, systém pojištění, uchazeč o zaměstnání, vzdělávání, zaměstnanost, zaměstnavatel.

Annotation

This thesis deals with the Pan-European network EURES ADVISERS based in order to increase mobility, competitiveness and the qualifications of the population of the Member countries of the EU, the EEA and Switzerland. Describes the context of the network, the entry of the Czech Republic into the European Union by its participation in the EURES network. The work is dedicated to all parts of this extensive individual system. Seeks to provide its readers with a comprehensive view of the issue, which affects the functioning of the EURES network is its essence.

Key words

The Europass, the European Union, labour market, EURES Jobdays, contact person, mobility, EURES advisers, training, insurance, seeking employment, education, training, employment, employer.

OBSAH:

ÚVOD.....	8
1. Vznik.....	9
2. Působnost EURES (poslání, funkce).....	11
3. Databáze volných pracovních míst.....	16
4. Databáze životopisů.....	18
4.1 „Můj EURES“.....	18
4.2 „CV on-line“.....	20
4.3 Europass.....	21
5. Databáze životních a pracovních podmínek.....	28
5.1 Zdravotní pojištění.....	29
5.2 Sociální zabezpečení.....	31
5.3 Nezaměstnanost.....	33
5.4 Práce přes hranici – „pendleři“.....	35
5.5 Mzdy.....	36
5.6 Pracovní agentury.....	38
5.7 Pracovní smlouva.....	41
5.8 Rodina – rodinné dávky.....	44
5.9 Daň z příjmů ze zaměstnání.....	46
5.10 Důchodové pojištění.....	47
6. Databáze informací o situaci na místním trhu práce.....	51
6.1 Solvit.....	53
7. Databáze vzdělávání.....	55
7.1 Student - studium.....	55
7.2 Student – odborná praxe.....	56
7.3 Mládež – dobrovolnické služby, multilaterální výměny a další iniciativy mládežnických organizací.....	57
7.4 Mládež – odborná příprava, odborná praxe.....	57
7.5 Učitel.....	57
7.6 Učitel odborné přípravy, manažer lidských zdrojů, odborný poradce.....	58
7.7 Poskytovatel odborné přípravy a podnik.....	58
8. EURES poradci.....	59
8.1 EURES – T Čechy bavorsko.....	60
8.2 EURES – T Beskydy (ČR, Slovensko, Polsko).....	62
8.3 EURES – T TriRegio (ČR, Německo, Polsko).....	64
9. Jobdays.....	67
10. Instituce a programy podporující mobilitu zaměstnanců a studentů.....	70
11. Závěr - zhodnocení působení programu.....	80
Seznam použité literatury.....	82
Seznam příloh.....	86

ÚVOD

Následující text poskytuje ucelený pohled na souvislosti spojené s činností sítě evropských služeb zaměstnanosti – EURES.

První část práce je nástinem spolupráce České republiky a Evropské unie předcházející vstupu ČR do EU a jejího zapojení do systému sítě EURES.

Následuje kapitola zabývající se okolnostmi vzniku EURES, jejími cíli, působností, související platnou legislativou, orgány činnými v jejím rámci a jejich pravomocí.

Kapitoly 3 – 7 se zabývají jednotlivými databázemi, jimiž síť disponuje. Kapitola „Databáze volných pracovních“ míst obsahuje mimo popisu procesu vkládání nabídek volných pracovních míst též cenné informace o omezeních spočívajících v nutnosti opatření pracovního povolení pro občany vybraných členských zemí Evropské unie. Kapitola věnující se databázi životopisů pojednává o možnostech vytvoření svého účtu „Můj EURES“ či zapojení se do služby „CV on-line“, které zájemci o zaměstnání v zahraničí mohou využít. Informace uvedené v kapitole pojednávající o databázi životních a pracovních podmínek se týkají zdravotního a sociálního zabezpečení, nezaměstnanosti, práce přes hranici, mezd, pracovních agentur, pracovní smlouvy, rodinných dávek, daně z příjmů ze zaměstnání a důchodového pojištění. Kapitola „Databáze informací o situaci na místním trhu“ mimo jiné seznamuje s činností sítě SOLVIT, jejíž služby mohou občané a podnikatelé využít v případě, že se domnívají, že došlo k nesprávné aplikaci evropského práva vůči nim. Kapitola 7. se zabývá databází spravující sekci vzdělávání, kterou provozuje služba PLOTEUS. Následující kapitoly se věnují činnosti EURES poradců, pořádaným veletrhům práce, tzv. JOBDAYS a některým institucím a programům podporujícím mobilitu studentů a zaměstnanců.

Závěrem jsou shrnuty informace uvedené v této práci a zdůrazněny některé z nedostatků systému sítě EURES.

1. VZNIK

Již před vznikem služby Eures a samotným vstupem České republiky do společenství Evropské unie se postupně utvářely vztahy mezi naším státem a uskupeními, ze kterých se později formovala Evropská unie. V následujícím textu jsou zmíněny nejdůležitější momenty historie předcházející vstupu České republiky (dále jen „ČR“) do Evropské unie, jak již bylo výše uvedeno, vzniku služby Eures, jíž se tato práce bude zabývat a samozřejmě zapojení ČR do této sítě.

Roku 1978 byla mezi Československou socialistickou republikou a Evropským společenstvím uhlí a oceli (ESUO) ¹ uzavřeno tzv. autolimitační sektorové ujednání pro obchod s hutnickými výrobky. Tu následovala roku 1982 bilaterální textilní dohoda uzavřená ne jedné straně Československou socialistickou republikou a na straně druhé Evropským hospodářským společenstvím (EHS) ².

Od roku 1988 jsou mezi Československou republikou a Evropským společenstvím navázány diplomatické vztahy. 19. prosince 1988 podepsali zástupci ČSSR a Evropských společenství po schůzce, která proběhla v Bruselu, Dohodu o obchodu průmyslovými výrobky mezi ČSSR a EHS. Její platnost byla stanovena na 4 roky, po listopadových událostech roku 1989 v ČSSR však platnosti pozbyla a byla následně v květnu 1990 nahrazena novým dokumentem, Dohodou mezi Československou federativní republikou (dále jen „ČSFR“) a EHS a Evropským společenstvím pro atomovou energii zpracovávající obchod, obchodní a hospodářskou spolupráci, jedná se o tzv. kooperační dohodu. Následovala jednání, jejichž výsledkem byla Evropská dohoda o přidružení ČSFR, Maďarska a Polska k Evropským společenstvím.

¹ ESUO - první předchůdce Evropské unie, uskupení vzniklo 8. dubna 1951, členy bylo 6 států (Belgie, Francie, Itálie, Lucembursko, Nizozemí a Spolková republika Německo), podepsali tzv. Pařížskou smlouvu o založení ESUO. Již v té době patřil volný pohyb pracovníků v rámci členských zemí k základním právům.

² Dne 25. března 1957 byly podepsány členskými státy ESUO tzv. Římské smlouvy, na jejichž základě vzniklo Evropské hospodářské společenství (EHS) a Evropské společenství atomové energie (ESAE, často též Euratom).

Dohoda obsahovala mimo jiné harmonogram pro vytvoření zóny volného obchodu mezi ČSFR a Evropským společenstvím. Roku 1993 dochází k rozpadu Československa, vzniká Česká republika. 4. října roku 1993 byla v Lucemburku přijata dohoda, jejímž cílem bylo mimo jiné vytvoření podmínek pro postupné začleňování České republiky (dále jen „ČR“) do unie. Rokem 1993 je též na právních základech Evropské unie ustanovena síť EURES a začíná fungovat.

Roku 1996 tehdejší premiér ČR Václav Klaus předal v Římě žádost ČR o vstup do Evropské unie. V rámci posudku vypracovaného v souvislosti s připojením 10 středoevropských a východoevropských států k unii byla ČR hodnocena veskrze pozitivně a byla zahrnuta do skupiny 5 států, které by mohly ve střednědobém horizontu splnit podmínky vstupu do EU.

Na doporučení Evropské komise rozhodla Evropská rada o oficiálním pozvání ČR a dalších států ke vstupu do EU.

Proces rozšiřování EU byl zahájen v Bruselu 30. března 1998. Jeho průběh byl Evropskou komisí monitorován prostřednictvím Pravidelných zpráv o pokroku České republiky v přípravách na členství v EU. Předvstupní vyjednávání byla ukončena na zasedání Evropské rady probíhající ve dnech 12. – 13. prosince roku 2002 v Kodani. Evropská rada rozhodla o přijetí nových států včetně ČR k 1. 5. 2004.

Tento akt umožnil zpracování a poté slavnostní podepsání Smlouvy o přistoupení, které proběhlo dne 16. dubna roku 2003 v Aténách³. ČR se dnem 1. 5. 2004 stává plnoprávným členem Evropské unie.

³ Za ČR se tohoto aktu zúčastnil tehdejší ministerský předseda – premiér Vladimír Špidla a prezident Václav Klaus.

2. PŮSOBNOST EURES (POSLÁNÍ, FUNKCE)

Na počátku 90. let 20. století se dostává do popředí problém evropského trhu práce v podobě nezaměstnanosti. Reakcí Evropské komise na tuto situaci bylo roku 1993 vypracování střednědobé strategie v oblasti růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti, tzv. Bílá kniha o růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti (dále jen Bílá kniha). V dokumentu byl vytyčen cíl dosažení růstu zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti vyšším ekonomickým růstem a intenzitou zaměstnanosti, současně byly stanoveny pro jeho dosažení tyto předpoklady:

- zvýšení potenciální míry ekonomického růstu
- přijetí strukturálních opatření trhu práce zaměřená na zvýšení jeho pružnosti a odstranění překážek pro rozvoj těch oblastí, ve kterých je vázán větší objem práce

Pro odstranění nepružnosti trhů práce bylo navrženo několik oblastí, ve kterých bylo nutno zavést daná opatření. V centru pozornosti byl rozvoj lidských zdrojů. Mezi zmíněná opatření patří:

- zkvalitnění systému vzdělávání a přípravy na povolání a vytvoření systému celoživotního vzdělávání;
- zabezpečení souladu přípravy lidí na povolání a zacházení s lidskými zdroji v podnicích s potřebami trhu;
- zajistit soulad zájmů podniků a zaměstnanců pružnou organizací práce (úprava pracovní doby, využívání částečných pracovních úvazků atp.);
- snížení ceny nízkokvalifikované práce relativním snížením jejich nemzdových nákladů (pojistné na zdravotní a sociální pojištění);
- položení většího důrazu na aktivní politiku zaměstnanosti;
- zvýšení pozornosti věnované mládeži bez kvalifikace a bez odpovídající přípravy na povolání;
- zvýšení zaměstnanosti uspokojováním těch potřeb ve společnosti, které doposud nebyly uspokojovány

Síť evropských služeb zaměstnanosti – EURES (EUROpean Employment Services) byla zřízena rozhodnutím Evropské komise 93/569/EHS⁴ za účelem provádění nařízení Evropské rady č. 1612/68.

Za činnost sítě EURES je podle jeho zřizovací listiny odpovědný generální ředitel Komise pro zaměstnanost a sociální věci⁵. Síť EURES má poskytovat služby ve smyslu hlavního nástroje sledujícím mobilitu, s důrazem na podporu rozvoje profesní a geografické mobility, má podporovat volný pohyb pracovníků⁶ a integraci evropských trhů práce a informovat občany o použitelných právních předpisech Společenství. Jeho činnost je podporou evropské strategie zaměstnanosti a podporou upevnění evropského jednotného trhu.

Službu EURES poskytují veřejné služby zaměstnanosti jednotlivých států EU, dále též Norska, Islandu a Lichtenštejnska, ti jsou součástí Evropského hospodářského prostoru (dále jen EHP). Mimo tyto se na základě sepsané dohody o účasti zapojuje do sítě EURES také Švýcarsko. Síť sdružuje své členy, kterými jsou veřejné služby zaměstnanosti a Evropský koordinační úřad, a partnery, jimiž jsou odborové svazy a organizace zaměstnavatelů

Evropský koordinační úřad dohlíží na dodržování části II nařízení EHS č. 1612/68⁷ a podporuje síť při výkonu její činnosti, jsou to zejména provádění analýz geografické a profesní mobility, formulace celkového přístupu a úpravy podporující spolupráci a koordinaci mezi jednotlivými státy a sledování a hodnocení činnosti EURES. Za zřízení Evropského koordinačního úřadu je odpovědný generální ředitel Komise pro zaměstnanost a sociální věci. K rozvoji, provádění a sledování činnosti EURES napomáhá též Evropským

⁴ Zveřejněno v úředním věstníku L274 dnem 22. 10. 1993.

⁵ Evropským komisařem pro Zaměstnanost, sociální věci a začlenění pro období 2010-2014 je maďarský politik László Andor.

⁶ Dle článku 39 Smlouvy o Evropském společenství: „...volný pohyb zahrnuje zrušení jakéhokoliv rozlišování mezi pracovníky členských států založeného na státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnání, odměňování a jiné pracovní podmínky a podmínky zaměstnání

⁷ Tato část nařízení se zabývá výkonem zaměstnání a rovností zacházení, jedná se o články 7 – 9.

koordináčním úřadem zřizovaná pracovní skupina, ta je složena z manažerů EURES zastupujících vždy jednoho člena EURES.

Dalším zřizovaným orgánem v souvislosti se službou EURES je strategická skupina na vysoké úrovni zabývající se strategickým plánováním, rozvojem, prováděním, sledováním a hodnocením služeb a činností týkající se činnosti EURES, a to včetně charty EURES, návrhu výroční zprávy Komise stanovené čl. 19 odst. 1 nařízení EHS č. 1612/68 a zprávy podávané Komisí vždy jednou za dva roky Evropskému parlamentu, Radě a Hospodářskému a sociálnímu výboru. Jejimi členy jsou řídicí pracovníci členů sítě EURES, kterým v rámci této skupiny předsedá zástupce Komise.

Charta EURES je dokument přijatý Evropským koordináčním úřadem po konzultaci se strategickou skupinou na vysoké úrovni. Charta ve smyslu dostupnosti všech informací zveřejněných členy nebo partnery EURES v celém Společenství:

- popisuje činnosti vykonávané členy a partnery EURES (služby zprostředkování zaměstnání, včetně personalizovaného poradenství pro klienty, rozvoj nadnárodní a příhraniční spolupráce s cílem zlepšení fungování trhů práce, jejich mobility a jejich integraci, podpora koordinovaného sledování a hodnocení překážek plnění cílů sítě EURES);
- určuje praktické cíle, normy jakosti a povinnosti členů a partnerů sítě EURES (začlenění příslušných databází členů do sítě EURES, druh informací, které musí být poskytovány klientům a zbývajícím členům sítě, odbornost zaměstnanců sítě, používání loga EURES, zásady sledování a hodnocení činnosti sítě);
- stanovuje postupy vedoucí k zavedení jednotného systému a společných vzorů pro výměnu informací o trhu práce a mobilitě v rámci sítě, a umístění informací o pracovních místech a možnostech vzdělávání v EU na informační internetovou stránku

Evropský koordinační úřad EURES po konzultaci se strategickou skupinou na vysoké úrovni stanoví hlavní směry činnosti EURES vždy pro dobu tří let. Stanovené směry činnosti musí být v souladu s chartou EURES, zahrnují podmínky pro finanční pomoc, kterou může EU poskytnout členům sítě EURES na základě jimi předložených plánů činnosti.

Síť EURES ve prospěch uchazečů o zaměstnání, pracovníků i zaměstnavatelů zejména podporuje:

- rozvoj trhů práce jejích členů, takovým způsobem, aby byly dostupné a otevřené pro každého;
- nadnárodní, mezinárodní a přeshraniční výměny volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání;
- transparentnost a výměnu informací o členských trzích práce současně s informacemi o životních podmínkách a o možnostech získání odborné kvalifikace;
- rozvoj metod a ukazatelů pro účely EURES

V ČR se dnem jejího vstupu do EU staly součástí sítě EURES Úřady práce doposud poskytující veřejnou službu zaměstnanosti. Jejich činnost se rozšířila o činnosti spojené s usnadňováním mobility pracovních sil v EHP a Švýcarsku. Poskytují služby EURES všem pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci, či zaměstnavatelům dvěma způsoby:

1. prostřednictvím poradců a kontaktních pracovníků EURES, působících přímo na úřadech práce ČR
2. elektronicky – prostřednictvím 5 databází zveřejněných na EURES – evropském portálu pracovní mobility. Jedná se o databázi volných pracovních míst, kde má zájemce přístup do kompletní databáze pracovních příležitostí ve všech státech EU/EHP. Další databází je databáze životopisů, kde má zájemce možnost zadat svůj profesní životopis. Tato je dále přístupná registrovaným zaměstnavatelům ze všech členských zemí, kteří mají zájem zaměstnat žadatele z jiných států EU či EHP. Počty registrovaných zaměstnavatelů se pohybují v řádu tisíců.

Třetí databází je velmi přínosná databáze životních a pracovních podmínek v zemích EU/EHP, poskytující zájemci potřebné informace, které mu umožní orientaci ve všech oblastech spojených s jeho případným působením v jiné zemi EU, např. v legislativě, v sociálním systému, životních podmínkách v dané zemi, v pracovních smlouvách, atd. V pořadí čtvrtou databází je informací o situaci na místním trhu práce, která slouží pro lepší orientaci zájemce na trhu práce země, o kterou se zajímá. Tato databáze shromažďuje informace o situaci na trhu práce až do regionální úrovně jednotlivých členských států. Podstatné jsou uvedené místně nejžádanější či nejhůře uplatnitelné profese. Pátou databází je databáze vzdělávání určena zájemcům o studium v EU. Tato především okazuje na evropský portál PLOTEUS, který se zabývá vzdělávacími příležitostmi v Evropě. Na portálu lze mimo to nalézt sekci volný pohyb, disponující informacemi o opatřeních zavedených většinou původních 15 členských států vůči novým členským státům, což má potažmo vliv na možnosti získání zaměstnání v těchto zemích. V souvislosti s elektronicky poskytovanými informacemi je nutné zmínit Portál Evropské unie pro mladé, jenž skýtá mnoho souvisejících informací.

Dotazy nebo stížnosti související s touto službou mají možnost občané uplatnit u správce zpracování údajů na e-mailové adrese: empl-eures@ec.europa.eu

Stížnosti související se spory vzniklými v rámci systému EURES ohledně zpracování osobních údajů, lze zasílat evropskému inspektorovi ochrany údajů. Tuto funkci v letech 2009 – 2014 zastává Peter Hustinx, jehož zástupcem je Giovanni Buttarelli.

Tato funkce byla vytvořena v roce 2001 s cílem zajistit ochranu údajů a respekt všech institucí a orgánů EU, práva občanů na soukromí při zpracovávání jejich osobních údajů.

3. DATABÁZE VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST

Databáze volných pracovních míst slouží k uveřejňování nabídek pracovních míst členů a partnerů EURES, zejména však evropské veřejné služby zaměstnanosti⁸; v ČR jsou to úřady práce. Kromě nabídek pracovních míst, která má zaměstnavatel zájem obsadit pracovníkem z jiné evropské země, jsou zde z důvodu průhlednosti pracovního trhu uváděna všechna pracovní místa nabízená evropskými veřejnými službami zaměstnanosti. Nabídky jsou odlišeny označením modrou vlaječkou. Označení uveřejněné nabídky vlaječkou vyjadřuje zájem zaměstnavatele obsadit pracovní pozici pracovníkem z jiné evropské země. Oproti tomu nabídka, která není vlaječkou opatřena, není „pracovním místem EURES“ a nelze ji obsadit zahraničním pracovníkem.

Uveřejňované nabídky volných pracovních míst pokrývají rozmanitou škálu povolání, včetně různých druhů pracovních poměrů, ať trvalých pracovních poměrů či sezonních prací. Obsahují informace, jakým způsobem se lze v případě zájmu o pracovní místo ucházet a údaje o kontaktní osobě, kterou může být poradce EURES zpracovávající žádost, anebo přímo zaměstnavatel případně jím pověřená osoba.

Nabídky volných pracovních míst jsou každým dnem aktualizovány, takže databáze obsahuje pouze aktivní inzeráty.

Informace uváděné v uveřejňovaných nabídkách jsou překládány do všech jazyků EU, jedná se např. o typ smlouvy, požadované zkušenosti, míru dosaženého vzdělání. Nemusí tomu tak ale být v názvu samotného oznámení. Toto je třeba při vyhledávání pomocí klíčových slov mít na paměti a použít při vyhledávání i název požadované profese v ostatních jazycích EU. Ve všech jazykových verzích jsou k dispozici předdefinované kategorie profese, požadované zkušenosti, místo, atp.

⁸ EPES - European Public Employment Services

V počátcích vyhledávání zaměstnání v zahraničí je obyvatele členských států EU nutné upozornit na možné omezení spočívající v nutnosti opatření pracovního povolení.

Toto omezení se vztahuje na občany Rumunska a Bulharska. Do 31. prosince 2013 pro ně mohou platit určitá pracovní omezení v Rakousku, Belgii, Francii, Německu, Irsku, Lucembursku, Nizozemsku, na Maltě, ve Velké Británii a Španělsku. Španělsko uplatňuje omezení pouze pro občany Rumunska. Ve Švýcarsku budou omezení uplatňována do 31. května roku 2016.

Pokud se tedy občané Rumunska a Bulharska budou ucházet o zaměstnání v těchto zemích, měli by se seznámit s náležitostmi, které je třeba v dané zemi pro získání pracovního povolení splnit. Tyto informace podávají úřady práce působící v cílové zemi. V některých zemích je postup získání pracovního povolení jednodušší, nebo jsou pro vybraná odvětví či profese uplatňována mírnější omezení. Avšak v Norsku, Lichtenštejnsku a na Islandu jsou omezení platná v plném rozsahu.

Pro práci v EU nikdy nepotřebují pracovní povolení osoby samostatně výdělečně činné.

4. DATABÁZE ŽIVOTOPISŮ

Databáze životopisů uveřejněná na portále EURES dává zájemcům o zaměstnání v zemích EU, EHP nebo Švýcarsku možnost vytvořit a zveřejnit zde svůj životopis. Současně umožňuje zaměstnavatelům prohlížení a hledání životopisů případných zaměstnanců. Přináší informace ze všech oblastí důležitých pro zaměstnavatele i pracovníky, a případně jejich rodinné příslušníky, v případě jejich působení v jiné členské zemi.

4.1 Účet „Můj EURES“

Zájemce o zaměstnání i zaměstnavatel mají možnost zaregistrování se a vytvoření svého účtu: „Můj EURES“. Zaregistrovaní mohou vytvářet a vkládat profily vyhledávání s využitím služby zasílání upozornění při změně na portálu odpovídající jimi zvolenému profilu. Upozornění jsou zasílána pomocí e-mailu nebo SMS zpráv

Uchazeči o zaměstnání zadávají při založení účtu „Můj EURES“ jen údaje nezbytně nutné k jejich identifikaci, jako jsou jméno, poštovní adresa a e-mailová adresa pro doručení zpráv. Při vkládání životopisu jsou navíc žádáni, aby tento obsahoval též informace o jejich vzdělání a předchozí pracovní praxi, o jejich jazykových znalostech a osobnostních dovednostech i požadovaném oboru zaměstnání či povolání. Před jeho zveřejněním jsou vyzváni ke kontrole správnosti uvedených informací a případně vyznačení informací, které mají zůstat při prohlížení životopisu skryty. Údaje uvedené v životopisu může zájemce o zaměstnání v případě potřeby upravovat a aktualizovat. Má neustále možnost svou registraci zrušit vymazáním účtu „Můj EURES“ a všech souvisejících informací. Validita údajů je průběžně kontrolována a zájemci o zaměstnání jsou, pokud tak nečiní sami, v pravidelných intervalech žádáni o provedení aktualizace předmětných dat.

V souvislosti s potřebou nezasycovat systém nepoužívanými účty uživatelů a neaktualizovanými informacemi byla přijata tato opatření:

- k životopisům, které nejsou svými uživateli aktualizovány déle než 12 týdnů, není zaměstnavatelům umožněn přístup;
- pokud uživatel nenavštíví svůj profil s životopisem déle než 1 rok, je profil odstraněn ze systému;
- uchazeči, který po dobu 2 let nenavštíví účet „Můj EURES“, je tento účet zrušen

Informace vymazaných účtů a životopisů nejsou dále archivovány.

Účet „Můj EURES“ si mohou založit též všechny obchodní společnosti nebo podniky. Musí však splnit podmínku své registrace v Evropském hospodářském prostoru nebo ve Švýcarsku a uvést jméno a adresu, číslo plátce DPH nebo IČO společnosti, jméno a adresu, telefonní číslo a e-mailovou adresu hlavní kontaktní osoby. Po té mohou požádat o schválení založení účtu. V případě schválení žádosti má hlavní kontaktní osoba možnost zakládání dalších uživatelských účtů pro jiná pracoviště nebo kontaktní osoby, avšak pouze v rámci téže společnosti.

Údaje jsou ukládány v datovém středisku Evropské komise. Přístup k nim je uživatelům umožněn pouze po jejich provedené autorizaci, přes internetové servery EUROPA, také uložené v datovém středisku. Ochrana osobních informací je zajištěna využitím tzv. cookies, současně se osobní údaje neobjevují v protokolech souborů aplikace, ani nejsou ukládány mimo aplikaci.

Přístup k zadaným životopisům je umožněn registrovaným zaměstnavatelům (jejich registrace je ověřována správcem internetové stránky) a poradcům portálu EURES pracujícím v členských nebo partnerských organizacích portálu, především v organizacích poskytujících veřejné služby zaměstnanosti členských států EHP a Švýcarska. Zaměstnavatelé a poradci oprávnění vstupovat na portál sem vstupují pomocí vlastního účtu chráněného

heslem. V případě, že tito budou dále získané informace zpracovávat, lze toto pouze v souladu s nařízením 45/2001 o ochraně osobních údajů, anebo s předpisy provádějícími směrnicí 95/46/ES.

4.2 Služba „CV on-line“

Uživatel po vložení svého životopisu do databáze životopisů i zaměstnavatel po provedené registraci přijímají provozovatelem portálu dané podmínky potřebné pro umožnění zveřejnění životopisu a nahlížení do něj.

Uživatel jako fyzická osoba dává souhlas s tím, aby jeho životopis byl prostřednictvím služby „CV on-line“ na portálu EURES užíván pouze k účelům jeho prezentace poradcům EURES a zaměstnavatelům jako uchazeče o zaměstnání.

Obdobně jako u osobního účtu „Můj EURES“ byla i u této služby přijata opatření zamezující zobrazování nepoužívaných a zastaralých informací:

- v případě, že uchazeč nenavštíví svou domovskou stránku v rozmezí posledních 12 týdnů, bude k jeho profilu – životopisu odepřen zaměstnavatelům přístup;
- v případě, že uchazeč nenavštíví domovskou stránku po dobu 12 měsíců, bude jeho profil zrušen

Zaměstnavatel po přijetí daných podmínek, souhlasí s tím, že bude službu „CV on-line“ využívat pouze k vyhledávání a oslovování uchazečů o zaměstnání za účelem nabídky práce v podniku, ve kterém působí, nebo v podniku, jehož je zástupcem. V případě, že učiní uchazeči o zaměstnání nabídku, měla by tato odpovídat představě, kterou uchazeč uvedl ve svém profilu. Zaměstnavatelé, včetně jejich zástupců nesmí za přístup k informacím o volných pracovních místech účtovat uchazeči o zaměstnání žádné poplatky, ani jiné druhy plateb.

Mimo výše uvedená opatření, která nutí uživatele účtu „Můj EURES“ a aplikace „CV on-line“ pravidelně portál navštěvovat a zajišťovat aktualizaci uváděných údajů si Evropská komise vyhradila právo zrušení účtu a vymazání

jakýchkoliv vložených informací bez předchozího varování, a to v případech, že:

- vložené informace mohou být považována za nezákonné, neetické nebo jinak nevhodné
- kdokoliv, kdo užívá účet „Můj EURES“ nebo aplikaci „CV on-line“ ji užívá způsobem, který může být považován za neodpovídající účelu této služby

V případě nutnosti provedení takového zásahu se Evropská komise distancuje od ztráty či poškození z něho vyplývající.



4.3 Europass

V souvislosti se životopisem, nelze opomenout soubor dokumentů - Europass. Europass je objektivním záznamem o zkušenostech a daném oboru, který je předkládán potenciálním zaměstnavatelům. Podporuje mobilitu srovnatelností ve vzdělávání.

Vznik Europassu

V roce 1998 bylo Evropskou komisí a CEDEFOP⁹ založeno Evropské fórum pro transparentnost odborných kvalifikací, a to za účelem spojení

⁹ Evropské středisko pro rozvoj odborné přípravy (CEDEFOP) bylo založeno v roce 1975 nařízením Rady Evropského hospodářského společenství č. 337/75 se sídlem v Soluni. CEDEFOP je nezisková organizace, jejímž posláním je podporovat odbornou přípravu a další odborné vzdělávání v Evropské unii. CEDEFOP spolupracuje s Evropskou komisí, se statistickým úřadem EUROSTAT a s Evropskou nadací odborného vzdělávání (ETF). Provádí analýzy a výzkumy v oblasti odborného vzdělávání a povolání. Aktivita CEDEFOP se soustřeďují na tři prioritní oblasti: 1) zvyšování kompetencí a celoživotní vzdělávání, 2) monitorování vývoje v odborném vzdělávání v členských státech a 3) umožňování mobility a výměn v Evropě.

sociálních partnerů se zástupci národních vzdělávacích institucí k jednání nad otázkou transparentnosti.

Úkolem fóra bylo:

- odstranění překážek mobility způsobené nedostatečnou transparentností odborných kvalifikací
- posilování dialogu o existujících iniciativách, nástrojích a institucích
- podpora zavádění existujících politických řešení
- zvažování nových iniciativ

Výsledkem práce fóra bylo vytvoření:

- dvou dokumentů (Evropského životopisu a Dodatku k osvědčení)
- sítě Národních kontaktních míst pro odborné kvalifikace

Europass mimo výše uvedený životopis a dodatek k osvědčení zahrnuje tři další dokumenty, které byly zpracované na evropské úrovni koncem devadesátých let.

V roce 2002 Evropské fórum pro transparentnost odborných kvalifikací nahradila technická pracovní skupina, která má dle požadavku vyjádřeného v Kodaňské deklaraci (1999) zvyšovat transparentnost v odborném vzdělávání a přípravě za pomoci implementace a racionalizace informačních nástrojů a sítí, kterými jsou Evropský životopis, Dodatek k osvědčení a Dodatek k diplomu, Společný evropský referenční rámec pro jazyky a Europass.

K řešení stanoveného úkolu vytvořila pracovní skupina model tohoto jednotného rámce a vzorové webové stránky.

V roce 2003 připravila Evropská komise na základě rozsáhlých konzultací s národními orgány a sociálními partnery návrh Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady o jednotném rámci pro transparentnost v oblasti kvalifikací a kompetencí, který byl přijat Evropským parlamentem a Radou v prosinci roku 2004.

Od roku 2005 je struktura souhrnu dokumentů – Europass jednotná a pomáhá nejen zlepšit komunikaci na evropském trhu práce i v oblasti vzdělávání, ale také mobilitu občanů EU, členských států Evropského společenství volného obchodu (ESVO), EHS, přistupujících a kandidátských zemí na základě dobrovolnosti.

Obsah Europassu

V případě zájmu o vystavení Europassu požádá student svou školu, nebo zaměstnanec svého zaměstnavatele o jeho zajištění. To probíhá prostřednictvím Národního kontaktního místa.

Europass obsahuje pět dokumentů, které zajistí srozumitelnost dovedností a kvalifikace jeho držitele v Evropě. Jedná se o životopis, jazykový pas, europass - mobilita, dodatek k osvědčení a dodatek k diplomu.

Životopis je volně dostupný dokument, který pomáhá jasně a efektivně prezentovat dovednosti a kvalifikaci jeho držitele. Ten si jej může vytvořit sám, nebo za pomoci aplikace Životopis on-line pomocí návodu, anebo pomocí formuláře, instrukcí a příkladů.

Druhým z volně dostupných dokumentů je jazykový pas. Ten je v podstatě sebehodnocením jeho držitele týkající se jazykových znalostí a kompetencí. Opět je možné jej vytvořit on-line pomocí návodu, nebo stažením formuláře, instrukcí a příkladů. Je součástí Evropského jazykového portofolia vytvořeného Radou Evropy, do kterého si mohou občané zaznamenávat své jazykové dovednosti na základě Společného evropského referenčního rámce pro jazyky¹⁰.

¹⁰ Rámec popisuje, co se musí studenti naučit, aby užívali jazyka ke komunikaci, a jaké znalosti a dovednosti musí rozvíjet, aby byli schopni účinně jednat. Popis se rovněž týká kulturního kontextu, do něhož je jazyk zasazen. Rámec také definuje úroveň ovládnutí jazyka, které umožňují měřit pokrok studentů v každém stadiu učení se jazyku a v průběhu celého života studenta.

Další tři dokumenty vydávají instituce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy. Jedná se o:

Europass – mobilita, který je záznamem znalostí a dovedností získaných v jiné evropské zemi, např. absolvování pracovní či studijní stáže v zahraniční firmě nebo škole; absolvování určitého počtu semestrů na VŠ v rámci výměnného programu; vykonávání dobrovolné práce v nevládní organizaci, atp. Dokument je určen komukoli, kdo vycestuje do jiné evropské země za účelem studia nebo získání pracovních zkušeností, bez ohledu na věk nebo stupeň vzdělání. Informace uvedené v dokumentu *Europass – mobilita* vyplňují obě partnerské organizace účastníci se projektu mobility, první v zemi původu občana a druhá v hostitelské zemi. Partnery mohou být univerzity, školy, centra odborné přípravy, podniky, nevládní organizace atd. Pokud chce občan tento dokument získat, kontaktuje organizaci, která ho do zahraničí vysílá a požádá o jeho zajištění v Národním centru *Europass*¹¹. Dokument *Europass - mobilita* nahrazuje dokument "Europass Training" vzniklý rozhodnutím Rady Evropy 1999/51/ES, který byl vydáván od roku 2000. Dokument "Europass Training" zaznamenával pracovní zkušenosti v zahraničí, které byly součástí určité vzdělávací dráhy. V letech 2000-2004 bylo vydáno více než 100 000 dokumentů "Europass Training". *Europass - mobilita* má širší rozsah, neboť zde mohou být zaznamenávány i jiné zkušenosti než pracovní stáže, např. již zmíněné období studia v zahraničí.

Dodatek k osvědčení, popisující znalosti a dovednosti získané držitelem osvědčení o odborném vzdělání a přípravě. Doplňuje informace uvedené v oficiálním osvědčení pro lepší srozumitelnost zejména pro zaměstnavatele nebo organizace v zahraničí. Je určen komukoli, kdo je držitelem osvědčení o odborném vzdělání a přípravě, tj. maturitního vysvědčení, výučního listu nebo osvědčení o dílčí kvalifikaci. Nenahrazuje však původní osvědčení o kvalifikaci a nezaručuje automatické uznání vzdělání v zahraničí. Většina zemí zřídila Národní seznamy dodatků k osvědčení. *Europass – dodatky*

¹¹ Národní centrum *Europass* Česká republika jako součást Národního ústavu odborného vzdělávání oficiálně zahájilo svoji činnost na konferenci Národního centra *Europass* ČR dne 30. 3. 2005.

k osvědčení jsou vydávány Národním ústavem odborného vzdělávání prostřednictvím Národního centra Europass Česká republika na základě žádostí škol. V seznamu jsou zapsané obory členěny do oborových skupin s uvedením kódu a přesného vymezení oboru vzdělání. Informace jsou uvedeny v českém, anglickém, německém a francouzském jazyce. Pokud však v některé členské zemi nebyl seznam zřízen, může se občan obrátit na své Národní kontaktní místo.

Dodatek k diplomu popisující znalosti a dovednosti získané držitelem vysokoškolského diplomu a diplomu z vyšší odborné školy. Doplňuje informace uvedené v oficiálním diplomu pro lepší srozumitelnost zejména pro instituce nebo zaměstnavatele v zahraničí mimo zemi, ve které byl diplom vydán. Je jeho pozdějšímu držiteli předán společně s diplomem, který nemůže nahradit. Současně nemůže být považován za jistotu uznání kvalifikace. Vydává jej shodně jako původní diplom vysokoškolská instituce. Dodatek k diplomu byl vytvořen ve spolupráci Evropské komise, Rady Evropy a Unesco. Jeho používání je doporučeno mimo jiné Boloňskou deklarací z r. 1999 a Doporučením Rady Evropy a Evropského parlamentu o mobilitě v rámci Společenství pro studenty, osoby procházející odbornou přípravou, dobrovolníky, učitele a lektory¹². Dodatek k diplomu na vysokých školách nabývá na významu a Evropské země se dohodly na jeho širším využívání¹³. Podoba a používání Dodatku k diplomu je úzce spojena s Evropským systémem přenosu kreditů. Od roku 1998 jsou dodatky předávány absolventům vysokých škol v českém i anglickém jazyce na základě jejich žádosti. Počínaje rokem 2005 je již dodatek předáván současně s diplomem. V souladu s novelou zákona č. 552/2005, kterým se mění zákon o vysokých školách č.111/1998 Sb., jsou dodatky k diplomu od počátku roku 2006 vydávány absolventům vysokých škol automaticky s diplomem v českém a anglickém jazyce namísto vysvědčení o státní závěrečné zkoušce. V případě Vyšších odborných škol je možné získat dodatek k diplomu v českém i anglickém

¹² Uveřejněno v ÚV L 215 z 9. 8. 2001.

¹³ Dohoda byla učiněna v průběhu konference ministrů zaměřené na vysoké školství konané v Berlíně ve dnech 18. a 19. 9. 2003 – tzv. Berlínské komuniké.

jazyce zpětně. Vyšší odborné školy mají v takových případech k dispozici Národním centrem Europass ČR vydané elektronické formuláře a metodiku tvorby tohoto dokumentu. Vyšší odborná škola vyplní příslušné formuláře a dále se řídí danými pokyny, současně ručí za správnost a úplnost údajů uvedených v dodatku a za zabezpečení dokumentu proti zneužití.

Cíle Europassu jsou:

- pomoci občanům efektivně popisovat jejich dovednosti a kvalifikace, pro snazší získání zaměstnání nebo uplatnění v dalším vzdělávání
- pomoci zaměstnavatelům rozumět dovednostem a kvalifikacím pracovníků
- pomoci institucím v oblasti vzdělávání a odborné přípravy definovat obsah studijních plánů a informovat o něm

Národní centra Europass byla zřízena v každé členské zemi EU a EHS, kde koordinují všechny aktivity související s dokumenty Europassu Národní centrum Europass. Jsou to první kontaktní místa pro kohokoli, jak jednotlivce, tak i organizace, kteří se zajímají o používání Europassu nebo o něm chtějí získat více informací.

Hlavními funkcemi Národních center Europass jsou:

- koordinace správy dokumentů Europassu;
- propagace Europass a jeho dokumentů;
- zajišťuje, aby poradenská a informační centra byla o Europassu a jeho dokumentech dobře informována;
- zajišťuje, aby dokumenty Europassu byly dostupné také v listinných podobách;
- funguje jako národní partner v rámci evropské sítě Národních center Europass.

Školy, které mají zájem o vydání Europass – dodatku k osvědčení mají možnost od září do poloviny dubna příslušného školního roku o jeho vydání požádat. Žádosti se podávají prostřednictvím registračního a objednávkového

formuláře umístěného na internetových stránkách Europass¹⁴ dle následujícího doporučeného postupu:

- prostřednictvím registračního formuláře provedou školy svoji registraci do databáze Národního centra Europass ČR, kde jim bude následně vygenerováno heslo;
- Národní centrum Europass ČR pro příslušnou školu vygeneruje uvedené heslo, které bude následně zasláno prostřednictvím pošty odpovědné osobě, jejíž jméno bylo uvedeno v registračním formuláři;
- prostřednictvím přiděleného hesla a IČ se školy na stejném místě přihlásí do databáze objednávek Europass-dodatků k osvědčení, kde vyplní všechna políčka včetně data, kdy by měla svým absolventům dokumenty předat.

V současnosti jsou k dispozici na webových stránkách Europass tyto seznamy vytvořených Europass - dodatků k osvědčení: současné obory vzdělání, současné obory vzdělání podle Rámcového vzdělávacího programu a starší obory vzdělání.

¹⁴ /<http://www.europass.cz/dodatek-k-osvedceni/vzdelavaci-institute/>

5. DATABÁZE ŽIVOTNÍCH A PRACOVNÍCH PODMÍNEK

Mezi zásady EU patří mimo jiné i zásada týkající se pojištění občanů EU, vztahující se jak na zaměstnance, tak na samostatně výdělečně činné osoby. Občan EU je pojištěn v zemi, ve které vykonává svou pracovní činnost, a to i v případě, že bydlí v jiné zemi, nebo jeho firma nebo zaměstnavatel mají sídlo v jiném členském státě.

Zpravidla se na občana vztahují právní předpisy jednoho jediného státu.

Jestliže tedy osoby migrují za prací po státech EU, je nutné, aby věděly, v kterém státě budou pojištěny. Účast migrujícího pracovníka na systému sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění se řídí právními předpisy o sociálním zabezpečení toho členského státu, který byl určen jako příslušný v souladu s nařízením.

Od 1. 5. 2010 se ve vztahu s členskými státy EU aplikují pravidla upravená v nových koordinačních nařízeních, tj.:

- nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

Nová koordinační nařízení se od 1. 1. 2011 aplikují i na občany třetích zemí, kteří migrují v rámci členských států EU (nevztahují se však na Dánsko a Velkou Británii):

- nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1231/2010, kterým se rozšiřuje působnost nařízení (ES) č. 883/2004 a nařízení č. 987/2009 na státní příslušníky třetích zemí, na které se tato nařízení dosud nevztahují, a to z důvodu jejich státní příslušnosti a

- nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 o volném pohybu pracovníku uvnitř Unie. Toto nařízení nahrazuje dosavadní nařízení č. 1612/68. Předcházející základní Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 a prováděcí nařízení Rady (EHS) č. 574/72 však zůstává v platnosti a nadále má právní účinky např. pro účely: Dohody o Evropském hospodářském prostoru a Dohody mezi Evropským společenstvím a jeho členskými státy na jedné straně a Švýcarskou konfederací na druhé straně o volném pohybu osob a jiných dohod, které obsahují odkaz na nařízení (EHS) č. 1408/71, do změny těchto dohod s ohledem na toto nařízení.

Ve vztahu k Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku, Švýcarsku a na občany třetích zemí, migrující v rámci Islandu, Lichtenštejnska, Norska, Švýcarska a Velké Británie, se i nadále po 1. 5. 2010 vztahují původní koordinační nařízení, tj.:

- nařízení Rady (EHS) č. 1408/71, o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství
- nařízení Rady (EHS) č. 574/72, stanovující postup provádění Nařízení Rady (EHS) 1408/71
- nařízení Rady (EHS) č. 859/2003, kterým se rozšiřuje používání ustanovení Nařízení 1408/71 a 574/72 na občany třetích zemí

5.1 Zdravotní pojištění

V případě zdravotního pojištění platí, jak pro osoby zaměstnané, tak pro samostatně výdělečně činné, zásada, že jsou pojištěni v zemi, ve které jsou výdělečně činní. Bez ohledu na místo bydliště. V zemi pojištění pak má osoba právo dostat plnou lékařskou péči v souladu s právními předpisy daného státu, včetně preventivní péče. Výjimkou jsou specifické případy, kdy např. plánovaná operace není v zemi pojištění dostupná, lze po domluvě s příslušnou pojišťovnou umožnit výjimku.

Výše uvedený princip se nevztahuje na tzv. pendlery neboli přeshraniční pracovníky. Tito pracovníci dojíždějí za prací do jedné členské země a nejméně jedenkrát za týden se vracejí do místa bydliště v druhé členské zemi. Ti čerpají plnou zdravotní péči v obou členských zemích.

Další zvláštní skupinou jsou „vyslání pracovníci“, kterými mohou být zaměstnanci i osoby samostatně výdělečně činné. Ti po určitou dobu, obvykle nejdéle po dobu 24 měsíců, čerpají plnou zdravotnickou péči v zemi, ze které byli vysláni.

Vstupem do EU se v rámci zdravotního pojištění začala na občany ČR vztahovat i nařízení upravující práva osob, jež využívajících možnost volného pohybu v EU, EHP a Švýcarsku. Tato nařízení je mimo jiné chrání před ztrátou nároku na dostatečnou zdravotní péči. Vždy, před tím, než začne občan ČR pracovat v zahraničí, je doporučeno kontaktovat zdravotní pojišťovnu. Stejně je tomu při ukončení působení v zahraničí

V případě, že občan ČR pracuje a bydlí v jiném státě EU, je většinou pojištěn pouze ve státě, kde pracuje, kde má nárok na zdravotní péči za stejných podmínek jako místní občané (vyjma pendlerů, nebo osob zaměstnaných v jednom státě EU a současně podnikajících v jiné zemi). V ostatních státech má nárok jen na lékařsky nezbytnou péči.

Pokud však občan ČR pracuje v jiném státě EU, ale i nadále bydlí v ČR, má nárok na plnou zdravotnickou péči jak v ČR, tak ve státě, kde je zaměstnán. V takovém případě, by se před zahájením pracovní činnosti měl obrátit na svou zahraniční pojišťovnu i na dosavadní českou pojišťovnu a provést svou registraci. V průběhu registrace se bude pojišťovna zabývat uznáním uvedeného trvalého bydliště občana. Tento proces je platný i pro jeho nezaopatřené rodinné příslušníky.

Formuláře – E104 (dokládá dobu, po jakou byla osoba pojištěna v jiném státě EU/EHP) a E106 (slouží pro zajištění nároku na plnou zdravotní péči v ČR pro osoby pracující v jiném státě EU, které však nadále bydlí v ČR),

E301 (slouží občanům ČR, kteří ukončili zaměstnání v některém státě EU/EHP nebo Švýcarsku a budou se registrovat v ČR jako uchazeč o zaměstnání na příslušném úřadu práce v ČR), E303 (prostřednictvím tohoto formuláře může nezaměstnaný registrovaný na úřadu práce v ČR a pobírající podporu v nezaměstnanosti alespoň 4 týdny požádat o transfer této podpory do jiné země EU, ve které si hodlá hledat zaměstnání).

Pro zjednodušení čerpání zdravotní péče je počínaje 1. červnem roku 2004 pojištěncům členských států vydáván Evropský průkaz zdravotního pojištění. Tento doklad občanům zjednoduší případně potřebný přístup ke zdravotní péči při jejich pobytu v zahraničí, která jim však bude poskytnuta v souladu s právními předpisy daného státu. Tzn., že i když úkon v ČR je plně hrazen zdravotní pojišťovnou, nemusí nutně být hrazen pojišťovnou zahraniční. V takovém případě je doporučeno, aby si občané veškeré doklady o zaplacení vyžádali a jejich úhradu žádali v ČR u své zdravotní pojišťovny. Je však třeba mít na paměti, že Evropský průkaz zdravotního pojištění nelze uplatnit u soukromých poskytovatelů zdravotní péče. Podrobné informace vztahující se ke konkrétnímu státu EU je vhodné si opatřit před odjezdem do zahraničí ve své zdravotní pojišťovně¹⁵.

Pro zjednodušení manipulace s průkazem a jeho nezaměnitelnost ve zdravotnických zařízeních byl ustanoven jednotný vzhled a technické parametry průkazu.

5.2 Sociální zabezpečení

Země, v níž je občan pojištěn, zaručuje svými právními předpisy sociálního zabezpečení práva a povinnosti ve stejné míře občanovi ať je či není jejím státním příslušníkem.

Danou oblast legislativně řeší Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 a č. 987/2009. Tyto předpisy se vztahují nejenom na migrující

¹⁵ Informace o zdravotním pojištění poskytnou jednotlivé zdravotní pojišťovny, Centrum mezistátních úhrad – www.cmu.cz a nebo Evropský portál EURES – www.eures.europa.eu.

pracovníky, kteří jsou státními příslušníky členských států EU, EHP a Švýcarska, ale i na jejich rodinné příslušníky.

Obsahují praktické návody k řešení téměř veškeré problematiky sociálního zabezpečení spojené s pohybem osob mezi jednotlivými státy. Týkají se všech národních právních předpisů členských států, jejichž předmětem jsou:

- dávky v nemoci
- dávky v mateřství a rovnocenné otcovské dávky
- dávky v invaliditě
- dávky ve stáří
- pozůstalostní dávky
- dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání
- pohřebné
- dávky v nezaměstnanosti
- předdůchodové dávky
- rodinné dávky

V souvislosti s jedním ze základních práv občanů EU, kterým je volný pohyb, je platná povinnost systémů sociálního zabezpečení jednotlivých států zacházet s migrujícími občany EU stejně jako s vlastními státními příslušníky. Tato oblast není evropskými předpisy harmonizována, ale pouze koordinována. To znamená, že národní předpisy nejsou měněny, ale v případě, že jsou národní předpisy pro migrující občany nevýhodné, nahrazují je předpisy či pravidla stanovená EU. Koordinace ze strany EU je založena na principech:

- rovného zacházení – migrující osoby v souladu s tímto principem podléhají na území členských států stejnému povinnostem a mohou užívat stejných výhod jako státní příslušníci předmětného státu;
- aplikace právního řádu jediného státu – dle tohoto principu vždy migrující pracovník podléhá právním předpisům jen jednoho státu. Obvykle toho, ve kterém pracuje, nebo vykonává samostatně výdělečnou činnost;

- sčítání dob pojištění – aplikuje se v případě, že příslušník členského státu stráví část pracovního života v jiném členském státu EU a při tom nesplní danou dobu pro nárok na dávku v některém z nich;
- zachování nabytých práv – zajišťuje, že výplata dávek, které osoba získala, může být prováděna i do jiného členského státu.

Česká republika uzavřela s ostatními členskými státy EU bilaterální smlouvy. Současně, jak již bylo výše zmíněno, platí v této oblasti koordinací nařízení EU. V případech, kdy si v oblasti svých působností bilaterální smlouva a nařízení konkurují, nebude bilaterální smlouva aplikována a mají přednost platná nařízení.

Existují však ustanovení smluv, která byla uzavřena přede dnem použitelnosti příslušného nařízení. Pak zůstávají v platnosti tyto smlouvy a jsou jejich znění použitelná a to v případě, že jsou pro příjemce dávek příznivější, nebo pokud vycházejí ze zvláštních historických okolností a jejich účinnost je časově omezená. Je důležité zmínit, že lze tato ustanovení aplikovat za předpokladu, že jsou uvedena v příloze II nařízení. Jedná se o smlouvy mezi ČR a Německem, Kypr, Lucemburskem, Rakouskem a Slovenskem.

5.3 Nezaměstnanost

V EU jsou při rozhodování o nezaměstnanosti všeobecně platná tato pravidla:

- doby pojištění z předchozích zaměstnání se mezi členskými státy uznávají a započítávají;
- dávku, na kterou má osoba právní nárok je možné převést do jiné členské země;
- k vyřizování nezaměstnanosti, pojištění a právních věci je příslušný pouze jeden stát;
- omezování a diskriminace z důvodů státní příslušnosti jsou zakázány

Na české občany se v rámci této problematiky vztahuje evropské právo, nezaměstnanost lze tedy řešit již v zahraničí. Specifická pravidla platí pro pracovníky migrující v rámci Unie, v Norsku, Lichtenštejnsku, Švýcarsku a na Islandu.

Z pracovněprávního pohledu je český uchazeč o zaměstnání ve stejném postavení jako občan země, ve které práci hledá. Může se ucházet o jakékoliv volné místo inzerované v zemi prostřednictvím pracovních úřadů a podobně. Výjimku tvoří určitá místa ve státní správě, kde je jedním z požadavků přijetí státní příslušnost. Uchazeč o zaměstnání z ČR má právo pro hledání práce využívat služeb úřadů práce pro hledání práce v jiném členském státě.

Dávky v nezaměstnanosti – k jejich vyplácení je příslušný stát, ve kterém byl občan naposledy zaměstnán. Registrace, vyřízení žádosti a výplata dávek se řídí právními předpisy země, která o dávkách rozhoduje. Je protiprávní žádat a přijímat podporu v nezaměstnanosti ve dvou státech současně.

Český občan, pokud je zaměstnán v jiné členské zemi, je zde zpravidla také v rámci pracovního poměru pojištěn. Z jeho hrubé mzdy jsou sráženy příspěvky na pojištění sociální, zdravotní, důchodové a pro případ nezaměstnanosti. To, že se aktivně účastní v systému pojištění, mu zaručuje nárok na pomoc a dávky. Pracovník by tedy při výběru zaměstnání měl klást důraz též na řádné pojištění proti nezaměstnanosti.

Dávky v nezaměstnanosti z členské země je možné vyplácet do ČR, kam se zájemci mohou přestěhovat a hledat práci. V tom případě mu vydá zahraniční úřad práce vyplněný formulář o transferu dávek E303. Export dávek je možné realizovat též opačnou cestou z ČR do jiné členské země, kde český uchazeč aktivně hledá práci.

Po ukončení pracovního poměru v zahraničí je důležité, aby si pracovník zajistil potvrzení o zaměstnání. Doklady prokazující dobu zaměstnání a pojištění mohou být vyžadovány k doložení při registraci

na zahraničním pracovním úřadu a při podání žádosti o dávky v nezaměstnanosti. V případě návratu pracovníka do ČR je mimo to důležité, aby si od příslušné zahraniční instituce vyžádal vyplněný evropský formulář E301.

Po ukončení zaměstnání v jiné členské zemi může český občan uplatnit nárok na dávky v nezaměstnanosti v ČR, s podmínkou, že zde má stále uveden trvalý pobyt. Bydliště je směrodatné zejména pro příhraniční pracovníky. Ti mají nárok na dávky v nezaměstnanosti v místě bydliště. Za určitých okolností ale má právo zvolit si zemi, ve které se bude hlásit jako nezaměstnaný a žádat o vyplácení příslušných dávek.

5.4 Práce přes hranici – „pendleři“

Pracovník bydlící v jednom členském státě EU a současně dojíždějící za prací ve státě druhém. Tuto možnost mají obyvatelé žijící v blízkosti státních hranic a pohraničí.

Čeští pracovníci dojíždějící za prací do sousedního státu EU jsou v ČR označováni jako přeshraniční pracovníci, pro tento pojem však není žádná jednotná definice a tak je tento pojem vykládán úřady práce různě, většinou v souvislosti s předmětem jejich činnosti.

Dle předpisů EU může být příhraniční pracovník definován jako zaměstnanec nebo osoba samostatně výdělečně činná v jednom státě, přičemž bydlí a nejméně jedenkrát za týden se vrací do svého bydliště v jiném státě.

Přeshraniční pracovník a jeho nezaopatření rodinní příslušníci podléhají zdravotním a nemocenským předpisům státu, kde je pracovník zaměstnán, nemusí tedy hradit příspěvky na zdravotní pojištění v ČR. Výhodou je, že pracovník má nárok na plnou zdravotní péči v zemi, kde pracuje, i v ČR. K jejímu zajištění slouží evropský formulář E106 potvrzující status přeshraničního pracovníka.

Na starobní důchod má přeshraniční pracovník nárok v každé zemi, ve které pracoval minimálně jeden rok. Žádost o starobní důchod pracovník podává v zemi bydliště, po té příslušný úřad kontaktuje příslušné orgány v ostatních zemích.

Nemocenské dávky a mateřskou dovolenou může přeshraniční pracovník čerpat v členském státě, kde bydlí, nebo pracuje.

Dávky v nezaměstnanosti pobírá a nárok na ně uplatňuje v místě bydliště, avšak pro výpočet výše dávek je podstatná výše mzdy pobírané v zahraničí. V tom případě musí pracovník požádat instituci v zemi, kde měl zaměstnání o vystavení formuláře E301.

Příjem příhraničních pracovníků může být daněn v obou státech, vždy však pouze v jednom. Pravidla, ve kterém státu budou příjmy daněny, jsou určena vnitrostátní legislativou a smlouvami, které ČR uzavřela s jednotlivými státy.

Rodinné dávky jsou přeshraničním pracovníkům vypláceny v zemi, kde je pojištěn, i přesto, že bydlí v jiné zemi. Jejich vyplácení se řídí platnými předpisy státu, kde je o dávky požádáno.

5.5 Mzdy

Při výběru zahraniční země, ve které chce pracovník vykonávat zaměstnání, je často veden výší tamní mzdy. Je však třeba upozornit, že je nutné si všimnout též povinných odvodů a životních nákladů. Současně není vhodné se řídit průměrnou místní mzdou, pracovník nemá totiž informace o tom, kolik pracovníků pobírá vyšší či nižší mzdu. Je doporučováno mít na paměti, že průměrná mzda je většinou pro větší část pracovníků nedosažitelná.

Výše mzdy tedy bude záviset na vykonávané profesi, kvalifikaci, délce praxe, jazykových schopnostech apod. Zpravidla pracovníci v průběhu zkušební doby, během zaškolování či tréninku pobírají nižší mzdu.

Ve většině zemí EU je stanovena úroveň minimální mzdy:

Lucembursko	1.641 eur	stanovena 1. 1. 2009
Irsko	1.500 eur	stanovena 1. 7. 2009
Nizozemí	1.357 eur	stanovena 1. 7. 2008
Francie	1.321 eur	stanovena 1. 7. 2008
Belgie	1.309 eur	stanovena 1. 10. 2008
Velká Británie	999,3 libry	stanovena 1. 10. 2008
Rakousko	1.000 eur	stanovena 1. 1. 2009
Kypr	789 eur	stanovena 23. 4. 2008
Řecko	681 eur	stanovena 1. 1. 2008
Malta	635 eur	stanovena 1. 1. 2009
Španělsko	600 eur	stanovena 1. 1. 2008
Slovinsko	566 eur	stanovena 1. 3. 2008
Portugalsko	450 eur	stanovena 1. 1. 2009
Polsko	1.276 zlotých	stanovena 1. 1. 2009
ČR	8.000 Kč	stanovena 1. 1. 2007
Slovensko	295,5 eur	stanovena 1. 1. 2009
Bulharsko	240 leva	stanovena 1. 1. 2009

V některých zemích není minimální mzda určena, zde bývají často určeny kolektivními smlouvami. Jedná se např. o Německo, Itálii, Dánsko, Švédsko nebo Finsko. Nejvíce zaměstnanců (tj. více než 10%) pracujících za minimální mzdu je ve Francii a Lucembursku. Nejméně, do 2 %, jich je ve Velké Británii, Nizozemí a Španělsku.

V každé zemi bude pracovník ze své hrubé mzdy platit odvody na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a daň z příjmu. Výše a způsob platby pojistného a daní se v jednotlivých zemích liší. Zde je uvedeno několik příkladů výše daně z příjmu fyzických osob (informace jsou aktuální k 1. 1. 2009):

Dánsko	5,48 - 15%
Finsko	8,5 – 31,5%

Lucembursko	0 - 38%
Itálie	23 - 43%
Irsko	20 nebo 41%
Nizozemí	33,6 - 52%
Německo	15 - 45%
Slovensko	19%
Velká Británie	10 - 40%

V zemích EU15 bývají zpravidla vyšší náklady na uhrazení bydlení, potravin, služeb, případně dojíždění do zaměstnání. Snad největší část životních nákladů představuje zmíněné bydlení. Často je vlastníky bytů či domů požadováno zaplacení nájmu na měsíc i déle dopředu a kauce, které je většinou ve výši měsíčního nájmu. Mnozí zaměstnavatelé jsou si této těžkosti vědomi a zajišťují pro své zaměstnance ze zahraničí ubytování, či alespoň pomáhají s jeho hledáním. Následně cenu ubytování zaměstnanci strhnou ze mzdy. Takto získané ubytování se vyznačuje často nižším komfortem, ale také nižší cenou. Jedná se většinou o ubytovny, nebo domy, se společnými kuchyněmi a sociálním zařízením, které obývá více pracovníků společně. U zemědělských sezonních prací se můžeme setkat s ubytováním v zařízených karavanech nebo dokonce i stanech. Ceny bydlení a služeb jsou odlišné nejen mezi jednotlivými státy EU, ale také mezi regiony těchto států. Mezi nejnákladnější v tomto směru patří severské země a Irsko. Výrazné rozdíly mezi cenami v rámci regionů země jsou v Německu, přesněji řečeno mezi západní a východní částí země. Nizozemí je specifické tím, že vysoké náklady na bydlení jsou ve městech, ze kterých nenákladnější je Amsterdam. Stejně tak ve Velké Británii je nejdražším městem Londýn. Všeobecně lze říct, že výsledná cena bytu je závislá na jeho poloze, dostupnosti, velikosti, vybavení apod.

5.6 Pracovní agentury

K zajištění zaměstnání v zahraničí je kromě využití služeb EURES možné spolupracovat s pracovní agenturou. Jejich činnost je upravena

zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen zákon o zaměstnanosti), je třeba však mít na paměti, že ne každá podle platných předpisů v rámci své činnosti postupuje a při výběru agentury být obezřetný.

K zprostředkování práce je zapotřebí, aby předmětná agentura měla přidělenou licenci, tu jí za splnění podmínek, které stanoví zákon o zaměstnanosti, přidělí Ministerstvo práce a sociálních věcí. Mezi základní podmínky pro přidělení uvedené licence podle § 60 zákona o zaměstnanosti patří:

- dosažení věku nejméně 23 let;
- způsobilost k právním úkonům;
- bezúhonnost, přičemž se za bezúhonnou považuje fyzická osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku. Bezúhonnost se dokládá výpisem z Rejstříku trestů, který nesmí být starší než 3 měsíce; zahraniční fyzická osoba bezúhonnost dokládá odpovídajícími doklady vydanými státem, kterého je fyzická osoba občanem. Stejně tak i jinými státy, ve kterých se v průběhu posledních 3 let zdržovala nepřetržitě déle než 6 měsíců. V případě, že stát takový doklad nevydává, doloží svou bezúhonnost čestným prohlášením učiněným před příslušným správním nebo soudním orgánem tohoto státu. Veškeré doklady nesmí být starší 3 měsíců;
- odborná způsobilost, přičemž za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno. Nebo osoba, která má ukončené středoškolské vzdělání a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno. Uznávání odborné kvalifikace a praxe získané mimo území České republiky se řídí zvláštním právním předpisem;
- bydliště žadatele na území České republiky.

Podmínkou pro udělení povolení právnické osobě je splnění podmínek stanovených v odstavcích 2 až 4 fyzickou osobou, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání. Fyzická osoba nemůže být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pro více než 2 právnické osoby.

U právnických nebo fyzických osob uvedených v § 14 odst. 3 zákona o zaměstnanosti má ministerstvo práce a sociálních věcí právo přezkoumat jejich způsobilost k poskytování zprostředkovatelské činnosti, pokud existuje důvodné podezření, že dochází k závažnému ohrožení chráněných zájmů nebo k neoprávněnému poskytování zprostředkovatelské činnosti. Při přezkoumání postupuje ministerstvo práce a sociálních věcí podle zvláštního právního předpisu.

Zda agentuře byla licence na základě které je oprávněna zprostředkovat klientovi zaměstnání v zahraničí přidělena, je možno ověřit na integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí: [/www.portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace/](http://www.portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace/).

Agentury práce mohou zprostředkovávat práci v rámci ČR nebo v zemích EU, pak by měly být držiteli licence dle §60 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí.

Pracovní agentury působící v ČR nesmí od svých klientů vyžadovat žádný poplatek za zprostředkování práce, dále jsou zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci činěné v jejich prospěch. Mohou však požadovat platby za další navazující služby, jako jsou např. doprava (letenky, jízdenky) nebo ubytování, které je agenturou klientovi pro první dny či týdny v cílové zemi sjednáno. Pokud tedy agentura vyžaduje jakoukoliv platbu, je klientům doporučováno, aby se zajímali o typ poskytovaných služeb v souvislosti s požadovanou platbou, a to zejména pokud se jedná o tzv. registrační poplatek.

Pro vyžadování poplatků agenturami práce mohou v různých zemích platit různá pravidla, např. na Slovensku mohou agentury práce za zprostředkování práce po klientovi požadovat. Ve většině zemí EU je však zajištění práce bezplatné.

Při výběru a následných jednáních s agenturou práce je s ohledem na uvedené informace klientům doporučováno:

- důkladné ověření historie, délky a případně poboček v zahraničí dané agentury;
- všít si, kde probíhají jednání (schůzky sjednávané v kavárnách, na veřejných prostranstvích atp., by měly být pro klienta výstražným znamením);
- ve fázi dojednávání konkrétních pracovních podmínek by měl klient obdržet od agentury detailní a transparentní informace o svém budoucím zaměstnavateli, o zázemí firmy, kde by měl být zaměstnán, současně by měl obdržet přesné informace o způsobu dopravy namísto, o ubytování atp.;
- měl by si všít, s kým uzavírá pracovní smlouvu, zda se svým novým zaměstnavatelem, či s agenturou práce a tím pádem bude v novém zaměstnání působit jako agenturní zaměstnanec.

Některé pracovní agentury se snaží svým klientům maximálně usnadnit vstup do nového zaměstnání a jsou nápomocny svým klientům kromě zprostředkování práce a počátečního ubytování a dopravy též např. v otázkách zřízení bankovního účtu.

5.7 Pracovní smlouva

V České republice i v ostatních členských státech EU platí, že se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou. Je nezbytností legálního pracovního poměru. Její forma se řídí obvykle právem státu, ve kterém je pracovník zaměstnán a ve kterém sídlí zaměstnavatel. V případech, kdy je

sjednáván mezinárodní pracovní poměr¹⁶, je pracovní smlouva uzavřena v souladu s právem toho státu, který si obě strany před jejím uzavřením zvolí.

Jestliže pracovník vykonává ve firmě práci, má se za to, že došlo mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem k uzavření smlouvy, ať už ve formě písemné nebo ústní. V případě, že byla uzavřena ústní pracovní dohoda, je pro zaměstnance nezbytné, aby obdržel písemný dokument o pracovních podmínkách. Formy pracovních smluv a pracovních poměrů samých se mohou v jednotlivých státech lišit, avšak existují základní požadavky na pracovní podmínky, které musí být ve všech státech dodrženy.

Písemná pracovní smlouva a pracovní podmínky obsahují:

- osobní údaje
- určení začátku pracovního poměru
- definici pracovního zařazení zaměstnance a vymezení jeho pracovních činností a povinností
- uvedení místa výkonu práce
- určení pracovní doby (týdenní, v hodinách..)
- určení délky zkušební doby
- určení délky výpovědní lhůty
- výši mzdy
- v případě, že se na zaměstnance bude vztahovat, tak kolektivní smlouvu

Každá země EU má svá, některá více či méně specifická, pravidla, která se týkají uzavírání pracovních smluv, rozvázání pracovních poměrů, nebo výpovědních lhůt¹⁷.

¹⁶ Pracovní poměr s mezinárodním prvkem vzniká v případech, kdy zaměstnavatel a zaměstnanec jsou oba v jiných státech, nebo se vyskytuje, když zaměstnanec vykonává práci v jedné nebo několika zemích pro zaměstnavatele, jehož sídlo je v jiném státu. Zakládá se též pracovní smlouvou, kdy se obě strany mohou dohodnout na volbě použitého práva.

¹⁷ Bližší informace lze získat na: <http://eures.europa.eu>-Život & práce. V případě řešení problémů týkajících se pracovní smlouvy nebo pracovního poměru je možné využít odkazy na poradce EURES nebo instituce uvedené na tomto webu.

Zde je uvedeno několik příkladů typů pracovních smluv uzavíraných v členských zemích:

Rakousko – uzavření smlouvy lze provést formou ústní, písemnou, nebo nevýslovnou (konkludentně: z povahy jednání zaměstnavatele a pracovníka).

Belgie – pracovní poměr sjednáváný na dobu neurčitou nemusí být určen písemně. Písemně musí být určena zkušební doba, poměr na dobu určitou, částečný pracovní závazek a zaměstnání vykonávané při studiu.

Bulharsko – písemná pracovní smlouva obsahuje pouze určení místa pracoviště, uvedení vykonávané pozice, začátek a konec její platnosti, uvedení délky dovolené a týdenní pracovní dobu.

Finsko – pracovní smlouvu je možno uzavřít písemně, ústně, nebo elektronicky. Zaměstnavatel je povinen písemně určit pracovní podmínky.

Island – písemné pracovní podmínky, nebo písemná pracovní smlouva musí být uzavřeny do 2 měsíců od začátku pracovního poměru.

Lucembursko – v případě pracovního poměru na dobu neurčitou je písemná forma pracovní smlouvy vyžadována nejpozději v den nástupu do zaměstnání. Pracovní poměr na dobu určitou zde není obvyklý a omezuje se pouze na některé specifické práce.

Švédsko – uzavírá se pracovní smlouva ve formě ústní, písemné a nevýslovné. Častá je forma ústní, písemná je vyžadována při zaměstnání ve státní správě.

Velká Británie – je možné uzavřít pracovní smlouvu ústní formou, avšak je nutné do dvou měsíců vyhotovit její písemné potvrzení.

5.8 Rodina – rodinné dávky

Pracující členové rodiny mají nárok na rodinné dávky pro své rodinné příslušníky bez ohledu na to, ve které zemi bydlí, v souladu s legislativou země, kde jsou zaměstnání.

Rodinné i jiné sociální dávky existují ve všech členských státech, avšak v jednotlivých státech jsou výrazné rozdíly v jejich pojetí. Rodina tedy potřebuje kromě vědomí, od kterého státu může dostávat dávky, vědět navíc, jaké jsou podmínky pro přiznání nároku na jejich výplatu, jaký je charakter samotných dávek, a jejich výše.

Bez ohledu na státní příslušnost mají rodinní příslušníci právo doprovázet pracovníka v zemi, ve které pracuje. Jako rodinný příslušník jsou označováni manželka/manžel, děti mladší 21 let, nebo i straší, splňující podmínku závislosti na rodičích, rodiče pracovníka, tchán a tchyně, pokud jsou též závislí. Osoby, které nejsou občany EU, si musí v závislosti na tom, jaké jsou státní příslušnosti opatřit vstupní vízum a následná povolení.

Rodina bydlící spolu s pracovníkem v zemi kde má výdělečnou činnost, je oprávněna žádat vyplácení rodinných dávek v této zemi. Rodinné dávky vyplácí země, ve které je pracovník pojištěn v rámci zaměstnání. Z této skutečnosti plyne zásadní podmínka pro vyplácení rodinných dávek, a tou je účast pracovníka na pojištění. Přesněji řečeno platby příspěvků na nemocenské, zdravotní, důchodové a další sociální pojištění.

Rodina žijící v ČR, zatímco pracovník je zaměstnán v jiné členské zemi musí před žádostí o vyplácení rodinných dávek jednat při požívání potvrzení o výdělečné činnosti a bydliště s úřady obou států. Platí, že dávky vyplácí stát, kde je pracovník zaměstnán.

V případě, že matka i otec mají platný pracovní poměr, avšak v různých státech, a vzniká nárok na výplatu dávek v obou státech, je rozhodující bydliště dítěte. Je však možnost, že pracovník bude mít ve státě, ve kterém je zaměstnán, nárok na doplatek. Ten je pak pracovníkovi vyplácen.

Při řešení otázek rodinných dávek jsou k dispozici tyto evropské formuláře: E401 – potvrzení týkající se skladby rodinných příslušníků pro účely přiznání rodinných dávek a E411 – žádost o informace o nároku na rodinné dávky v členských státech, kde rodinní příslušníci bydlí.

V případě, že žena otěhotní, má v zemích EU právo na následující:

- vhodnou úroveň ochrany zdraví a bezpečnosti na pracovišti
- být osvobozena od povinnosti výkonu práce v noci během těhotenství
- nepřetržitě období těhotenské dovolené trvajících minimálně 14 týdnů, s tím, že počínat bude nejpozději 2 týdny před porodem nebo končit 2 týdny po porodu
- volno na předporodní vyšetření, v případě, že mohou být provedena pouze v průběhu pracovní doby
- ochranu před propuštěním ze zaměstnání z důvodu těhotenství

Těhotná žena zaměstnaná v jiném členském státu je zpravidla v rámci své výdělečné činnosti nemocensky pojištěná. Dávky v mateřství tedy této ženě vyplácí tento stát bez ohledu na její státní příslušnost nebo trvalý pobyt.

Pokud vznikne situace, kdy žena změní zaměstnání, přestěhuje se do jiného členského státu a po krátké době otěhotní, jsou příslušné úřady povinny vzít v úvahu dobu jejího pojištění z předchozích států. Sčítání dob pojištění zaručuje, že pracovník neztratí nemocenské pojištění a má nadále nárok na zdravotní péči a dávky. V tomto případě bude potřeba zajistit shrnutí doby pojištění v členských státech s uvedením celkové doby placení pojistného uvedené v evropském formuláři E104 – potvrzení týkající se sčítání dob pojištění, zaměstnání nebo bydlení.

Ve všech zemích EU mají rodiče právo na rodičovskou dovolenou v délce minimálně 3 měsíců v případě narození dítěte, nebo jeho adopce a na volno z naléhavých rodinných důvodů, např. nemoc, nehody.

5.9 Daň z příjmů ze zaměstnání

Občan dlouhodobě žijící a pracující v zahraničí v jednom státě, s největší pravděpodobností zde též platí také daň z příjmů. Důvodem je vznik daňové povinnosti vznikající po určité délce pobytu nebo výdělečné činnosti.

Při nástupu do zaměstnání v jiné členské zemi by měl být pracovník přihlášen na příslušném finančním úřadu. Dokladem provedení přihlášení je přidělení osobního daňového čísla. V některých zemích může být z důvodu usnadnění přiděleno registrační číslo shodné pro účely daní, pojištění nebo i pobytu.

Problém nastává v případě, kdy pracovník má v jednom zdaňovacím období příjem z několika zemí. Pak je základním určit daňovou příslušnost (daňový domicil)¹⁸ a rozsah zdanění. Povinnost platit daň z příjmu mají zpravidla dvě skupiny osob: rezidenti a nerezidenti.

Rezidentem je označován pracovník, který má na území členského státu bydliště. Nemusí se však jednat výlučně o trvalé bydliště, rozhodující jsou okolnosti, ze kterých lze usuzovat na úmysl trvale se v místě bydliště (bytě) zdržovat. Délka pobytu, po jejímž uplynutí může být osoba považována za rezidenta, obvykle činí 183 dnů v příslušném daňovém roce, může se však v jednotlivých státech lišit. Jestliže tedy byl pracovník označen za rezidenta, vztahuje se povinnost zdanění na jeho celosvětové příjmy, tzn. na příjmy plynoucí ze zdrojů na území jiných států.

Jestliže osoba, která nemá v zemi bydliště, ani se zde dlouhodobě nezdržuje, není pokládána za rezidenta. Je tedy nerezidentem. V této zemi i přesto jím dosažený výdělek podléhá zdanění, které se však vztahuje pouze na příjmy získané na území této země.

¹⁸ V zemi, kde má osoba daňový domicil, je považována za rezidenta pro daňové účely a mohou mu zde být zdaněny celkové příjmy, včetně příjmu získaného v jiné zemi, tzn. i mimo EU.

Český daňový rezident, který má příjmy ze zahraničí je v českém daňovém přiznání uvádí, a to i přesto, že z nich odvedl daň v zemi jejich zdroje. V ČR je považován za rezidenta a celosvětové příjmy se v zemi daňové příslušnosti nevyjímají, musí se tedy do daňového přiznání v ČR zahrnout. Pokud tedy již daň z příjmu odvedl v zemi jejich zdroje, je nutné, aby si od zahraničního úřadu opatřil potvrzení o zaplacené dani. Shodně by měl postupovat též u zdravotního a sociálního pojištění.

Pracovník se může ocitnout v situaci, kdy je třeba řešit mezinárodní zdanění. K tomuto může dojít, pokud je pokládán za daňového rezidenta ve dvou nebo i více zemích, má příjmy nebo bydliště ve dvou zemích nebo když si nárok na zdanění jednoho a téhož příjmu činí dva státy. Předcházet dvojímu zdanění mohou státy uzavřením mezinárodních smluv, které stanoví metodu, jak dvojímu zdanění zabránit. ČR má pro tyto případy uzavřeny smlouvy o zamezení dvojího zdanění se všemi členskými státy. Seznam platných smluv je uveden na internetových stránkách Ministerstva financí České republiky nebo České daňové správy. Jejich úplné znění je dostupné ve Sbírce zákonů. V obzvláště složitých situacích je doporučeno využít služeb profesionálního daňového poradce.

Nejpoužívanějšími metodami, jak zabránit dvojímu zdanění jsou metoda zápočtu, ta zahrnuje zahraniční příjmy do základu daně, a metoda vynětí, která umožňuje vyjmout příjmy podléhající zdanění v zahraničí ze základu daně¹⁹.

5.10 Důchodové pojištění

V zemích EU/EHP a ve Švýcarsku není právní úprava důchodového pojištění shodná, protože systémy sociálního zabezpečení nejsou harmonizované a jsou plně v kompetenci jednotlivých států. Mimo to je třeba podotknout, že stejně jako právní úprava je odlišná, také věková hranice odchodu do starobního důchodu se v jednotlivých státech liší. Národní

¹⁹ Další informace lze nalézt na internetových stránkách Centra mezistátních úhrad: www.cmu.cz, České správy sociálního zabezpečení: www.cssz.cz a zdravotních pojišťoven.

předpisy EU ponechává, ale nahrazuje ustanovení, která nejsou pro migrující osoby výhodná. Při práci ve více zemích EU je možné, že by došlo k situaci, kdy by migrující osoba v žádném státě nezískala nárok na starobní důchod. To i přesto, že by byla po celý pracovní život důchodově pojištěna. Platí proto tato základní pravidla týkající se sčítání dob pojištění a výplaty důchodu.

Pokud tedy pracovník pracoval a byl pojištěn ve více státech a v žádném nezískal nárok na plný důchod, bude přihlédnuto k době, kterou odpracoval i v jiných státech EU/EHP. Nebude tak ochuzen o žádnou dobu pojištění, kterou odpracoval v zahraničí. V úvahu je brána i doba pojištění v členských státech před vstupem ČR do EU.

Výplata starobního důchodu je prováděna bez srážek do kteréhokoliv členského státu, kde důchodce bydlí, bez ohledu na to, která země důchod vyplácí. Toto opatření se vztahuje na osoby, které pracovaly v zahraničí, i na všechny důchodce bydlící v jiném státě.

Má-li pracovník odpracovanou potřebnou dobu pro přiznání důchodu bez ohledu na to, jak dlouho byl pojištěn v zahraničí, bude mu přiznán tzv. plný důchod. Výše bude záviset na právních předpisech dané země.

Pokud pracovník pracoval ve více zemích EU a v žádné nezískal plný důchod, bude mu v každém státě přiznán tzv. dílčí důchod. Jeho výše bude odpovídat poměru doby pojištění k celkové době pojištění ve všech státech. Důchod dostane pracovník ze všech zemí, ve kterých byl pojištěn alespoň jeden rok, tedy alespoň jeden rok odváděl pojištění. V případě, že pracoval v členské zemi po dobu kratší než jeden rok, nárok na důchod v této zemi mu nevzniká. Závazky plynoucí ze zaplacených příspěvků a doba pojištění však přechází na stát posledního zaměstnání před nástupem do penze.

Jestliže důchodce pobírá penzi z jiného státu, mohou mu být za tyto platby strženy poštovní a bankovní výlohy. Jestliže je pobíraný důchod ze zahraničí nízký, mohou tyto srážky značně snížit výši vyplácené penze.

Pokud pracovník celý život pracoval pouze v ČR, bude mu vypočítán důchod v souladu s českou legislativou, bez ohledu na to, ve které členské zemi v době přiznání a výpočtu důchodu žije. Důchod mu může být vyplácen i do zahraničí.

Pokud pracovník byl pojištěn ve více státech, bude při uplatnění nároku na důchod podávat žádost pouze v jednom státě. Žádost podaná v jednom státě unie je považována za žádost podanou ve všech členských státech, kde žadatel pracoval a byl řádně pojištěn. Obvykle je žádost podána příslušné instituci v místě bydliště žadatele. V ČR je místně příslušná Okresní správa sociálního zabezpečení.

Značné problémy při odchodu do důchodu působí odlišná hranice k odchodu stanovená v jednotlivých státech. Zejména v případech, kdy pracovník většinu života pracoval ve státě, kde je hranice odchodu do důchodu ve vyšším věku, než v zemi ve které pracoval po té a zde je hranice věku odchodu do důchodu nižší.

Invalidní důchod

V zemích EU/EHP jsou funkční dva typy systémů:

- výše invalidního důchodu je závislá na době pojištění. To znamená, že čím, déle byla osoba pojištěna před tím, než se stala invalidní, tím vyšší bude její invalidní důchod. V době vzniku invalidity však pojištěná být nemusí, nebo
- výše invalidního důchodu není závislá na délce doby pojištění. Je však nutné, aby byla osoba žádající o přiznání invalidního důchodu pojištěna v době, kdy se stala invalidní. Pokud přestala pracovat i jen velmi krátce před tím, než podala žádost o přiznání invalidního důchodu, nebude mít na jeho přiznání nárok.

Zdravotní stav pojištěnce a stupeň invalidity posuzuje každý stát podle svých národních předpisů. Pokud byl přiznán nárok na invalidní důchod v jedné zemi a důchodce současně bydlí v jiném státě, bude lékařské

a administrativní kontroly provádět instituce v místě bydliště v souladu s tamními předpisy.

Pozůstalostní důchod

Pro tento typ důchodu platí obecně stejná pravidla jako pro starobní důchody. Každý stát si podle vlastních předpisů stanoví osoby, které mají nárok na pozůstalostní důchod. V ČR jsou to pozůstalý manžel, nebo manželka a nezaopatřené dítě.

V ČR existuje důchodové pojištění povinné a dobrovolné.

V ČR v souvislosti s výše uvedenou problematikou působí tyto instituce:

- v rámci zdravotního pojištění a příslušných dávek jsou to příslušná zdravotní pojišťovna, u které je osoba pojištěna, styčným místem²⁰ pro zdravotní pojištění je Centrum mezistátních úhrad;
- v rámci dávek v nezaměstnanosti jsou příslušnými místně příslušné úřady práce, styčným místem je Ministerstvo práce a sociálních věcí;
- v rámci řešení rodinných dávek jsou příslušné místně příslušné orgány státní sociální podpory, jejichž činnost je vykonávána úřady práce, styčným místem je Ministerstvo práce a sociálních věcí;
- v rámci řešení pracovních úrazů a nemocí z povolání jsou v souvislosti s řešením náhrad za škodu příslušný zaměstnavatel, případně v jeho zastoupení Kooperativa pojišťovna a.s. nebo Česká pojišťovna, a.s.. V souvislosti s řešením věcných dávek je příslušná zdravotní pojišťovna, u které je pracovník pojištěn. Styčným místem je Kooperativa pojišťovna, a.s.

²⁰ Styčné místo - instituce zastřešující danou oblast sociálního zabezpečení v členském státě

6. DATABÁZE INFORMACÍ O SITUACI NA MÍSTNÍM TRHU PRÁCE

Situace na místním trhu práce ČR je výrazně ovlivněna geografickými, demografickými, historickými, sociálními a zejména ekonomickými podmínkami v jednotlivých krajích. Ty současně zřetelně ovlivňují celou širokou oblast zaměstnanosti. Výrazným způsobem omezují i profesní a odvětvovou strukturu a v konečném důsledku rovněž míru nezaměstnanosti na regionálním trhu práce. V uplatnitelnosti absolventů škol se odrážejí i rozdílné podmínky pro přijímání nových pracovníků. Přestože úsilí o sladování požadavků trhu práce se strukturou absolventů škol je prováděno dlouhodobě, je podstatné, aby regionální vzdělávání odráželo výše uvedená specifika a aby přizpůsobovalo nabídku studia takovým způsobem, který by byl v souladu s koncepcí regionálního rozvoje příslušného kraje a který by přispíval ke sladování nabídky a poptávky po pracovní síle.

Po té co vstoupila v roce 1995 ČR do OECD a v průběhu dvacetiletého transformačního procesu zde proběhlo mnoho změn vedoucích k integraci do vnitřního trhu EU. Zásadní reformy byly provedeny v souvislosti s přípravami na vstup země do EU, které posunuly hospodářství ČR mezi standardní evropské ekonomiky.

Ve srovnání v rámci 27 členských států EU dosahuje ČR průměrného umístění, avšak i přesto je spolu s Estonskem v předstihu před ostatními „novými členskými státy“.

Schopnost ekonomického růstu země bude nadále nepříznivě ovlivňovat stárnutí populace v kombinaci se zvyšováním státního dluhu.

Hospodářství je energeticky náročné a negativní vliv na něj bude mít případný skokový růst cen komodit a energií, ten by však bylo možno eliminovat aktivní politikou zaměřenou na zvyšování energetické efektivity a posílení soběstačnosti v rámci energetických zdrojů.

V současné době je ČR relativně technologicky rozvinutou zemí a proto je její ekonomika řazena mezi ty, které svůj výkon opírají o schopnost inovovat a vytvářet produkty s vysokou přidanou hodnotou. Ve spojení s doposud levnou kvalifikovanou pracovní silou se tato vlastnost stává výhodou. Prioritou je rozvoj klíčových technologií a přesměrování výrobní struktury na inovativní výrobky s vysokou přidanou hodnotou, po kterých však musí být z důvodu omezeného místního trhu poptávka na mezinárodním trhu. ČR dosahuje stabilního pokroku ve snižování rozdílů proti vyspělým znalostním ekonomikám svým poměrem ve výdajích na oblast výzkumu a vývoje inovací. Problémem však je efektivita takto vynaložených výdajů, což poukazuje na potřebu provedení změn podmínek při vynakládání prostředků na politiku v oblasti vývoje a výzkumu inovací.

Výrazná potřeba kultivace je zřejmá v podnikatelském prostředí, tu lze dosáhnout pomocí jasně formulovaných cílů a rozvinutím konzistentní hospodářské politiky.

Dle zpracované Analýzy konkurenceschopnosti České republiky²¹, kterou zpracovalo Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR jsou silné stránky ČR v bezpečnosti a celkové stabilitě institucí, nezávislosti soudů, geografické poloze s výborným přístupem na nejvýznamnější trhy, stabilním bankovním sektoru, stabilní cenové hladině, nezávislosti a kredibilitě centrální banky, vysoké odolnosti proti „importu“ inflace, vysokém podílu středoškolské vzdělanosti, relativně dobré kvalitě regulace v oblasti zaměstnávání, flexibilitě mzdové politiky, přehledné finanční politice, kvalitě výzkumných institucí, inovační kapacitě, relativně vysokém kreditním ratingu a schopnosti přilákat zahraniční investice.

Oproti tomu slabými stránkami jsou korupce a zneužívání veřejných fondů, nízká transparentnost rozhodování státní správy, nízká vynutitelnost zodpovědnosti veřejné moci, délka soudních řízení a vymahatelnost práva,

²¹ Její plné znění lze nalézt na <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/analyzy-statistiky/analyza-konkurenceschopnosti-cr/1000431/59486/>.

nedostatečná diverzifikace energetických zdrojů, nedostatečné přeshraniční propojení přenosových soustav, nízký podíl a kvalita rychlostních dopravních sítí, slabá dostupnost vysokorychlostního internetu, nízká efektivita hospodaření státní správy, vysoká závislost na exportu, nízká ekonomická efektivita zdravotnictví, nízký podíl vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva, strmě klesající úroveň kompetencí žáků základních škol, nedostatečná podpora pracovního trhu v souvislosti s dalším vzděláváním, nízký věk dobrovolného odchodu do důchodu, nezapojování starších generací do vzdělávání, nízká mobilita pracovní síly, nízká úvěrová efektivita bankovního sektoru, neochota bank poskytovat investiční kapitál, nedostatečně tržní prostředí v bankovním sektoru, koncentrace podpory na základní výzkum na úkor aplikovaného výzkumu, neschopnost zavádět nové technologie bez zahraničního kapitálu, nízká podpora ICT ve veřejném sektoru, nevýrazné online služby veřejného sektoru, nedostatečná diverzifikace průmyslových odvětví, procedurální náročnost podnikání.

6.1 SOLVIT



SOLVIT je síť center působících ve všech členských státech EU a dále v Norsku, Lichtenštejnsku a na Islandu. Občan nebo podnikatel mají možnost požádat SOLVIT centrum o pomoc v podstatě v každém případě, kdy se domnívají, že došlo správním orgánem členského státu k nesprávné aplikaci evropského práva vůči nim.

V ČR zaznamenává SOLVIT vysokou úspěšnost při řešení problémů českých podnikatelů v zahraničí. Občané se na centrum mohou obrátit též v případě, že mají problém získat v zahraničí od místních úřadů potřebné formuláře, pokud se setkají s komplikacemi při uznávání kvalifikace, získání pracovního povolení atp.

O své činnosti spravuje SOLVIT občany a podnikatele ve vydávaném newsletteru, který kromě informací o činnosti obsahuje též aktuální a praktické informace související s vnitřním trhem EU.

V rámci své návštěvy Prahy, kterou v roce 2010 uskutečnil eurokomisař Michel Barnier, vyjádřil ve svém proslovu ocenění práce těchto center a jejich kontaktních osob.

7. DATABÁZE VZDĚLÁVÁNÍ

Sekci vzdělávání na portálu pracovní mobility EURES provozuje služba Evropské komise PLOTEUS. PLOTEUS předává zájemcům informace o příležitostech ke vzdělávání a odbornému vzdělávání v celé Evropě, a to nejen studentům, ale i pracujícím. Odkazuje je např. na webové stránky institucí poskytujících vysokoškolské vzdělání, do databází odborně vzdělávacích kurzů a škol.

Portál pracovní mobility se zabývá vzděláváním v souvislosti s nutností celoživotního vzdělávání, které je vyžadováno neustálými změnami a vývojem jak ve společnosti, tak na trzích práce. Mimo to studiem v zahraničí jsou získávány nezastupitelné zkušenosti a rozvíjeny mezinárodní kompetence.

7.1 Student - studium

Má-li student zájem studovat v zahraničí, je třeba vědět, že možnost zahraničního studia zprostředkovaná portálem EURES se vztahuje na členské státy EU, EHP a přidružené země, kterými jsou Bulharsko, Rumunsko a Turecko.

Pokud tedy student má zájem studovat v těchto státech, je vhodné zapojit se do programu Socrates Erasmus, ten umožňuje výměny studentů mezi školskými institucemi, které jsou v programu zapojeny. Je nutné, aby splňoval podmínku studia na vysoké škole konkrétně některého z formálních programů, který vede k získání vysokoškolského diplomu a dále, aby studoval tento nejméně jeden rok. po splnění podmínek může kontaktovat oddělení mezinárodních vztahů své univerzity či vysoké školy. Tam získá buď kontakt na koordinátora programu, nebo informace o partnerských vysokých školách, jaké předpoklady ke splnění si stanovila ta která partnerská škola (např. úroveň jazykových znalostí studenta), jaký je termín k odevzdání přihlášky do programu Erasmus.

Absolvent či student latinskoamerické vysoké školy, který chce pokračovat ve studiu nebo absolvovat odbornou přípravu ve vybrané zemi EU se může zapojit do programu EU Alban. Prostřednictvím tohoto programu jsou těmto studentům poskytovány dva typy stipendií.

- postgraduální, to probíhá na magisterské nebo doktorské úrovni
- specializované, které je odbornou přípravou v určitých profesích

Pokud tedy uvažuje o požádání jednoho z těchto druhů stipendia, musí především zjistit, zda jeho vysoká škola či univerzita byla oficiálně uznána příslušnými orgány dané země, po té si zvolí školu nebo instituci poskytující odbornou přípravu v některé zemi EU. Pokud se bude ucházet o stipendium na univerzitě, bude mu k dispozici seznam univerzit splňujících účastnická kritéria v programu. V případě institucí odborné přípravy však takový seznam doposud zpracován nebyl, splnění požadavků přijímající i vysílající instituce k účasti v programu je tedy posuzováno jednotlivě dle případu. Po zdárném absolvování této fáze, požádá student obě instituce o schválení jeho projektu a předloží žádost vypracovanou v souladu s požadavky dané výzvy k podávání projektů.

7.2 Student – odborná praxe

V členských státech EU, EHP a přidružených zemích, kterými jsou Bulharsko, Turecko a Rumunsko, mají studenti možnost získání odborné praxe, a to prostřednictvím programu Leonardo da Vinci – mobilita. Ti, kdo se programu účastní, získávají odbornou praxi při výkonu zaměstnání v institucích poskytujících odbornou přípravu nebo v podnicích.

Základním předpokladem účasti v programu je zapojení domovské vysoké školy. Tyto informace poskytují oddělení mezinárodních vztahů dané školy.

7.3 Mládež - dobrovolnické služby, multilaterální výměny a další iniciativy mládežnických organizací

Program Mládež v akci má působnost v členských státech EU, EHP a přidružených zemích, kterými jsou Turecko, Bulharsko a Rumunsko. Zprostředkovává spolupráci mezi mládežnickými organizacemi, mladými pracovníky, organizátory projektů a dalšími, kdo působí v oblasti mládeže. Program dává mladým lidem starším 15 let možnost mobility a získávání znalostí, zkušeností a dovedností prostřednictvím neformálního vzdělávání. Prvním krokem k uskutečnění projektu pomocí programu Mládež v akci je kontaktování Národní agentury pro program Mládež v akci.

7.4 Mládež – odborná příprava, odborná praxe

V návaznosti na informace uvedené v kapitole STUDENT – odborná praxe, mají i mladí lidé bez přímé návaznosti na školu, čerství absolventi škol, uchazeči o zaměstnání a jedinci, kteří mají zájem absolvovat počáteční odbornou přípravu v zahraničí, možnost zapojit se do programu Leonardo da Vinci. Informace poskytují buď oddělení mezinárodních vztahů domovské instituce zájemce, nebo Národní agentura programu.

7.5 Učitel

Pro pedagogické pracovníky, kteří by rádi absolvovali odborný kurs v zahraničí, je vhodné zapojit se do programu Socrates Comenius, který podporuje mimo jiné i projekty odborné přípravy učitelů. Podmínkou však je zapojení do programu především školy, kde učitel působí. Působnost projektu je v členských zemích EU, EHP a přidružených zemích, tedy v Bulharsku, Turecku a Rumunsku. Jeho cílem je podporovat výuku cizích jazyků, mobilitu, zvyšovat kvalitu výuky a posílení jejího evropského rozměru. Veškeré informace poskytne zájemcům Národní agentura programu Socrates působící v dané zemi.

Pokud chce učitel svou profesi v zahraničí krátkodobě provozovat, je pro něj připraven program Socrates Erasmus. Vyučovací praxe zprostředkovaná tímto programem obvykle trvá jeden týden, anebo minimálně 8 vyučovacích hodin, celkem však je možné v zahraničí tímto způsobem působit až 6 měsíců. Veškeré informace zájemcům podají oddělení mezinárodních vztahů nebo kancelář programu domovské vysoké školy učitele.

Další možností vzdělávání učitelů je jejich zapojení do celoevropského programu spolupráce ve vysokoškolském vzdělávání Tempus. Jeho prostřednictvím jsou učitelům poskytována stipendia ke studijním pobytům v partnerských zemích. Podmínkou je zapojení domovské školy do programu, schválení žádosti učitele jeho domovskou školou a oficiální pozvání vydané univerzitou nebo vysokou školou z vybrané členské země EU, kde bude učitel působit. Oficiální pozvání je nutné mít z důvodu přidělování stipendií na konkrétní aktivity.

7.6 Učitel odborné přípravy, manažer lidských zdrojů, odborný poradce

Prostřednictvím programu Leonardo da Vinci mají učitelé odborné přípravy, manažeři lidských zdrojů, kariéroví poradci a specialisté na cizí jazyky za účasti v projektech, jejichž délka se pohybuje od jednoho do šesti týdnů, možnost vyměnit své zkušenosti se svými protějšky ze zahraničí. Podmínkou je zapojení organizace či instituce, kde zmínění pracovníci působí, do programu.

7.7 Poskytovatel odborné přípravy a podnik

V rámci působnosti programu Leonardo da Vinci mohou organizace nebo podniky spolupracovat se zahraničními partnery. V tomto partnerství mohou studenti nebo zaměstnanci daných organizací a podniků získávat odbornou praxi v partnerském podniku.

8. EURES PORADCI

V ČR neexistuje jiná instituce nebo subjekt, který by zdarma poskytoval tak komplexní poradenství jako síť EURES.

Přímé poskytování služby EURES na úřadech práce je poskytováno kontaktními osobami EURES, úřady práce krajských měst disponují EURES poradci, které v ČR metodicky vedou EURES manažeři.

EURES manažerskou pozici zastávají odborní pracovníci Ministerstva práce a sociálních věcí, Správy služeb zaměstnanosti.

EURES poradce je vyškolený specialista, jehož pracovní náplní je poskytnout zájemci informace související se zaměstnáním v kterékoliv členské zemi EU/EHP. Poradci EURES v České republice pomáhají nezaměstnaným, absolventům, studentům, lidem vracejícím se ze zahraničí zpět do ČR i českým občanům, kteří se dostali do problémů při výkonu práce v zahraničí. V případě, že bude mít zájemce speciální požadavek je poradce schopen zjistit předmětné informace od jiných institucí či poradců z jiných států. Pokud problematika nespadá do kompetence Úřadu práce ČR a EURES, poradce se obrátí na jiné instituce v ČR i zahraničí. Mezi tyto patří: Centrum mezistátních úhrad, Česká správa sociálního zabezpečení, Centrum Solvit (MPO), Enterprise Europe Network, Státní úřad inspekce práce, Národní agentura pro evropské vzdělávací programy, zdravotní pojišťovny, finanční úřady, hospodářské komory, velvyslanectví států EU apod.

Při výkonu svého povolání pracují s databázemi portálu EURES, dále jsou schopni poskytnout zájemci i další doplňující informace, které nejsou na portálu uvedeny. Mimo individuální konzultace se zájemci se poradci specializují na specifické legislativní a administrativní záležitosti související s mobilitou pracovních sil. V ČR působí celkem 15 EURES poradců, v každém kraji, včetně Prahy jeden, s tím, že v Moravskoslezském kraji působí poradci dva. Jeden sídlí v Ostravě, druhý ve Frýdku-Místku.

Jednou z dalších povinností poradce EURES je kontrola národních databází států EU/EHP, zda nabídky práce byly přednostně nahlášeny službám zaměstnanosti a opatřeny referenčním číslem z národní databáze. Dalším aspektem jejich kontroly je jednak soulad nabídky práce s pracovněprávními předpisy daného státu a také obsah z hlediska diskriminačních prvků. Tato jejich činnost zajišťuje určitý standard, aktuálnost a bezpečnost nabídek volných pracovních míst.

Na základě cizojazyčných zdrojů poradci neustále vyhledávají, aktualizují a ověřují informace o životních a pracovních podmínkách v Evropě, jedná se zejména o administrativní povinnosti pracovníků, minimální mzdu, odvody, databázi volných míst, pracovněprávní vztahy, sochání dávky, situace na národních i regionálních trzích práce atp. Aktualizují informace o životních a pracovních podmínkách v ČR na národním portálu, vytvářejí letáky a brožury pro veřejnost, účastní se klasických i virtuálních burz práce a vzdělávání v ČR. Dále spravují profily na sociálních sítích Facebook, Twitter a LinkedIn, kde mimo jiné umísťují pozvánky na akce pořádané EURES a informují o nabídce volných pracovních míst v zahraničí.

V rámci jednotlivých aktivit spolupracují s dalšími subjekty a organizacemi. Za zmínku stojí případové studie na trhu práce, tzv. Café EURES, nebo spolupráce v souvislosti s European Job Days atd.

Další významnou službou, kterou poradci poskytují je služba související s přeshraničními partnerstvími. Ta jsou v současné době realizována ve třech projektech:

8.1 EURES – T Čechy Bavorsko

Projekt EURES-T Čechy Bavorsko byl zahájen v roce 2005. Jednalo se o první spolupráci tohoto typu mezi zakládajícím a přistupujícím státem EU. Do projektu jsou zapojena ministerstva práce obou zemí, úřady práce, odborové organizace a hospodářské komory.

V červnu 2006 dojíždělo za prací do zahraničí 4332 osob, z toho bylo 3842 Čechů dojíždějících do Německa a 490 Němců dojíždějících do Čech. V roce 2008 dojíždělo každým dnem do zaměstnání do příhraničního Bavorska 3693 Čechů, Němců z Bavorska dojíždělo za prací do Čech devětkrát méně. V roce 2009 stoupl počet Čechů dojíždějících do Bavorska na zhruba 6500 osob.

V současné době se místní trhy práce potýkají s vlivem hospodářské krize. Důsledkem toho, že Česko a Bavorsko mají podobnou strukturu nezaměstnanosti, chybí na obou stranách kvalifikovaní odborníci shodných profesí. České úřady práce tedy uvažují o spolupráci s Bavorskem při organizování rekvalifikačních kurzů, díky kterým by se podařilo nedostatek daných odborníků eliminovat. Je však třeba vyřešit složitou otázku financování.

V popředí zájmu je v současné době projekt LABOUR, který zrealizovala s podporou Euroregion Egrensis a vlády Horních Frank Mezuregionální odborová rada Čechy – Bavorsko. Projekt se zabývá příhraniční regionální a strukturální politikou zaměřenou na zaměstnanost a životní prostředí. Za podpory univerzit v Plzni a Bayeruthu byla zpracována na dané téma studie. V projektu LABOUR jsou dále projednávány otázky týkající se opatření v příslušné meziregionální spolupráci vedoucích ke stabilizaci zaměstnanosti a příjmů a trvalému ovlivnění hospodářských a pracovních podmínek.

Projekt pokrývá na české straně kraje Plzeňský, Karlovarský a část Jihočeského, na německé straně se jedná o území od Hofu po Pasov. Celkově podporuje pracovní mobilitu na území o ploše 25.000 km², na které žije zhruba 2,4 milionu obyvatel, z čehož polovina je výdělečně činná.

Cílem tohoto projektu je zvýšení pracovní mobility v předmětné příhraniční oblasti, odbourání stávajících překážek, které brání mobilitě, zpřístupnění důležitých informací pracovníkům, rozšíření přístupu ke službám EURES, odstranění strukturálních nedostatků, poskytování pomoci,

jak potencionálním zaměstnancům, tak zaměstnavatelům ve všech fázích pracovního poměru, včetně nábory nových zaměstnanců, shromažďování statistických údajů o pracovním trhu a výdělečně činném obyvatelstvu na obou stranách státních hranic.

Partneři tohoto projektu jsou: Bundesagentur für Arbeit (BA, Spolková agentura pro práci), Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV, Spolková centrála pro zprostředkování práce), Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, Pracovní úřady ve městech Hof, Weiden, Schwandorf, Deggendorf a Passau, Bavorské regionální ředitelství Spolkové agentury pro práci (BA), Pracovní úřad v Plzni, Pracovní úřad v Karlových Varech, Německý odborový svaz (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB) – Bavorsko, Českomoravská konfederace odborových svazů – regionální rada odborových svazů Plzeňského a Karlovarského kraje, Krajská hospodářská komora Plzeňského kraje, Sdružení pro česko-bavorskou komunikaci a výměnu informací v DGB (BoBaKom), Průmyslová a obchodní komora Regensburg (Industrie- und Handelskammer Regensburg).

8.2 EURES – T Beskydy (ČR, Slovensko, Polsko)

Dne 12. 12. 2007 byla ve Velkých Karlovicích podepsána Rámcová smlouva zakládající přeshraniční partnerství EURES-T Beskydy. Smlouvu podepsalo celkem 35 partnerských organizací ze tří zemí. Jejich vzájemná spolupráce však začala mnohem dříve a to v průběhu přípravných setkání, která se uskutečnila již v roce 2002.

Projektu se účastní kraje Moravskoslezský, Olomoucký a částečně Zlínský v České republice, Opolské a Slezské vojvodství v Polsku a Žilinský kraj na Slovensku.

Hlavní cíle projektu jsou podpora přeshraniční mobility pracovních sil, poskytování informací o životních a pracovních podmínkách, o vývoji na trhu práce v přeshraničních regionech, podpora výměny informací o volných pracovních místech mezi těmito regiony, poskytovat podnikatelům informace

o službách EURES/EURES-T (v okruzích daňových otázek, sociálních systémů, nábory zaměstnanců z přeshraničních regionů, informací o systému registrace atd.), sledování a překonávání překážek v mobilitě pracovních sil.

V rámci tohoto projektu dochází k mobilitě pracovníků zejména směrem do České republiky. Počet slovenských pracovníků působících v pohraničních regionech České republiky činil k 30. červnu 2007 celkem 8279 a polských pracovníků zde působilo 3856.

Partnery projektu jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny v Bratislavě, Ministerstvo práce a sociálních věcí Polské republiky, Úřad práce, sociálních věcí a rodiny v Čadce, Úřad práce a sociálních věcí v Námestove, Úřad práce, sociálních věcí a rodiny v Žilině, Úřad práce v Ostravě, Úřady práce v Novém Jičíně, Opavě, Frýdku-Místku, Vsetíně, Karvině, Bruntálu, Jeseníku a Šumperku, Samospráva Slezského vojvodství – Vojvodský úřad práce ve městě Katowice, Samospráva Opolského vojvodství – Vojvodský úřad práce ve městě Opole, Samospráva Jastrzębie Zdrój Powiat – Úřad práce Powiat ve městě Jastrzębie-Zdrój, Samospráva okresu Racibórz – Okresní úřad práce ve městě Racibórz, Samospráva okresu Głubczyce – Okresní úřad práce ve městě Głubczyce, Starosta města Bielsko-Biala – Okresní úřad práce ve městě Bielsko-Biala, Samospráva okresu Wodzisław Śląski – Okresní úřad práce ve městě Wodzisław-Śląski, Samospráva okresu Nysa – Okresní úřad práce ve městě Nysa, Samospráva okresu Cieszyn – Okresní úřad práce ve městě Cieszyn, Samospráva okresu Żywiec – Okresní úřad práce ve městě Żywiec, Samospráva okresu Prudnik – Okresní úřad práce ve městě Prudnik, Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky, Krajská hospodářská komora Moravskoslezského kraje, Beskidzka Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bielsku Białej (Beskydská komora uměleckých řemesel a podnikání ve městě Bielsko-Biala), Regionálna rada KOZ pre Žilinský samosprávny kraj, Regionální rada odborových svazů ČMKOS Moravskoslezského, Olomouckého a Zlínského kraje, Zarząd Regionu Podbeskidzie NSZZ „Solidarność” (Krajská rada NSZZ regionu Podbeskidzie

– Nezávislý samosprávný odborový svaz - „Solidarność“), Rada OPZZ Województwa Śląskiego (Rada OPZZ – Celostátní dohoda odborových svazů – Slezského vojvodství), Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Bielsku Białej (Centrum pro vzdělávání a práci mládeže OHP – Dobrovolné pracovní sdružení – ve městě Bielsko- Biala), Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach (Centrum odborného vzdělávání ve městě Katowice)

8.3 EURES – TriRegio (ČR, Německo, Polsko)

Po třech letech příprav byla dne 18. 10. 2007 podepsána Rámcová dohoda o příhraničním partnerství v projektu EURES TriRegio.

V rámci tohoto partnerství je na území Saska, severních Čech a Dolního Slezska podporován rozvoj společného trhu práce, jsou poskytovány informace a služby partnerství, které přispívají k transparentnosti trhu práce a k podpoře mobility v zájmových pohraničních územích. Současně je činnost členů partnerství zaměřena na politiku zaměstnanosti a opatření, která by měla pozitivní vliv na všechna tři dílčí území partnerství. Mezi priority partnerství patří poskytování služeb EURES, sběr statistických údajů o trhu práce, zpracování a implementace nabídek informačních a poradenských služeb pro zaměstnavatele a zaměstnance, soustředění kompetencí partnerů a působení na území regionu v roli expertů v dané problematice.

Mezi členy projektu patří například německá Spolková agentura práce, Ministerstvo práce a sociální politiky Polska, Úřady práce z Česka, Německa i Polska, působící na partnerských územích, hospodářské komory Česka, Polska a Německa a odborové organizace.

Kontaktní osoby pro EURES poskytují zájemcům základní informace o EURES, informační materiály, informace o portále EURES, informace o národní webové stránce EURES a v případě jednání s vážným zájemcem o práci v zahraničí mu poskytnou kontakt na EURES poradce. V každém kraji ČR sídlí několik EURES kontaktních osob. Následuje stručný přehled s uvedením počtu kontaktních osob působících v jednotlivých krajích.

V Jihočeském kraji působí na příslušných úřadech práce 7 kontaktních osob na kontaktních pracovištích v Prachaticích, Jindřichově Hradci, Strakonících, Českých Budějovicích, Táboře, Písku a Českém Krumlově – Plešivci.

V Jihomoravském kraji působí celkem 6 kontaktních osob na úřadech práce ve Vyškově, Brně, Břeclavi, Znojmě, Hodoníně a v Blansku.

V Karlovarském kraji najdeme na úřadech práce v Chebu a Sokolově 2 kontaktní osoby EURES.

V Královéhradeckém kraji na kontaktních místech v Jičíně, Náchodu, Trutnově a Rychnově nad Kněžnou působí 4 kontaktní osoby.

V Libereckém kraji na kontaktních místech v Jablonci nad Nisou, České Lípě a Semilech působí 3 kontaktní osoby.

V Moravskoslezském kraji působí na kontaktních místech úřadů práce v Novém Jičíně, Opavě, Bruntálu a Karviné – nové město celkem 4 kontaktní osoby.

V Olomouckém kraji působí na kontaktních místech úřadů práce v Jeseníku, Přerově, Šumperku a Prostějově 4 kontaktní osoby.

V Pardubickém kraji působí na kontaktních místech úřadů práce v Chrudimi, Svitavách a Ústí nad Orlicí 3 kontaktní osoby.

V Plzeňském kraji působí 4 kontaktní osoby na kontaktních místech úřadů práce v Klatovech, Rokycanech, Domažlicích a Tachově.

Ve Středočeském kraji působí 13 kontaktních osob na kontaktních místech v Mladé Boleslavi, Rakovníku, Kutné Hoře, Příbrami, Berouně, Praze 1, Praze 5, Nymburku, Mělníku, Kolíně, Kladně a Benešově.

V Ústeckém kraji působí na kontaktních místech úřadů práce v Teplicích, Litoměřicích, Litvínově, Lounech, Mostu, Chomutově a Děčíně celkem 7 kontaktních osob.

V kraji Vysočina působí na kontaktních místech úřadů práce v Třebíči, Žďáru nad Sázavou, Havlíčkově Brodě a Pelhřimově 4 kontaktní osoby.

Ve Zlínském kraji působí 3 kontaktní osoby na úřadech práce v Kroměříži, Uherském Hradišti a Vsetíně.

9. JOBDAYS

Jobdays, nebo-li veletrhy práce a pracovních příležitostí, jsou organizovány zejména v souvislosti s politikou zaměstnanosti.

Mají za cíl upozornit občany na nové příležitosti, které se jim otevírají v rámci evropského trhu práce a volného pohybu v evropském prostoru, propagovat možnosti života a práce v jiných evropských zemích. Jejich součástí jsou zpravidla setkání se zaměstnavateli a náborovými pracovníky, semináře, stánky s informacemi a přístup k evropskému portálu pracovní mobility EURES a jeho poradcům.

EURES poradci společně s dalšími uskutečňují informační akce o možnostech uplatnění na trzích práce v zahraničí. Prostřednictvím informačních stánků, letáků, prezentací, seminářů a výstav získají jeho účastníci informace:

- kde hledat práci a jak pracovat v zahraničí
- informace o platné legislativě související s pojištěními
- jaké formality je nutno zajistit před případným zahájením pracovní kariéry v zahraničí
- jaké jsou pracovní a životní podmínky v členských státech EU
- poskytnou zájemcům informace o studiu v zahraničí
- informace o aktuálních pracovních náborech a volných pracovních místech v českých i zahraničních firmách, a to jak na území ČR, tak v zahraničí
- upozorní na možná úskalí při získávání práce pomocí pracovní agentury
- k dispozici jsou návštěvníkům EURES poradci a další odborníci

Veletrhů se účastní, jak personální agentury, internetové portály nabízející práci, zástupci státní správy i EU a další specialisté na trhu práce, tak organizace, firmy, zájemci o zaměstnání v tuzemsku i zahraničí.

Vladimír Špidla v době svého působení ve funkci evropského komisaře pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti v letech 2004 - 2010 řekl,

že pracovní mobilita je především rozhodnutím jednotlivých pracovníků. Ovšem k tomu, aby k mobilitě skutečně mohlo docházet, je zapotřebí rovněž spolupráce veřejných orgánů, podniků, odborů a vysokých škol. Dále tvrdil, že celoevropský trh práce je vynikající ukázkou toho, jak různé politické, sociální a hospodářské subjekty mohou spojit své síly a informovat pracovníky o výhodách volného trhu práce.

JOB DAYS 2006 – první celoevropský veletrh práce

Historicky první celoevropský veletrh práce proběhl ve dnech 29. a 30. září roku 2006. Byl zorganizován v souvislosti s rokem 2006, který byl Evropskou unií vyhlášen Evropským rokem mobility pracovníků a celoevropský veletrh byl jedním z jeho ústředních prvků. Ve 25 zemích EU, Rumunsku, Bulharsku, na Islandu a v Norsku, v téměř třech stech evropských měst proběhlo více než 450 akcí. Rozsáhlé pracovní veletrhy probíhaly např. v Lipsku, Helsinkách, Stockholmu, Kodani, Bruselu, Poznani a Marseille, významné informační akce byly uskutečněny ve Spojeném království, dny věnované pracovním příležitostem v ČR, Itálii a Nizozemsku. Akcí se účastnili pracovníci, kteří realizovali změnu své profesní dráhy, pracovali v zahraničí a poskytovali tedy zájemcům cenné informace získané osobní zkušeností.

V Paříži dne 22. 9. 2006 zahájil svou cestu informační autobus vyslaný na podporu mobility v Evropě. Jeho návštěvníci měli možnost vyhledávat si pracovní příležitosti na internetovém portálu EURES. Od 29. do 30. 9. měli možnost využít jeho služeb zájemci o zaměstnání v Helsinkách, po té pokračoval svou cestu přes Rigu, kde umožnil využití svých služeb 3. 10. 2006 a pokračoval zastávkou 9. 10. 2006 v Praze, 12. 10. 2006 v maďarské Pécs, 16. 10. 2006 v Miláně a 19. 10. 2006 v Bruselu před budovou Berlaymont Evropské komise.

Protože doposud proběhlo mnoho podobných akcí ať už národního či regionálního rozměru, jsou zde pro názornost dle náhodného výběru

zmíněny další dva veletrhy práce a pracovních příležitostí.

JOB DAYS 2010

Veletrh práce probíhající v roce 2010 se uskutečnil ve dnech 30. 3. až 1. 4. v průmyslovém veletržním paláci INCHEBA EXPO PRAHA na výstavišti v Holešovicích.

Jeho návštěvníci měli možnost kromě návštěvy prezentací vystavujících společností, navštívit workshopy a semináře týkající se problematiky zaměstnanosti a možností dalšího vzdělávání a hovořit s personalisty. Na stáncích úřadu práce mohli získat informace o poskytované podpoře nezaměstnaným. Dále nemohli na této akci chybět poradci EURES, v případě tohoto veletrhu se účastnili též poradci z Velké Británie, Německa a Norska. Zástupci Evropského sociálního fondu představili formy podpory živnostníků či firem, zástupci Europass radili s tvorbou životopisu. Doprovodný program zajistila armáda ČR ukázkami ze své činnosti.

EUROPEAN JOBDAY 2012

V současné době je připravována burza práce, která proběhne 27. 3. 2012 v menze Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.

Doposud se přihlásili tito vystavovatelé: Robert Bosch, E-on, Procter and Gamble, Všeobecná zdravotní pojišťovna, ExxonMobil, EURES – úřad práce v Českých Budějovicích, Úřad práce sociálních věcí a rodiny - Slovensko, Bundesagentur für Arbeit – Německo

10. INSTITUCE A PROGRAMY PODPORUJÍCÍ MOBILITU ZAMĚSTNANCŮ A STUDENTŮ

Protože pro jejich velký počet není možné uvést veškeré instituce a programy podporující mobilitu, je zde uvedeno několik nejvýznamnějších, nebo v této práci již zmíněných institucí či programů.

ENIC

Informace a poradenství poskytují informační střediska sítě ENIC (European Network of Information Centres). Zabývají se těmito oblastmi: uznávání zahraničních diplomů, titulů a jiných akademických nebo profesních kvalifikací, vzdělávací systémy v evropských zemích, příležitosti ke studiu v zahraničí, včetně informací o půjčkách, stipendiích a praktických otázkách týkajících se mobility a ekvivalence dokladů o vzdělání.

NARIC

Roku 1984 byla vytvořena síť NARIC (National Academic Recognition Information Centres), která má svým klientům pomáhat při akademickém uznávání diplomů a částí studia v členských zemích EU, EHS a v zemích Střední a Východní Evropy.



EUROGUIDANCE

Poradenstvím se zabývá také síť národních informačních středisek Euroguidance, která poskytuje informace o vzdělávacích příležitostech v Evropě, zejména pro profesionály v oblasti poradenství, kteří získané informace dále šíří mezi občany, snaží se podporovat výměnu informací v EU, EHS a v zemích Střední a Východní Evropy v oblasti vzdělávacích systémů a kvalifikací a podporuje portál PLOTEUS.



ÚŘAD PRÁCE

Úřad práce České republiky je správním úřadem, který plní úkoly v oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a v oblasti státní sociální podpory.



ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Česká správa sociálního zabezpečení vykonává finančně správní činnost v rámci státní správy ČR v oblastech důchodového a nemocenského pojištění, lékařské posudkové služby, agendy vyplývající z mezistátních úmluv o sociálním zabezpečení, podle koordinačních nařízení EU je styčným orgánem pro zahraniční instituce pro peněžité dávky v nemoci a mateřství, důchody a peněžité dávky v případech pracovních úrazů a nemocí z povolání.



ČESKÁ DAŇOVÁ SPRÁVA

Česká daňová správa Ministerstva financí České republiky vykonává základní agendu daňové správy. Jedná se

- Daň z příjmů fyzických osob (zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů)
- Daň z příjmů právnických osob (zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů)
- Daň z přidané hodnoty (zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů)

- Daň silniční (zákon č. 16/1993 Sb., o dani silniční, ve znění pozdějších předpisů)
- Daň z nemovitostí (zákon č. 338/1992 Sb., o dani z nemovitostí, ve znění pozdějších předpisů)
- Daň z převodu nemovitostí (zákon č. 357/1992 Sb., o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitostí, ve znění pozdějších předpisů)
- Daň dědická (zákon č. 357/1992 Sb, o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitostí, ve znění pozdějších předpisů)
- Daň darovací (zákon č. 357/1992 Sb, o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitostí, ve znění pozdějších předpisů)

NÁRODNÍ AGENTURA PRO EVROPSKÉ VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY



Národní agentura pro evropské vzdělávací programy (NAEP) se zabývá koordinací vzdělávacích programů mezinárodní spolupráce. Agentura byla zřízena díky nové generaci programu LLP 2007-2013 (Program celoživotního učení), kam se transformovaly aktivity Národních agentur Socrates a Leonardo da Vinci.

Jejím cílem je vytváření informačního systému o vzdělávacích programech EU a o jiných mezinárodních aktivitách, poskytování informační a konzultační služby týkající se svěřených programů, organizace národních a mezinárodních seminářů a konferencí, propagace českého školství v zahraničí a vydávání informačních materiálů.

SCIEX-NMSch – Fond na stipendia

Program SCIEX-NMSch (Scientific Exchange Programme between the New Member States of the EU and Switzerland) – Fond na stipendia

je součástí Programu švýcarsko-české spolupráce. Fond má za úkol snížení hospodářských a sociálních rozdílů v rámci rozšířené Evropské unie. Program bude trvat v období let 2009-2016. Jeho úkoly jsou snížení sociálních a ekonomických nerovností v rozšířené Evropské unii pomocí posilování vědeckých kapacit a posilování spolupráce ve vědě mezi osmi novými členskými státy EU (ČR, Estonsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Polsko, Slovensko, Slovinsko) a Švýcarskem.

Prioritou programu je vybudovat a posílit vědeckou spolupráci, která po té zajistí rozvoj vědeckých kapacit jednotlivců, posílení vědeckého pokroku, vybudování či posílení sítí mezi jednotlivými vědeckými pracovníky.

TEMPUS IV

Modernizaci vysokého školství v partnerských zemích (z regionů východní Evropy, centrální Asie, západního Balkánu a Středozemního moře) podporuje prostřednictvím spolupráce a partnerství vysokých škol program EU Tempus IV. Cílem programu je podpora partnerských zemí v provádění reforem a modernizace jejich vysokoškolských vzdělávacích systémů, podpora o vzájemnou propojenost vysokoškolského vzdělávání v partnerských zemích a evropskými standardy vyplývajícími z Boloňského procesu a Lisabonské strategie, posílení rozvoje lidských zdrojů, posílení kvality a relevance vysokoškolského vzdělávání, podpora vzájemného porozumění mezi lidmi a kulturami v EU a partnerských zemích.

V zemích západního Balkánu usilujících o vstup do EU pomáhá program Tempus přispět k přípravě jejich vysokoškolského vzdělávacího systému pro účast v Programu celoživotního učení.

Program byl zahájen roku 1990 programem Tempus I, pokračovaly Tempus II a III.



CENTRUM MEZISTÁTNÍCH ÚHRAD

Ve vztahu k 35 státům reprezentuje český systém zdravotní péče Centrum mezistátních úhrad. Bylo založeno na základě výzvy a pověření ze stran Ministerstva zdravotnictví České republiky v roce 2001. Jeho vznik byl nezbytným předpokladem institucionálního zabezpečení provádění mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení i práva Evropských společenství. Od 1. 5. 2004 vykonává svou funkci na základě zmocnění daného jednotlivými mezinárodními smlouvami a závazného a účinného nařízení Rady EHS 574/72.

Je sdružením českých veřejných zdravotních pojišťoven.



eTWINNING

eTwinning je aktivita podporující mezinárodní spolupráci škol prostřednictvím informačních a komunikačních technologií (ICT). Iniciuje ji Evropská komise a ministerstva školství evropských zemí. Její aktivity jsou koordinovány Centrálním podpůrným střediskem (CSS) a národními podpůrnými středisky pro eTwinning (NSS), které působí v každé zapojené zemi. V ČR pracovníci eTwinning NSS informují o aktuálním dění, poskytují metodickou a technickou podporu a organizují další činnosti pro podporu a rozvoj aktivity eTwinning.



ENTERPRISE EUROPE NETWORK

Podpora podniků na dosah ruky

Podnikáním a jeho inovačním rozvojem se zabývá celoevropská síť Enterprise Europe Network. Zahrnuje národní informační sítě, napojuje je na Evropskou komisi a tím zajišťuje servis celoplošným pokrytím všech členských států EU a spolupracujících zemí. Činnost české části Enterprise Europe Network zajišťuje konsorcium jedenácti partnerů koordinovaných Technologickým centrem Akademie věd České republiky, ta úzce spolupracují s ostatními institucemi z oblasti podpory podnikání a inovací. Česká část sítě se skládá z modulů „Poradenství pro podnikatele“, ten poskytuje informace související s podnikáním na evropském trhu, „Inovace a technologický transfer“, nabízí asistenci a poradenství v oblasti technologického transferu a inovací a modul „Projektové poradenství“, zvyšuje informovanost o možnostech finančních dotací, grantů a forem podpory vhodných pro české žadatele.

MLÁDEŽ V AKCI

V letech 2007 – 2013 probíhá program EU zaměřený na volnočasové aktivity mladých lidí Mládež v akci. Program navazuje na program, který probíhal v letech 2000 – 2006 Mládež a pokračuje v plnění jeho cílů, kterými jsou mezinárodní výměny mládeže, Evropské dobrovolné služby, iniciativy mládeže a aktivity zaměřené na rozvoj kvalifikace pracovníků s mládeží, zavádí nová opatření na rozvoj evropské spolupráce při koordinaci politiky v oblasti mládeže a rozšiřuje možnosti spolupráce s nečlenskými zeměmi EU. Je určen mladým lidem ve věku od 13 do 30 let, přičemž hlavní cílovou skupinou jsou mladí lidé ve věku 15 – 28 let.

Skupiny mladých lidí a neziskové organizace mohou získat finanční podporu na realizaci veřejně prospěšných projektů, které mají za cíl posílení

zapojení mladých lidí do společnosti, rozvoj a podporu tolerance, solidarity u mladých lidí a přispění tím ke zvýšení sociální soudržnosti EU, podporu vzájemného porozumění mezi mladými lidmi z různých zemí, přispění k rozvoji systémů podporujících aktivity mladých lidí a kompetencí neziskových organizací působících v oblasti mládeže a podnícení rozvoje evropské spolupráce v tomto směru.

Pro zdůraznění významu a posílení uznávání neformálního vzdělávání dostávají účastníci většiny projektů certifikát „Youthpass“ (pas mládeže) dokladující získání klíčových kompetencí jeho držitelem.

ERASMUS MUNDUS

Programem EU, který podporuje spolupráci a mobilitu v oblasti vysokoškolského vzdělávání je program Erasmus Mundus. Jeho cílem je zvyšování kvality evropského vysokého školství, podpora mezikulturního porozumění prostřednictvím spolupráce s mimoevropskými zeměmi a přispění k udržitelnému rozvoji třetích zemí v oblasti vysokoškolského vzdělávání. Program proto podporuje tvorbu společných studijních programů na postgraduální úrovni, partnerství pro spolupráci s mimoevropskými zeměmi, udělování stipendií nadaným studentům a realizaci projektů na zvýšení celosvětové přitažlivosti evropského vysokoškolského vzdělávání.

První etapa programu Erasmus Mundus proběhla v období 2004-2008. Program pokračuje, jako Erasmus Mundus II s určitými úpravami, např. možnost tvorby společných doktorských programů, poskytování stipendií evropským studentům nebo začlenění programu External Cooperation Window do struktury programu Erasmus Mundus II.

EURODESK



Snadný a rychlý přístup k evropským informacím umožňuje mladým lidem a pracovníkům s mládeží evropská informační síť působící ve 33 evropských zemích Eurodesk. Poskytuje svým uživatelům informace týkající

se evropských programů pro mladé lidi a pracovníky s mládeží, aktivit v zahraničí, jako jsou studium, práce, cestování, ubytování, dobrovolnictví, dále poskytuje obecné informace o EU a kontakty na zahraniční organizace.

Národními partnery Eurodesku jsou státní instituce, které působí v oblasti mládeže zvolené příslušným ministerstvem v každé zemi, v ČR je národním partnerem Eurodesku Národní institut dětí a mládeže Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.



EURACTIV.cz

EurActiv.cz je český informační portál o dění v Evropské unii. Poskytuje občanům aktuální články a analýzy z různých oblastí evropské politiky v českých souvislostech. Státní správě, firmám, médiím i neziskovým organizacím zprostředkovává přístup k dalším relevantním informacím o evropském integračním procesu. Zveřejňováním analýz dává prostor akademickým a výzkumným organizacím a think-tankům k prezentaci výsledků jejich činnosti.

EurActiv.cz je česká verze bruselského serveru www.EurActiv.com s vlastní přidanou hodnotou. Kromě publikování lokalizovaných článků zveřejněných na mateřském portálu www.EurActiv.com, které ulehčují českému čtenáři sledování politického dění v EU, nabízí vlastní informace o českém prostředí a články zasazené do českých souvislostí.

LIFELONG LEARNING PROGRAMME (LLP) = Program celoživotního učení

Program byl zaveden rozhodnutím Evropského Parlamentu a Rady pro období od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2013. Cíli programu jsou spolupráce a inovace politik, podpora studia jazyků, informační a komunikační technologie a šíření a využívání výsledků v oblasti celoživotního učení.

Obsahuje 4 odvětvové programy:

- Comenius – zaměřený na předškolní a školní vzdělávání až do úrovně ukončení středního vzdělání;
- Erasmus – zaměřený na vysokoškolské vzdělávání a odborné vzdělávání na vysokoškolské úrovni;
- Leonardo da Vinci – zaměřený na odborné vzdělávání a odbornou přípravu;
- Grundtvig – zaměřený na vzdělávání dospělých a celoživotní učení.

Mimo tyto je k programu ještě přidružen program Jean Monnet, který zahrnuje provozní granty pro evropské instituce. V současné době je do programu zapojeno všech 27 členských států EU, Norsko, Island, Lichtenštejnsko, Švýcarsko a kandidátské země Chorvatsko a Turecko.

INTEGROVANÝ OPERAČNÍ PROGRAM



Program byl schválen Evropskou komisí dne 20. 12. 2007. Integruje několik tematických oblastí, jako jsou modernizace veřejné správy, zvýšení kvality a dostupnosti veřejných služeb a podpora územního rozvoje, jejichž společným cílem je posílení veřejné správy, veřejných a navazujících služeb na území ČR s cíle zvýšení kvality života obyvatel a atraktivity ČR pro investory.

OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST



Pro programové období let 2007 – 2013 je Operační program lidské zdroje a zaměstnanost zaměřen na snižování nezaměstnanosti,

a to prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, a na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v těchto oblastech.

11. ZHODNOCENÍ PROGRAMU

Síť EURES je velkolepým nástrojem globalizace, i když by se dalo namítat, že „pouze“ v rámci EU, EHP a Švýcarska. Pomocí tohoto nástroje obyvatelstvo dočasně migruje a v některých případech jejich dočasná migrace přejde v úplnou.

Síť přes všechny výhody a možnosti, které občanům zemí zapojených do tohoto projektu skýtá, disponuje také mnoha nedostatky a slabinami.

EURES s ohledem na jeho hlavní cíl, kterým je podpora mobility, naprosto vyhovuje trendu současné multikulturní společnosti, kde se stále více prolínají různé kultury, vznikají přátelství a svazky mezi lidmi různých národností, minimalizují se rozdíly mezi zvyklostmi a tradicemi. I přesto, že jde o žádoucí jev, má tento i svou odvrácenou tvář. Kterou můžeme spatřovat v částečném mizení pestrosti a různorodosti kultur, v potírání odlišností. A ostatně i ke vzniku tzv. třecích ploch mezi rozdílnými kulturami a způsoby života.

Protože je síť EURES projektem širokého rozsahu a v rámci platné legislativy související s oblastí jeho působnosti dochází prakticky stále ke změnám, je žádoucí, aby byla zajištěna neustálá aktualizace uváděných údajů. Tu jak již bylo výše zmíněno, zajišťují poradci EURES. Když však vezmeme v úvahu rozsah projektu a četnost probíhajících změn, je zřejmé, že není možné reagovat okamžitě a tím zajistit úplnou aktuálnost údajů poskytovaných na portálu EURES.

Kromě sledování legislativy je nutná absolutní spolupráce poradců a kontaktních osob. Potřebné informace mnohdy nelze nalézt v příručce, právním předpisu, nařízení či metodice nadřízených orgánů, a tak se můžeme setkat s případy, kdy může osoba poskytující informace vycházet pouze ze zkušeností a vědomostí získaných v praxi a předávaných si poradci a kontaktními osobami mezi sebou. Ostatně ve zmíněné legislativě, která je skutečně velice obsáhlá, nelze vyhledat metodiku či jakýkoliv návod,

jak konkrétně či podle jakých postupů mají při výkonu svého zaměstnání poradci a kontaktní osoby EURES postupovat.

Problém může působit také nejistota, kterou uchazeči o zaměstnání v zahraničí mají. Uchazeč ve snaze vyhovět některému z požadavků případného zaměstnavatele, např. absolvuje kurz požadovaného zaměření, to mu však nedává jistotu, že zaměstnání získá. Může se stát, že uchazeč vynaloží značné úsilí a finanční prostředky za účelem získání zaměstnání v zahraničí bez očekávaného výsledku, navíc s finanční ztrátou.

Zájemci o zaměstnání v zahraničí by si měli uvědomovat, že pro práci v zahraničí je nutné, splňovat kromě kvalifikačních požadavků a případně dalších konkrétních požadavků zaměstnavatelů, též požadavek určité jazykové gramotnosti. Což je v ČR doposud u většiny obyvatel přetrvávající problém.

Na základě skutečností uvedených v tomto dokumentu lze tedy shrnout, že síť EURES je významným nástrojem podporujícím mobilitu, získávání zkušeností a profesní rozvoj občanů EU, EHS a Švýcarska. Jeho stinnou stránkou však je obsáhlá legislativa, rozsáhlý administrativní aparát a náročnost procesů předcházejících samotnému zaměstnání v zahraničí.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

BROŽOVÁ, Dagmar *Společenské souvislosti trhu práce.*, 1. vydání, Praha: Slon, 2003, ISBN 80-86429-16-4

Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany, 2002, ISBN 80-86552-06-3, první vydání, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praha

KOTÝNKOVÁ, Magdalena *Trh práce na přelomu tisíciletí.*, 1. vydání, Praha: Oeconomica, 2006, ISBN 80-245-1149-5

KOTÝNKOVÁ, M – NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce.*, 1. vydání, Praha: Professional publishing, 2003, ISBN 80-86419-48-7

MÜLLER, Václav *Za prací do Velké Británie.*, Červený Kostelec: Pavel Mervart, 2006, ISBN 80-86818-19-5

PLCHOVÁ, B. – ABRHÁM, J. – HELÍSEK, M. *Česká republika a EU, Ekonomika – Měna – Hospodářská politika.*, 1. vydání, Praha: Agentura KRIGL, 2010, ISBN 978-80-86912-39-4

Pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU., 1. vydání, Praha: Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky, 2006, ISBN 80-239-7718-0

Časopisy a brožury:

Výroční zpráva EURES ČR, duben 2005 – březen 2006. Vydáno EURES ČR za finanční podpory Evropské komise 2006

Zákonné normy:

Evropská sociální charta (Turín 18. října 1961) – Rada Evropy

Nařízení Evropské rady č. 1612/68, o volném pohybu pracovníků

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie (nahrazující nařízení č. 1612/68)

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálních zabezpečení

Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (EHS) z roku 1957 (účinná od 1. 1. 1958)

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách

Elektronická média a webové stránky:

<http://www.euractiv.cz> - informační portál o dění v Evropské unii EurActiv.cz

<http://portal.mpsv.cz/eures> – oficiální stránky Ministerstva práce a sociálních věcí

<http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=cs> – evropský portál pracovní mobility EURES

<http://www.europass.cz/> - webové stránky Europassu v České republice

<http://eur-lex.europa.eu/cs/index.htm> – databáze EurLex obsahující právní předpisy a další dokumenty Evropské unie platné od jejího založení

<http://ces.vse.cz/portal/index.php> – webový portál „Jsme v EU, budme v obraze“

<http://www.euroskop.cz/> - internetový portál Euroskop informující o dění v EU

<http://www.naep.cz/> - webové stránky Národní agentury pro evropské vzdělávací programy

<http://www.strukturalni-fondy.cz> – webové stránky obsahující přehled všech strukturálních fondů EU

<http://www.esfcr.cz> – portál Ministerstva práce a sociálních věcí – Evropský sociální fond v ČR

<http://www.mpo.cz/cz/eu-a-vnitri-trh/solvit/> - oficiální stránky Ministerstva práce a obchodu, sekce EU a vnitřní trh/SOLVIT

<http://europa.eu/> - portál EU v jazycích členských států

Česká správa sociálního zabezpečení: *Nejčastější dotazy – důchodové pojištění* [online]. 2007 [cit 2012-2-11]. Dostupné na WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/nejcastejsi-dotazy/nejcastejsi-dotazy- Duchodove-pojisteni.htm/>>

Česká správa sociálního zabezpečení: *Určení státu pojištění* [online]. 2007 [cit 2012-2-11]. Dostupné na WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/urceni-statu-pojisteni/>>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Sedmá zpráva České republiky o plnění Evropské sociální charty* [online]. 2007 [cit 2012-2-11]. Dostupné na WWW: <<http://mpsv.cz/cs/1132>>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Evropský průkaz zdravotního pojištění.....	I
Příloha B – Lászlo Andor – evropský ministr pro Zaměstnanost, sociální věci a začlenění pro období 2010-2014.....	II
Příloha C – leták propagující konání Jobday v Českých Budějovicích.....	III
Příloha D – porovnání evropských zemí z pohledu tempa růstu HDP (ve třetím čtvrtletí 2010, meziroční změna) a celkové nezaměstnanosti (v říjnu 2010)...	IV
Příloha E – území působnosti projektu EURES T Čechy Bavorsko.....	V
Příloha F - území působnosti projektu EURES T – TriRegio.....	VI

PŘÍLOHY

Příloha A – Evropský průkaz zdravotního pojištění



Příloha B – László Andor – evropský ministr pro Zaměstnanost, sociální věci
a začlenění pro období 2010-2014



**Dovolte nám, abychom Vás co nejsrdečněji pozvali
na 5. ročník
veletrhu pracovních příležitostí.**

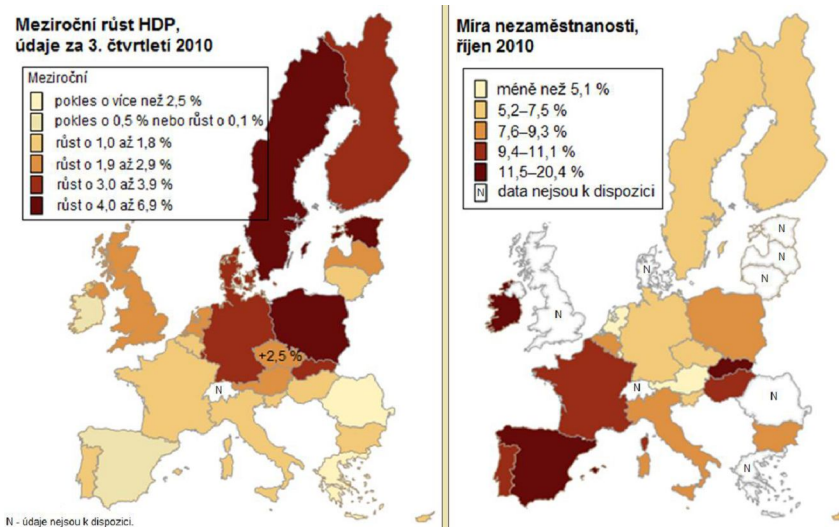
**EUROPEAN
JOB DAY 2012
ČESKÉ BUDĚJOVICE**

**Veletrh se uskuteční
v úterý 27. března 2012
v Menze Jihočeské univerzity
od 10⁰⁰ do 15⁰⁰ hodin
www.jobdaycb.eures.cz**

Cílem akce je zprostředkovat setkání zástupců firem a institucí se studenty Jihočeské univerzity a širokou veřejností. Prezentovat se budou významné národní a mezinárodní společnosti, státní instituce a personální agentury.

   **ÚŘAD PRÁCE**

Příloha D – porovnání evropských zemí z pohledu tempa růstu HDP (ve třetím čtvrtletí 2010, meziroční změna) a celkové nezaměstnanosti (v říjnu 2010)



Pramen: Nizozemský statistický portál CBS / Eurostat.

<http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/dossiers/conjunctuur/cijfers/extra/default.htm>

Příloha E – území působnosti projektu EURES T Čechy Bavorsko



Příloha F - území působnosti projektu EURES T – TriRegio



BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Jana Pondělíčková

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinovaná

**Název práce: EURES – poslání, funkce a zhodnocení jeho účinnosti pro
volný pohyb osob v EU**

Rok:2012

Počet stran textu bez příloh:73

Celkový počet stran příloh:6

Počet titulů české literatury a pramenů:15

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů:0

Počet internetových zdrojů:15

Vedoucí práce: PhDr. Miroslav Kostka