

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Diplomová práce

Systém EURES – význam, funkce, hodnocení

Tereza Bajgarová

© 2014 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra řízení

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bajgarová Tereza

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Systém EURES - funkce, význam a hodnocení

Anglický název

The EURES-system - The Function, the Impact and the Assessment

Cíle práce

Cíl práce je stanoven jako návrh optimalizační změny, které povede k zefektivnění systému zvýšení zaměstnanosti v rámci České republiky. Další cíle jsou stanoveny jako koncepční návrhy řešení systémových změn a inovací v organizaci a řízení podpory zaměstnanosti s podporou systému EURES. Další dílčí cíle budou zahrnovat inovace procesu zaměstnávání vybraných sociálních skupin.

Metodika

Primární metodický postup zahrnuje aplikaci deskriptivně - analytických metodických přístupů. V další fázi bude aplikována metoda syntézy, která využije samostatně vytvořené empirické prameny. V praktické části bude aplikována výzkumná technika dotazování, která umožní analýzu zkoumaných jevů a procesů. V praktické části bude také aplikována metoda interpretace výsledků výzkumu v rámci vytvořených procesních návrhů řešení a optaření pro vybranou oblast veřejné správy.

Harmonogram zpracování

1. V prvním semestru bude formulován výzkumný problém, návrh cílů práce a metodický postup. Bude také připraven podkladový materiál k literární rešerši a zaveden výzkumný denník.
2. V druhém semestru bude připravena teoretická část (metodologie a literární rešerše). Současně bude připraven plán výzkumu a návrh postupu při verifikaci cílů nebo hypotéz.
3. Ve třetím semestru bude podle plánu realizován vlastní výzkum, sumarizace a vyhodnocení výsledků. Bude připravena praktická část diplomové práce a navržený závěr a hodnocení výzkumu.
4. Ve čtvrtém semestru bude formulována výsledná verze textu diplomové práce. Následně bude provedena konečná kontrola textu, použitých zdrojů a vlastních závěrů.

Rozsah textové části

60 - 80 stran

Klíčová slova

Migrace, pracovní mobilita, volný pohyb osob, přechodné období, EURES.

Doporučené zdroje informací

HAVLÍČEK, T., Miškovský, J. Přeshraniční migrace a trh práce: vybraná bibliografie. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta, Katedra sociální geografie a regionálního rozvoje, 2003. 71 s. ISBN 80-86561-11-9.

SIROVÁTKA, T., Mareš, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

SIROVÁTKA, T. Politika pracovního trhu. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.

VAVREČKOVÁ, J. a kol. Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. 83 s. ISBN 80-87007-00-X.

VAVREČKOVÁ, J. a kol. Monitoring zahraniční pracovní migrace a jejích podmiňujících faktorů se zaměřením na česko-německé a česko-rakouské příhraničí. Praha: VÚPSV, 2004. 97 s. ISBN 80-239-4923-3.

Vedoucí práce

Toth Daniel, Ing. Mgr., Ph.D.

Termín odevzdání

listopad 2014

Elektronicky schváleno dne 31.8.2011

prof. Ing. Ivana Tichá, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 7.10.2011

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan fakulty

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Systém EURES – funkce, význam a hodnocení“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Plzni dne 21. 11. 2014

.....

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala panu Ing. Mgr. Danielu Tothovi, PhDr. za odborné vedení této práce, jeho cenné rady a podněty, a za čas, který mi při zpracování této práce věnoval.

Dále bych ráda poděkovala zaměstnancům kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Domažlicích a Krajské pobočky úřadu práce ČR v Plzni za pomoc a ochotu při realizaci dotazníkového šetření, které je součástí této práce.

System EURES – funkce, význam a hodnocení

Souhrn

Diplomová práce se věnuje problematice informační a poradenské služby EURES jakožto nástroji Evropské komise, který je součástí evropské politiky zaměstnanosti a jehož cílem je především podpora pracovní mobility v rámci Evropské unie.

Základem práce je popis teoretického rámce systému EURES se zaměřením na jeho vznik, právní základ, strukturu, cíle a úkoly. Práce je dále zaměřena na zjištění praktického využívání služby v České republice, přičemž toto zjištění tvoří základ pro praktickou část práce, při níž bylo využito metody kvantitativního výzkumu, a prostřednictvím dotazníkového šetření byly ověřovány předem stanovené hypotézy. Na základě popsanych teoretických východisek a výsledků praktického výzkumu bude předložen inovativní návrh řešení, jehož cílem je zefektivnění služby EURES.

Klíčová slova

Trh práce, pracovní migrace, bariéry migrace, Evropská unie, volný pohyb pracovních sil, přechodná opatření, evropská politika zaměstnanosti, EURES.

The EURES-system – the Function, the Impact and the Assessment

Summary

The dissertation pursues to the issues of EURES information advisory services as an instrument of the European Union. EURES is a component of European policy of employment and its main goal is to support work mobility in the European Union.

This dissertation is based on theoretical description of EURES system, pointing to the origin, legal basic, structure, aims and duties of EURES. The dissertation is also focused on practical usage of EURES services in the Czech Republic, while the survey is the base for the practical part of the dissertation and for this survey was used the method of quantitative research, and the major hypothesis were proved by a questionnaire survey. Based on the theoretical theories and results of the practical research will be proposed an innovational motion of resolution, which goal is to increase the efficiency of EURES services.

Keywords

Labor market, migration, barriers to migration, The European Union, free movement of workers, transitional arrangements, European employment policy, EURES.

Obsah

1. ÚVOD.....	11
2. CÍL PRÁCE A METODIKA	13
2.1 Cíl práce.....	13
2.2 Metodika práce	13
3. TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	14
3.1 Migrace a mobilita	14
3.1.1 Teorie migrace.....	14
3.1.2 Bariéry migrace	19
3.1.3 Pracovní migrace v rámci Evropské unie	21
3.1.4 Pracovní migrace občanů České republiky.....	23
3.2 Volný pohyb osob.....	25
3.2.1 Zásada volného pohybu osob a její vývoj.....	25
3.2.2 Migrující pracovníci, postavení a práva zaměstnanců.....	27
3.2.3 Uznávání odborných kvalifikací.....	28
3.2.4 Europass	30
3.2.5 Přechodná opatření	31
3.2.5.1 Etapy přechodného období.....	32
3.2.5.2 Otevření rakouského a německého pracovního trhu českým občanům.....	34
3.3 Evropská politika zaměstnanosti.....	36
3.4 Evropské služby zaměstnanosti (EURES)	40
3.4.1 Vznik EURES a programové dokumenty.....	40
3.4.1.1 Charta EURES	42
3.4.2 Cíle a úkoly EURES	44
3.4.2.1 EURES v přeshraničních regionech.....	45
3.4.2.1.1 Bayern–Tschechien (Bavorsko – Čechy).....	47
3.4.2.1.2 EURES - TriRegio	48
3.4.2.1.3 Beskydy	49
3.4.3 Struktura systému EURES.....	51
3.4.4 Služby systému EURES	52
3.4.4.1 EURES poradci a kontaktní osoby.....	52
3.4.4.2 Portál EURES	53
3.4.4.3 Služby sítě EURES pro zaměstnavatele.....	54
3.4.5 Reforma a budoucnost systému EURES	55
3.4.6 Fungování systému EURES v České republice.....	59
3.4.6.1 Vznik služby EURES v České republice	59
3.4.6.2 Využití služby EURES v praxi.....	59
3.4.6.3 Propagace sítě EURES	64
3.4.6.3.1 Poradenské dny, burzy práce a pracovní veletrhy.....	65
3.4.6.4 Aktivity sítě EURES v České republice pro rok 2013 – 2014	68
4. PRAKTICKÁ ČÁST	70
4.1 Kvantitativní výzkum	70
4.1.1 Formulování hypotéz a průběh dotazníkového šetření	70
4.1.2 Výsledky dotazníkového šetření.....	71
4.1.3 Interpretace výsledků dotazníkového šetření a navrhovaná	79
doporučení	79
4.1.3.1 Interpretace výsledků	79
4.1.3.2 Návrh řešení	81

5. ZÁVĚR	83
6. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	85
7. SEZNAM TABULEK, SCHÉMAT A GRAFŮ	90
8. SEZNAM PŘÍLOH.....	91
9. PŘÍLOHY	92

1. Úvod

V posledních deseti letech došlo k významnému rozšíření Evropské unie a tím i rozšíření základních svobod Evropské unie do nově přistoupivších států. Jednou ze svobod je i svoboda volného pohybu osob, která mimo jiné zahrnuje i právo osob pracovat v jiném členském státě. Vzhledem k tomuto, existuje značné množství lidí, které hledá zaměstnání v zahraničí. Významnou institucí, která jejich počínání může výrazným způsobem usnadnit, je síť Evropských služeb zaměstnanosti.

Síť Evropských služeb zaměstnanosti EURES je od roku 1993 nástrojem Evropské unie, který podporuje pracovní mobilitu v členských státech Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Síť EURES je zcela unikátní, celoevropskou sítí, jejímž hlavním cílem je podpora pracovní mobility jakožto prvku spadajícího pod jednu ze základních svobod Evropské unie, dále vytvoření jednotného evropského trhu práce a následně zefektivnění a posílení ekonomiky.

Síť EURES poskytuje služby a informace pracujícím osobám, zájemcům o zaměstnání, studentům i zaměstnavatelům, kteří chtějí využívat svobody volného pohybu osob. Česká republika je součástí tohoto systému od svého vstupu do Evropské unie, tedy od 1. 5. 2004.

V této diplomové práci s názvem Systém EURES – funkce, význam a hodnocení se nejprve budu zabývat teoretickými aspekty tématu, jako jsou pojmy migrace, mobilita, bariéry migrace a blíže se zaměřím na pracovní migraci v rámci Evropské unie a v rámci České republiky. Dále bude pojednáno o svobodě volného pohybu osob, který představuje východisko pro cíle a samotné fungování sítě EURES. V souvislosti se svobodou volného pohybu osob se podrobněji budu věnovat přechodným opatřením, která, ač se Evropská unie snaží pracovní mobilitu podporovat, se stala jakousi brzdou v úplném využití svobody volného pohybu osob. Krátce bude zmíněno i o Evropské politice zaměstnanosti.

Vzhledem k tématu práce je další z kapitol věnována systému EURES, a to od teoretického základu jako je vznik systému a právní dokumenty, o něž se jeho existence opírá, přes jeho hlavní cíle a úkoly, se zaměřením na jeho aktivity v přeshraničních regionech. Dále jsou popsány služby, které systém EURES poskytuje včetně způsobu, jakým jsou poskytovány a také je jako aktuální téma stručně popsána reforma EURES.

Zvláštní pozornost je věnována působení systému EURES v České republice. Je popsán jeho vznik, vývoj a fungování. Na základě výročních zpráv byl zpracován přehled využívání systému EURES v České republice.

V praktické části této diplomové práce bude realizován kvantitativní výzkum spočívající ve stanovení hypotéz a následném dotazníkovém šetření, při kterém budou zjišťována data od respondentů, jimiž byli klienti sítě EURES využívající služby tohoto systému na kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR v Domažlicích a na Krajské pobočce Úřadu práce ČR v Plzni. Závěrečná kapitola popisuje zjištěné výsledky a porovnává je s předem stanovenými hypotézami a snaží se o návrh možných doporučení, která by mohla vést k zefektivnění využití služby EURES v České republice.

2. Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cíl této práce je stanoven jako návrh optimalizační změny, který povede k zefektivnění fungování systému EURES, jakožto systému podpory zaměstnanosti v rámci Evropské unie, přičemž současné fungování systému bylo v rámci práce objektivně zjišťováno, aby toto zjištění mohlo sloužit jako podklad pro stanovení návrhu řešení, jehož cílem je posílení silných stránek systému EURES za současného potlačení stránek slabých. Další cíle jsou stanoveny jako koncepční návrhy inovací a organizačních změn řízení vedoucích ke zvyšování účinnosti a efektivity systému EURES v rámci sociálních systémů Evropské unie.

2.2 Metodika práce

Primární metodický postup zahrnuje aplikaci deskriptivně - analytických metodických přístupů. V teoretické části práce budou tedy popsány a vysvětleny teoretické pojmy a souvislosti, jež jsou prvotním základem pro vznik a fungování služby EURES a dále bude komplexně popsán samotný systém EURES, jeho cíle, úkoly a služby.

V praktické části bude aplikována metoda kvantitativního výzkumu, spočívající ve stanovení hypotéz a následném použití výzkumné techniky dotazování, která umožní analýzu zkoumaných jevů a procesů. Metoda dotazníkového šetření je technikou vysoce efektivní a je možné jejím prostřednictvím získat v relativně krátkém čase data od velkého počtu jedinců za současného zachování jejich anonymity. V závěru praktické části bude aplikována metoda interpretace výsledků výzkumu v souvislosti s ověřováním pravdivosti předem stanovených hypotéz. Na tomto základě bude možno formulovat návrh řešení a opatření pro danou problematiku.

3. Teoretická východiska

Hlavním úkolem služby EURES je usnadňování mezinárodní mobility pracovních sil. Tuto problematiku je třeba popsat v širších souvislostech, proto se na tomto místě zaměřím na pojmy migrace, mobilita a případné bariéry migrace, které mají na pracovní mobilitu vliv. Dále bude pojednáno o problematice volného pohybu osob jakožto jedné ze základních svobod volného trhu v rámci Evropské unie a zvláštní kapitola je věnována také přechodným opatřením, které byly aplikovány po vstupu nových členských zemí do Evropské unie a které byly příčinou omezeného vstupu na pracovní trh původních „starých“ zemí Evropské unie. Samostatná kapitola je také věnována systému EURES, jeho vzniku, cílům a službám, které poskytuje. Zvláštní prostor je věnován reformě EURES, která je v současné době aktuálním tématem a praktickému využití služby EURES v České republice.

3.1 Migrace a mobilita

Pojmem migrace se rozumí prostorový pohyb jednotlivých osob nebo skupin obyvatel. Migrace probíhá mezi dvěma územními jednotkami a jejím charakteristickým znakem je trvalá změna pobytu neboli trvalá změna obvyklého místa bydliště. Právě změna trvalého bydliště je tím, co činí migraci skutečnou migrací a odlišuje ji od ostatních forem prostorového pohybu, které nevedou k trvalé změně místa pobytu, ale jsou svým charakterem pouze dočasné.

Pojem mobilita je pojmem širším. Na rozdíl od pojmu migrace, jehož podstata spočívá v trvalé změně místa pobytu, představuje pojem mobilita všechny druhy pohybů v prostoru, tedy i krátkodobé a dočasné změny místa bydliště.

3.1.1 Teorie migrace

Existuje řada teorií zabývajících se problematikou migrace, jejími příčinami a faktory. *„Na rozhodnutí migrovat lze nahlížet jako na výsledek zvažování nákladů a výnosů (z angl. cost and benefits) jedincem či domácností (z angl. household), jež migraci posuzují z řady různých úhlů. Pokud se jeví jako výhodnější migrovat než zůstat, volí tyto migraci jako svou*

životní strategii (z angl. livelihood strategy). A pokud se nabízí více cílových destinací, vybírají tu, která poskytuje větší zisk (v širším významu, nejen výše výděлку, ale například také nižší náklady na dopravu a pobyt, přítomnost vlastní komunity, lepší pozice na trhu práce, aj.), ať už na úrovni vnitrostátní nebo mezinárodní.“¹

Pojem migrace lze chápat z dvou různých hledisek, a sice z hlediska „struktury“, což představuje celkové politické, ekonomické, sociální, institucionální a kulturní prostředí a dále z hlediska „činitele“, tedy jedince a jeho skutečných, avšak omezených schopností překonávat překážky a případně ovlivňovat strukturu.²

Obecně lze hovořit o čtyřech faktorech, které migraci ovlivňují:

- push faktory, tedy faktory, které podporují migraci z domovské země,
- pull faktory, jež podporují migraci do cílové země,
- motivace, snahy a cíle osob, které na push a pull faktory určitým způsobem reagují,
- sociální a hospodářské uspořádání společnosti.

Z těchto čtyř základních faktorů vycházejí jednotlivé migrační teorie, jejichž hlavní myšlenky nyní stručně nastíním.

Teorie push and pull faktorů

Teorie push a pull faktorů rozlišuje mezi faktory tlakovými (pull) a faktory tahovými (push). Tlakové faktory jsou faktory působící v domovské zemi osoby, která zvažuje migraci. Jsou to faktory, jež jedince z jeho domovské země vytlačují. Na druhé straně faktory tahové působí v zemi cílové a jedince do ní přitahují. Push a pull faktory lze dále rozdělit na faktory ekonomické, sociální a politické. Jak je znázorněno v následující tabulce, tlakové faktory na straně jedné a tahové faktory na straně druhé spolu často tvoří dvojice opačného významu. Pokud je tedy tlakovým faktorem podněcujícím migraci nízká mzda, tahovým faktorem k migraci do jiné země je mzda výrazně vyšší.

¹ KOLEKTIV AUTORŮ, *Migrace a rozvoj: Rozvojový potenciál mezinárodní migrace*, s. 16.

² De Haas, 2010 cit. podle KOLEKTIV AUTORŮ. *Migrace a rozvoj: Rozvojový potenciál mezinárodní migrace*, s. 17.

I když tato teorie nevysvětluje, proč z určitého regionu lidé migrují více než z jiného a nevysvětluje ani směr migrace, je tato teorie velice jednoduchým konceptem, z něhož vychází neoklasické migrační teorie.

Tabulka č. 1: Příklady ekonomických push and pull faktorů migrace

<u>Ekonomické PUSH faktory – domovská země</u>	<u>Ekonomické PULL faktory – cílová země</u>
Nízké mzdy	Vyšší mzdy
Nemožnost pracovního uplatnění či stagnace v pracovním/ profesním životě	Lákavá pracovní nabídka (možnost pracovního postupu, kariéry, apod.)
Vysoká míra nezaměstnanosti	Vhodná volná pracovní místa
Nepříznivý ekonomický stav v zemi, špatně vyhlídky na ekonomický vývoj	Hospodářský růst, příznivý ekonomický vývoj a celkově vyšší životní úroveň

Zdroj: vlastní zpracování

I přes velkou sílu tahových faktorů, které mohou na první pohled vytvářet dojem, že odchod do zahraničí je velice atraktivním a výhodným řešením situace, určitá skupina lidí upřednostňuje život i práci ve své domovské zemi. Důvody, kvůli kterým lidé neopustí svoji domovskou zemi i za cenu výrazně horších pracovních i životních podmínek, jsou zejména neznalost cizího jazyka a prostředí, rodina, přátelé a jistota domovského prostředí. Tyto důvody jsou nazývány bariérami migrace a bude o nich pojednáno níže.

Neoklasická ekonomická migrační teorie

Tento koncept se zaměřuje na jedné straně na rozdíly ve mzdách a na rozdílné pracovní podmínky mezi jednotlivými regiony a na straně druhé na náklady potřebné k migraci. Podle tohoto konceptu je základem migrace individuální rozhodnutí jedince vedoucí k maximalizaci zisku. Proti sobě tedy stojí vyšší mzda a náklady na cestu a přizpůsobení se novému prostředí, což zahrnuje např. náklady na studium cizího jazyka. Jedinec racionálně posoudí náklady i výnosy, jež z případné migrace plynou, a poté se rozhodne k trvalé změně svého místa pobytu. Tato teorie tedy vychází z předpokladu, že hlavní směr migrace směřuje ze zemí s méně vyspělou ekonomikou, velkým množstvím

pracovní síly a nízkými platy do zemí s vyspělou ekonomikou, nedostatkem pracovní síly a vyššími platy. Neoklasická ekonomická migrační teorie však nedokáže vysvětlit, proč i přes obrovské rozdíly ve mzdách a životních úrovních jednotlivých regionů, resp. států, migruje reaktivně málo osob.

Nová ekonomie pracovní migrace

Tento koncept vznikl jako reakce na závěry neoklasické ekonomické migrační teorie. Hlavní myšlenkou této teorie je to, že rozhodnutí migrovat není pouze rozhodnutím jedince, ale vzniká jako kolektivní rozhodnutí rodiny, domácnosti nebo komunity. Tyto jednotky společně rozhodují o migraci a společně také zvažují případné zisky i rizika.

Teorie segmentovaného pracovního trhu

Tato migrační teorie se zabývá pouze cílovými zeměmi migrace. Vychází z myšlenky, že mezinárodní migrace není způsobena push faktory, tedy faktory vytlačujícími migranty z jejich domovské země ale toliko faktory tahovými, tedy faktory, jež přitahují migrujícího pracovníka do cizí země. Hlavním pull faktorem je poptávka po zahraničních pracovnících. *„Tato poptávka vychází z přirozených vlastností rozvinutých industriálních společností a obratem vede k segmentaci jejich pracovních trhů. Teorie segmentovaného pracovního trhu stejně jako teorie světového systému, vnímá mezinárodní pracovní migraci jako přirozený důsledek ekonomické globalizace a liberalizace mezinárodního obchodu.“*³

Nevýhodou této teorie skutečnost, že zcela opomíjí existenci push faktorů a tím pádem nemůže tato teorie objasnit problematiku migrace jako celku.

Teorie světového systému

Teorie světového systému vychází z pojmu „moderní světový systém“, což je systém, který je světem sám o sobě. Teorie dále vychází z existence nerovného ekonomického řádu, že je rozdělen na oblasti jádra a na oblasti periferní. Z pohledu této teorie dochází vlivem modernizace a restrukturalizace zemědělství k odchodu manuálně pracujících v zemědělství do měst, příp. do zahraničí. Migrace je chápána v negativním

³KOLEKTIV AUTORŮ, *Migrace a rozvoj: Rozvojový potenciál mezinárodní migrace*, s. 21.

smyslu jako výsledek ekonomických a sociálních změn na globálním trhu. Nejsou zde uvažována pozitiva migrace, tedy případné pull faktory, která mohou vést ke zlepšení kvality života migrujících pracovníků.

Teorie kumulativní přičinnosti

Hlavní myšlenka teorie kumulativní přičinnosti je založena na předpokladu, že příčiny migrace a migrační pohyb mění prostředí, ve kterém dochází k rozhodnutím o migraci a tyto změny dále podněcují další migraci. Migrační proces tedy způsobuje procesy, které mění ekonomické, sociální i kulturní prostředí daného státu a tyto změny posilují další tendence k migraci.

Teorie migračních systémů

Teorie migračních systémů čerpá z teoretických východisek teorie světového systému a teorie kumulativní přičinnosti. „*Mezinárodní migrační systém lze chápat jako množinu míst propojených migračními proudy a protiproudů osob, kapitálu, zboží, služeb a informací mezi určitými zeměmi a méně intenzivně využívané migrační kanály s jinými státy.*“⁴ Mezinárodní migrační systém se skládá z jádra, které představuje přijímací stát, resp. státy a periferní oblasti, což je stát nebo skupina států, ze kterého, resp. kterých proudí toky migrantů.

Koncept dobrovolné a vynucené migrace

Tento koncept bere v úvahu i fakt, že kromě dobrovolné migrace existuje i migrace nucená, nedobrovolná. „*Nucená (nedobrovolná) migrace nastává, když okolnosti, které ji vyvolávají přímo nebo nepřímo nedovolují potencionálním migrantům zůstat v jejich domovech, ale nutí je z nich odejít.*“⁵ Příčiny této migrace lze rozdělit na příčiny, jež způsobují lidé, což je např. bída, obavy z války a politického pronásledování, a na příčiny způsobené přírodními katastrofami, např. záplavy, hladomor kvůli neúrodě apod. Z konceptu nucené migrace vychází oficiální definice osoby uprchlíka.

⁴KOLEKTIV AUTORŮ, *Migrace a rozvoj: Rozvojový potenciál mezinárodní migrace*, s. 26.

⁵KOLEKTIV AUTORŮ, *Migrace a rozvoj: Rozvojový potenciál mezinárodní migrace*, s. 27.

Teorie migračních sítí a transnacionálního sociálního prostoru

Koncept vychází z myšlenky, že existují migrační vazby či sítě. Tyto vazby vzájemně propojují migranty, a to jak migranty dřívější, současné, tak i migranty potencionální. Tyto vazby jsou důležité i z hlediska přenosu informací a poskytování pomoci, a to i finanční. Existence těchto sítí, tedy např. existence určité komunity v cílové zemi migrace může přispět ke zjednodušení migračního procesu prostřednictvím poskytnuté podpory po příjezdu migranta do dané země zahrnující pomoc při obstarávání zaměstnání, hledání bydlení apod. Existence sítí na druhou stranu přináší i rizika spočívající ve ztíženém začleňování celé komunity migrantů do společnosti hostitelské země, či dokonce riziko vstupu migrantů do ilegality.

3.1.2 Bariéry migrace

Bariéry migrace můžeme obecně definovat jako mechanismy, které brání skutečné realizaci migrace. Vzhledem k charakteru této diplomové práce, se budu dále věnovat především bariérám pracovní migrace.

Bariérami pracovní migrace jsou zejména ty okolnosti, které ztěžují či dokonce přímo znesnadňují pracovní migraci. Nejčastější bariéry pracovní migrace lze rozdělit na legislativní, kulturní, sociální a individuální.

Mezi bariéry legislativní či administrativní patří především přechodná opatření pro volný pohyb pracovních sil, omezené informace o životních a pracovních podmínkách v zahraničních státech, omezené informace o volných pracovních místech, odlišné daňové systémy a systémy sociálního zabezpečení. Dále bychom do této skupiny mohli zařadit uznávání odborné kvalifikace a omezený přístup k určitým typům zaměstnání. Kulturní a sociální bariéry spolu velice úzce souvisí. Jedná se zejména o existenci odlišné kultury a cizího jazyka, chybějící rodinné a přátelské zázemí a problematické zajištění vzdělání pro děti. Individuální bariéry jsou ty, které souvisejí přímo s konkrétní osobou, kterou svou existencí omezují. Do této skupiny tedy patří každá okolnost a překážka, která jedinci znemožňuje pracovní migraci. Především se jedná o nedostatečné jazykové vybavení konkrétního jedince, jeho nedostatečná kvalifikace či jeho neschopnost vyřízení potřebné

administrativy. Významnou překážkou je také absence práce pro partnera uchazeče o zaměstnání.

Tabulka č. 2: Bariéry migrace

<u>Legislativní (administrativní) bariéry</u>	<u>Kulturní a sociální bariéry</u>	<u>Individuální bariéry</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Složitě vyřizování formalit 	<ul style="list-style-type: none"> • Cizí prostředí a odlišná kultura 	<ul style="list-style-type: none"> • Neznalost cizího jazyka
<ul style="list-style-type: none"> • Neznalost zákonů a jiných právních předpisů v cizí zemi 	<ul style="list-style-type: none"> • Cizí jazyk 	<ul style="list-style-type: none"> • Nedostatečná kvalifikace
<ul style="list-style-type: none"> • Vysoké náklady na práci a začátek života v zahraničí 	<ul style="list-style-type: none"> • Chybějící rodina, přátelé 	<ul style="list-style-type: none"> • Obava z cizího prostředí, znalost domácího prostředí
<ul style="list-style-type: none"> • Nedostatek informací o volných pracovních místech, o pracovních podmínkách v cizí zemi 	<ul style="list-style-type: none"> • Problém se zajištěním vzdělání pro děti 	<ul style="list-style-type: none"> • Vlastnictví majetku v domovské zemi

Zdroj: Vlastní zpracování podle VAVREČKOVÁ, J., FISCHLOVÁ D., JANATA Z., Migrační potenciál příhraničí České republiky s Německem [online]. 2002.

Jako nejvýznamnější bariéry lze označit bariéry individuální, které můžeme nazývat bariérami psychosociálními. „Význam psychosociálních motivů je v případě migrace velice silný (markantní). V ČR, kde neexistuje politický útlak, pronásledování, hladomor a válečný konflikt, jsou tyto motivy, podle našeho názoru, nejsilnější bariérou migrace. Vysoká váha je kladena zejména na rodinu, rodinné zázemí, vztah ke svému majetku (domku, zahrádce); těsně následují pragmatické motivy jako je dobré pracovní místo v ČR, neznalost jazyka aj.“⁶

Lze tedy konstatovat, že u českého obyvatelstva nepředstavují bariéru administrativní nároky na migraci a neznalost předpisů států Evropské unie, ale hlavně již výše zmíněné psychosomatické motivy, především vlastnictví nemovitosti. Tyto motivy „jsou po 40 letech „společného socialistického vlastnictví“ u českého obyvatelstva velice

⁶VAVREČKOVÁ, J., FISCHLOVÁ D., JANATA Z., Migrační potenciál příhraničí České republiky s Německem [online]. 2002 [cit. 2014-10-01]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/%C4%8CR_SRN.pdf, str. 60.

silné.“⁷ Vyšší stupeň mobility a tedy i migrace, lze proto očekávat spíše u mladých lidí a současně s rozšiřováním Evropské unie o další členské země se tato mobilita, resp. migrace bude dále rozvíjet. Migrace však „*nebude mít charakter „klasické“ migrace. Půjde o pohyb napříč EU s několikaměsíčním pobytem v některé ze zemí Evropy – tzv. nomádství. Předpokládá se návrat do mateřské země.*“⁸

Obecně odchod do zahraničí a život v cizí zemi znamená pro člověka velkou stresovou situaci, protože je spojen s nutností orientace v cizím, neznámém prostředí, s novými kulturními zvyky a v neposlední řadě odloučením od důvěrně známého prostředí, přátel a rodiny. Pro některé osoby je proto možnost migrace nepřijatelná a nejsou ochotni ji podstoupit, i když by to pro ně znamenalo ekonomické výhody, zlepšení životní situace, atd. V určitých případech je možné určité bariéry migrace odstranit. V případě legislativních, resp. administrativních bariér, je to zejména stát, který by se měl podílet na jejich odstraňování a přijmout takové legislativní úpravy, které by vedly ke zjednodušení pohybu pracovních sil. Co se týká sociálních a kulturních bariér, v řešení při jejich překonávání by mohly pomoci různé spolky migrantů, které mohou podpořit integraci cizinců a osvojení cizího jazyka, což je pro integraci v cizí zemi jednou z hlavních priorit. Při odstraňování těchto bariér se tedy vytváří prostor pro neziskový sektor. Individuální bariéry jsou bariéry každého jednotlivce. V tomto případě každý člověk musí zvážit své možnosti při překonávání tohoto typu bariér.

3.1.3 Pracovní migrace v rámci Evropské unie

Pracovní migrace v rámci Evropské unie je úzce spojena s volným pohybem osob, který představuje jednu ze základních svobod Evropské unie a o kterém bude ještě pojednáno níže. V případě existence všech svobod, tedy svobody volného pohybu osob, zboží, služeb i kapitálu můžeme hovořit o jednotném, sjednoceném trhu Evropské unie, resp. v případě trhu práce o jednotném pracovním trhu. Sjednocený pracovní trh přináší jak výhody, tak nevýhody. Pozitivním přínosem je, že se migrací pracovníků ze země, kde je

⁷VAVREČKOVÁ, J., FISCHLOVÁ D., JANATA Z., *Migrační potenciál příhraničí České republiky s Německem* [online]. 2002 [cit. 2014-10-01]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/%C4%8CR_SRN.pdf, str. 60.

⁸Tamtéž, str. 60.

nízký počet volných pracovních míst sníží v těchto zemích nezaměstnanost a naopak migrující pracovníci mohou obsadit volná pracovní místa v zemích s nízkou mírou nezaměstnanosti. Dalším přínosem je šíření zkušeností a tzv. know-how přes hranice a také zdokonalování jazykových znalostí migrujících pracovníků. Na druhou stranu přináší sjednocený pracovní trh i svá negativa. Bezesporu největším z nich je tzv. brain drain, neboli únik kvalifikovaných pracovníků z jejich domovského státu. Tento jev je provázen závažnými ekonomickými následky, které spočívají ve skutečnosti, že lidé, kteří dosáhli určitého vzdělání a kvalifikace ve svém domovském státě a za finance tohoto státu, odcházejí pracovat do zahraničí, kde přispívají do sociálního a daňového systému tohoto zahraničního státu. Další nevýhody spočívají ve zvýšení konkurence mezi jednotlivými firmami, v nutnosti koordinace sociálního zabezpečení a v neposlední řadě také dochází k narušování trhu práce příchodem levné pracovní síly ze zahraničí.

Současným trendem a hlavním důvodem stěhování osob za prací do zahraničního státu, a to nejen v rámci Evropské unie, je zejména vidina vyššího výdělku, zlepšení jazykové vybavenosti, získání nových pracovních zkušeností a kontaktů. Prioritním důvodem u většiny migrantů je především možnost vydělání více peněz, a to i v rámci Evropské unie, kde stále existují několikanásobné rozdíly ve mzdách. „*Velké rozdíly v mzdových hladinách tak motivují i nezkušené a hůře jazykově vybavené občany zvážít svoje možnosti a odcestovat do jiné země za lepším výdělkem. Velmi často má taková migrace řetězový efekt, kdy noví migranti těží z kontaktů svých známých, kteří již v zemi pracují. Další velkou skupinou migrantů jsou lidé v daleko horší situaci. Ti ve svém regionu nemohou najít dlouhodobě jakoukoliv práci, a proto jsou ochotni odcestovat téměř naslepo. Tito lidé se mohou velmi jednoduše dostat do poměrně složité situace, kdy všechny peníze utratí za dopravu do země určení a bydlení na pár prvních dní, s tím že hned začnou pracovat. Realita často bývá jiná a oni jsou pak nuceni pracovat nelegálně za méně než státem určenou minimální mzdu. Tím pak poškozují celý trh práce a ve finále mohou brát práci místním, neboť ti by za takové peníze nikdy nepracovali. V případě Evropské unie však tyto obavy nepřekonali únosnou mez, jedná se spíše o okrajové jevy, které se vyskytují především ve větších městech.*“⁹ Zajímavé je pohlédnout na migraci

⁹Konkurenceschopnost a volný pohyb pracovních sil [online]. [cit. 2014-09-05].

Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/35/10567-konkurenceschopnost_a_volny_pohyb_ps.pdf, s. 18.

v rámci Evropské unie i z geografického hlediska. Zde se uplatňuje trend směřování migrantů ve směru z jihu na sever a z východu na západ. „V prvním případě můžeme zmínit poměrně výraznou imigraci z Řecka či Itálie do Německa a to ještě před rokem 2004. Daleko současnějším trendem je směřování občanů bývalých socialistických republik do západní Evropy. Jedná se především o občany Polska, Slovenska, Litvy či České republiky. Od roku 2007 pak i Bulharska a Rumunska.“¹⁰

Výše mzdy a míra nezaměstnanosti v domovském regionu však nemůže být jediným rozhodujícím faktorem. Je třeba zvážit, zda se vyplatí vzdát se kvůli vyšší mzdě v zahraničí nižších nákladů na živobytí v domovské zemi a dále zvážit, zda vyšší mzda v zahraničí vyváží náklady na stěhování, případně náklady na dojíždění. Dále je třeba vzít v úvahu, zda existuje možnost získání zaměstnání pro partnera, resp. manžela a jaké jsou možnosti pro studium dětí. Z těchto důvodů se část emigrantů vrací a celkově se skupiny emigrantů obměňují a i tyto důvody zapřičiňují to, že starší pracovníci a pracovníci, kteří ve své rodině mají postavení živitelů rodin, upřednostňují dojíždění za prací do sousední země. Tento trend tzv. pendlerství je patrný zejména v příhraničních oblastech.

3.1.4 Pracovní migrace občanů České republiky

„Je takřka nemožné zjistit počty českých občanů v zahraničí, a to především proto, že evidenci cizinců na svém území má každý stát stanovenou jinak. Například ve Velké Británii či Irsku, kam směřuje podstatná část českých občanů za prací, evidují pouze příchozí občany na základě vstupní registrace, respektive na základě registrace k sociálnímu číslu. Případný návrat zpět do vlasti však již nikdo neeviduje.“¹¹ Vzhledem k tomu, že každý stát vede evidenci cizinců jinak, existují pouze odhady počtu českých občanů na území cizích států.

Největší vlna pracovní migrace z České republiky se uskutečnila v letech 2005 a 2006, což je přirozená reakce na již výše zmíněný vstup České republiky do Evropské unie v roce 2004. Čeští občané nejvíce přesídlili do zemí, která neaplikovala po vstupu České republiky přechodná opatření (o této problematice bude ještě pojednáno níže), tedy

¹⁰ Konkurenceschopnost a volný pohyb pracovních sil [online]. [cit. 2014-09-05].

Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/35/10567-konkurenceschopnost_a_volny_pohyb_ps.pdf, s. 19.

¹¹ Tamtéž, s. 21.

především do Irska a Velké Británie. Po skončení první etapy přechodných opatření a uvolnění přístupu na pracovní trh např. ve Španělsku nebo Itálii, začali občané České republiky vyjíždět i do těchto států.

Od roku 2004, tedy od okamžiku vstupu České republiky do Evropské unie, vyjelo, podle odhadů, nejvíce českých občanů do Velké Británie (odhad činí 20 – 40 tisíc českých občanů). To je způsobeno zejména faktem, že Velká Británie neaplikovala přechodná opatření ve volném pohybu pracovníků, a její pracovní trh byl tedy přístupný českým občanům hned od roku 2004. To platí i v případě Irska, které se také umístilo na předních příčkách žebříčku států s největším počtem českých pracovníků odhad (10 – 20 tisíc českých občanů). Dalším státem s největším počtem občanů České republiky pracujících v zahraničí je Německo (odhad 10 – 30 tisíc českých občanů) a také Rakousko (cca 6 tisíc českých občanů). Německo i Rakousko jsou jedinými státy, které plně využily celou sedmiletou dobu přechodných opatření, a přesto se řadí ke státům s nejvyšším počtem českých pracovníků. To je způsobeno jednak tím, že tyto státy patří k nejbližším sousedům České republiky a jednak tím, že ač byla aplikovaná přechodná opatření v celém rozsahu, byly v jejich průběhu vyčleněny nedostatkové pozice, které byly zpřístupněny všem občanům Evropské unie bez pracovního povolení ještě během trvání doby přechodných opatření.

V případě Itálie, Španělska, Belgie, Nizozemka a Slovenska hovoří odhady o maximálně 5 000 českých občanů pracujících v každé z těchto zemí. U zbývajících zemí Evropské unie je počet pracujících českých občanů nižší než 1 000.

K pracovní migraci českých občanů je třeba konstatovat, že „*v porovnání s ostatními zeměmi Evropské unie jsme národem méně ochotným migrovat, a to nejen do zahraničí, ale i v rámci republiky. Češi jsou i podle Eurobarometru společně se Slovinci a Maďary na posledním místě v ochotě stěhovat se za prací. Faktorů je přitom více - dlouhá léta izolace, jazyková bariéra, ale i výše nákladů na bydlení. Ani vyšší výdělek není pro Čechy dostatečnou motivací, aby odešli za prací do ciziny.*“¹²

¹²*Konkurenceschopnost a volný pohyb pracovních sil* [online]. [cit. 2014-09-05]. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/35/10567-konkurenceschopnost_a_volny_pohyb_ps.pdf, s. 21.

3.2 Volný pohyb osob

3.2.1 Zásada volného pohybu osob a její vývoj

Volný pohyb osob patří spolu s volným pohybem zboží, služeb a kapitálu k základním svobodám vnitřního trhu Evropské unie. V roce 2008 bylo Evropskou komisí navrženo, aby k těmto čtyřem základním svobodám byla přidána ještě pátá, a to volný pohyb znalostí. Návrh Evropské komise byl reakcí na měnící se podmínky na světových trzích v souvislosti s globalizací. Cílem zavedení páté svobody vnitřního trhu Evropské unie je především usnadnění přechodu ke znalostní společnosti a udržení ekonomického postavení Evropské unie na světových trzích. Svoboda zahrnující volný pohyb poznatků by měla zejména překonávat roztržičnost vědeckých snah Evropské unie, tím že bude především podpořena mobilita vědeckých a akademických pracovníků a studentů v rámci celé Evropské unie a bude zajištěn přenos výsledků vědecké práce do praktického života.

Zásada volného pohybu osob v současné době spočívá v principu, že „*každý občan (a jeho rodina) má právo se přesunout do jiné členské země s cílem tam pracovat a usadit se v ní za stejných podmínek jako občané této země*“¹³ a její zavedení mělo „*přispět ke stále užšímu spojení evropských národů, k vzájemnému poznání a porozumění.*“¹⁴ Podstata této svobody nyní tkví v odstraňování právních a praktických překážek, které by mohly osobám bránit v přesunu za prací, podnikáním, studiem ale i turistikou z jednoho členského státu do jiného.

Současná podoba této zásady je však cílem dlouhodobého vývoje. Podoba a především rozsah principu volného pohybu osob se měnil a rozšiřoval současně s tím, jak se formovala podoba samotného Evropského hospodářského společenství, resp. Evropské unie.

V roce 1957 byly v Římě podepsány tzv. Římské smlouvy. Jedná se o smlouvu o Evropském hospodářském společenství a smlouvu o Evropském společenství pro atomovou energii. Smlouvy vzešly v platnost v roce 1958 od té doby lze hovořit o volném

¹³ URBAN, Luděk. *Jak byly odstraněny překážky volného pohybu pracovníků. Euroskop.cz - Volný pohyb osob* [online]. [cit. 2011-04-07]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob/>.

¹⁴ Tamtéž.

pohybu ekonomicky aktivních osob, tedy zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných.

Důležitým dokumentem, který přinesl změny v principu volného pohybu osob, bylo Nařízení č. 1612/68. Toto nařízení zakotvuje právo každého občana členského státu na přístup k zaměstnání na území jiného členského státu, a to za stejných podmínek jako mají státní příslušníci tohoto státu. Stejná práva přiznává i jeho rodinným příslušníkům, kteří mohou na základě ustanovení tohoto nařízení občana doprovázet do jiné členské země a zde se zdržovat, hledat si zaměstnání, nebo se vzdělávat, a to také za stejných podmínek jako občané tohoto státu. Toto nařízení bylo nahrazeno Nařízením č. 492/2011.

V roce 1987 se Jednotným evropským aktem okruh osob, na něž lze svobodu volného pohybu osob aplikovat, rozšířil na studenty, důchodce a také na osoby, které žijí z nezávislých příjmů. K dalšímu rozšíření principu volného pohybu osob došlo v roce 1993 přijetím Maastrichtské smlouvy, která zavedla pojem občanství Evropské unie. Tento pojem zahrnuje právo každého občana kteréhokoliv státu Evropské unie se svobodně pohybovat a pobývat na území jakéhokoliv státu Evropské unie. Současně byla také v této době přijata zásada zákazu diskriminace pracovníků při přijímání do zaměstnání, při odměňování a při stanovování jejich pracovních podmínek, a to kvůli jejich státní příslušnosti.

Další rozšíření zákazu diskriminace nastalo spolu s Amsterodamskou smlouvou, ve které je zakotven zákaz diskriminace kromě státní příslušnosti také z důvodu rasy, etnického původu, víry, pohlaví a sexuální orientace.

V roce 1994 byla svoboda volného pohybu osob rozšířena mimo státy Evropské unie na země Evropského hospodářského prostoru, které však členy Evropské unie nejsou, tedy Norsko, Island a Lichtenštejnsko. Se Švýcarskou konfederací má Evropská unie sjednanou dvoustranou úpravu týkající se volného pohybu osob.

Další posun kupředu v oblasti volného pohybu osob znamenalo odstranění kontrol osob na hranicích. Původně byla Schengenská dohoda podepsána v roce 1985 mezi Francií, Německem, Belgií, Lucemburskem a Nizozemskem. Samotné odstranění kontrol na hranicích se pak stalo realitou přijetím Amsterodamské smlouvy, jejíž součástí Schengenská dohoda tvoří.

V současné době tvoří součást Schengenského prostoru 26 států, z toho je 22 států Evropské unie – Belgie, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Itálie, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko, a dále 4 státy, které nejsou členy Evropské unie - Island, Norsko, Švýcarsko a Lichtenštejnsko. Tím, že byly v těchto státech odstraněny kontroly na vnitřních hranicích, může být snadněji uplatňován princip volného pohybu osob a také tím došlo k podpoře pracovní mobility v rámci zemí Evropské unie, resp. zemí Schengenského prostoru.

I přes stanovené právo usilovat o práci v jiné zemi Evropské unie, snahu minimalizovat možné bariéry a odstranění diskriminace, je mobilita pracovních sil v rámci Evropské unie velmi nízká. „Podle údajů žilo v roce 2006 v jiném členském státě zhruba 1,5 % občanů EU, přičemž se tento podíl během posledních 30 let nijak nezměnil. Na pracovní trhy zemí EU vstupují spíše občané třetích zemí a jejich počet vysoko převyšuje migranty z členských zemí.“¹⁵ Ze závěrů Evropské komise vyplývá, že mezi hlavní příčiny nízké mobility pracovních sil v rámci Evropské unie patří jazykové bariéry a nedostatek informací o možných pracovních příležitostech. Tyto bariéry má pomoci překonat služba EURES, které bude, vzhledem k tématu této práce věnována samostatná kapitola níže.

3.2.2 Migrující pracovníci, postavení a práva zaměstnanců

Podle legislativy Evropské unie se pojmem pracovník rozumí každá ekonomicky aktivní osoba, tedy jak osoba zaměstnaná tak osoba samostatně výdělečně činná. Migrujícím pracovníkem je pak osoba, která během svého ekonomicky aktivního života je, resp. byla ekonomicky aktivní, a tedy pojištěná ve více státech Evropské unie, resp. Evropského hospodářského prostoru, nebo ve Švýcarsku.

Jak již bylo uvedeno výše, v souladu se zásadou volného pohybu osob, náleží všem občanům Evropské unie právo žít, pracovat i studovat v ostatních členských zemích Unie. Tato práva patří k základním právům, která plynou z členství v Evropské unii a z občanství Evropské unie. „Občané Evropské unie mají tedy přiznáno právo na rovný přístup k pracovním příležitostem a následné rovné zacházení. Mohou se ucházet o práci

¹⁵ URBAN, Luděk. *Jak byly odstraněny překážky volného pohybu pracovníků. Euroskop.cz - Volný pohyb osob* [online]. [cit. 2011-04-07]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob/>.

*u jakékoliv firmy na území kteréhokoliv členského státu. Přičemž zájemci o pracovní příležitost ze dvou rozdílných zemí Unie nemohou být vystaveni rozdílným požadavkům a v rámci výběrového řízení jim musí být zaručeny stejné podmínky.*¹⁶

Velký důraz je v oblasti volného pohybu osob kladen na rovné podmínky všem občanům Evropské unie, zacházení s občany jiného členského státu jako s občany hostitelského státu, a dále na zákaz diskriminace především v oblasti pracovních podmínek. Zvláště je prosazován princip rovného postavení v zaměstnání mužů a žen, přičemž platí, že žena i muž musí za stejnou práci dostat zaplacenou stejnou mzdu. Z důvodu co nejlepšího zajištění výše uvedených principů byla na půdě Evropské unie přijata řada nařízení a směrnic. Jedním z nejdůležitějších nařízení je Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011 ze dne 5. 4. 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie, jež podrobně upravuje práva pracovníků.

Významným aktérem v této oblasti se stal také Evropský soudní dvůr, jenž svoji judikaturou přispívá k upevnění a dalšímu rozvoji práv pracovníků.

3.2.3 Uznávání odborných kvalifikací

S aplikací principu volného pohybu pracovníků se však objevila otázka, jak bude řešeno sociální zabezpečení pracovníků, kteří pracují v jiné členské zemi Evropské unie a dále otázka, jakým způsobem se bude postupovat při uznávání odborné kvalifikace získané v jiném členském státě.

*„V prvním případě musela být dána záruka, že s přechodem za prací do jiné členské země nebudou ztracena práva a nároky získané v domovské zemi. Případ byl ošetřen tak, že nároky, po které pojištění trvá, se sčítají, ať pracovníci působí v kterékoliv členské zemi. Důchody nabyté v kterékoliv členské zemi se vyplácejí oprávněné osobě, i když pobývá v jiném členském státě.*¹⁷

Proces uznávání nabytých kvalifikací představoval obtížnější problém, a to především kvůli existenci rozdílů mezi zeměmi na požadavky, jež jsou nezbytné k získání určitého typu kvalifikace. *„V zásadě je nezbytné rozlišovat mezi dvěma základními pojmy -*

¹⁶Práva zaměstnanců - občanů EU. Euroskop.cz - Práva zaměstnanců v EU [online]. [cit. 2011-04-07]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/616/sekce/prava-zamestnancu-v-eu/>.

¹⁷ URBAN, Luděk. Jak byly odstraněny překážky volného pohybu pracovníků. Euroskop.cz - Volný pohyb osob [online]. [cit. 2011-04-07]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob/>.

uznáváním odborné kvalifikace (tedy způsobilosti k výkonu profese) a uznáváním odborného vzdělání (jinými slovy doložitelně ukončeným vzděláním).“¹⁸ Uznávání odborné kvalifikace neboli uznávání profesní spočívá v posouzení znalostí a schopností konkrétního jedince, které mohou být získány jednak vzděláním a tedy doloženy dokladem o dosaženém vzdělání, nebo mohou být získány praktickým výkonem dané činnosti.

Uznávání dosaženého vzdělání, tedy akademické uznávání představuje uznávání kvalifikací, diplomů, případně částí absolvovaných studijních programů.

Do konce 80. let byl pro uznávání kvalifikací používán tzv. sektorový přístup, v rámci něhož byly přijímány tzv. sektorové směrnice upravující podmínky pro uznávání dokladů o dosaženém vzdělání regulovaných povolání. Jedná se především o zdravotnická povolání – lékař, zubní lékař, lékárník, všeobecná zdravotní sestra, apod., ale také např. architektů.

Od počátku 90. let je pro uznávání kvalifikací využíván princip přijímání rámcových, neboli obecných, směrnic. „*Tak bylo například rozhodnuto o vzájemném uznávání vysokoškolského diplomu o úspěšném zakončení tříletého studia (1990), o vzájemném uznávání vysvědčení o uzavřeném středoškolském nebo odborném vzdělávání (1992). Konsolidovaná směrnice s platností od roku 2007 nahradila celkem 15 starších směrnic týkajících se regulovaných profesí. U regulovaných profesí není však uznávání automatické – zaměstnavatel může požadovat šestiměsíční praxi nebo složení zkoušky, pokud se úroveň získané kvalifikace podstatně liší.*“¹⁹

Princip vzájemného uznávání kvalifikací je aplikován nejen na státy Evropské unie, ale na všechny státy Evropského hospodářského prostoru, dále v Norsku, Lichtenštejnsku a ve Švýcarsku.

¹⁸Uznávání kvalifikací a vzdělání v EU, MŠMT ČR. [online]. [cit. 2014-08-02].

Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/uznavani-kvalifikaci>.

¹⁹ URBAN, Luděk. *Jak byly odstraněny překážky volného pohybu pracovníků. Euroskop.cz - Volný pohyb osob* [online]. [cit. 2011-04-07]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob/>.

3.2.4 Europass

Europass představuje soubor dokladů o vzdělání a pracovních zkušenostech jedince. Nejedná se o oficiální doklad o dosaženém vzdělání, ale obsahuje souhrn dosažené kvalifikace daného jedince, a poskytuje potenciálním zaměstnancům, resp. vzdělávacím institucím přehledné informace o držiteli Europassu, jeho kvalifikaci a jazykových dovednostech, a to ve všech oficiálních jazycích Evropské unie.

Europass je tvořen v první řadě životopisem a dále pak evropským pasem dovedností, který se dále skládá z jazykového pasu, dokladu o mobilitě, dodatku k diplomu a dodatku k osvědčení.

Evropský jazykový pas je formulář, ve kterém jsou obsaženy informace o jazykových znalostech dotyčné osoby. Tento formulář si dotyčná osoba vyplňuje sama na základě sebehodnocení znalosti jazyka a úroveň znalostí jednotlivých cizích jazyků je vyjádřena jazykovými úrovněmi A1-C2.

Doklad o mobilitě je dokumentem, jenž dokládá studijní pobyt v zahraničí, příp. odbornou praxi v zahraničí. Vyplňují ho vysílací a hostitelská instituce (škola, zaměstnavatel). Je důležitý především pro absolventy, kteří nemají žádnou praxi, protože sděluje potenciálnímu budoucímu zaměstnavateli informace o zahraničních zkušenostech.

Dodatek k diplomu je dokladem připojeným k vysokoškolskému diplomu, příp. k diplomu z vyšší odborné školy. Dodatek k osvědčení je doklad, jenž je připojen k vysvědčení o maturitní zkoušce nebo výučnímu listu. Oba dokumenty usnadňují pochopení obsahu dosaženého vzdělání. Dodatek diplomu potenciálnímu zaměstnavateli sděluje, jaké předměty dotyčná osoba během studia absolvovala, s jakým prospěchem a jaké bylo téma jeho bakalářské, resp. diplomové práce. Dodatek k osvědčení umožňuje případnému zaměstnavateli zjistit, jaké dovednosti či kvalifikace jedinec během studia získal.

Mezi hlavní výhody Europassu patří možnost rychleji najít uplatnění v cizí zemi a usnadnění komunikace mezi uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli, příp. studenty a vzdělávacími institucemi. Tím pomáhá Europass zvyšovat pracovní mobilitu v rámci Evropské unie.

Používání Europassu je zdarma a je dobrovolné. Je tedy zcela na rozhodnutí každého jedince, zda využije služeb Europassu a v případě, že ano, je dále na jeho rozhodnutí, které dokumenty budou součástí jeho Europassu a které nikoliv.

3.2.5 Přejídná opatření

Poté, co se v roce 2004 Evropská unie rozšířila o deset nových zemí, nastala v původních zemích Evropské unie obava, že bude docházet k masové migraci osob z východních zemí do původních členských států, což by představovalo ohrožení domácích pracovních trhů těchto států. Z tohoto důvodu dostalo původních patnáct členských států Evropské unie (země EU-15) možnost po dobu až sedmi let ode dne vstupu 10 nových zemí uplatňovat tzv. přejídná opatření, a tím omezovat pro tyto nově přistoupivší státy přístup na svůj pracovní trh. Toto přejídné opatření je ustanoveno v Příloze V. Aktu o podmínkách přistoupení České republiky, Slovenské republiky a dalších osmi států, které vstoupily do Evropské unie 1. 5. 2004.

Přejídná opatření byla přijata vůči všem státům, které přistoupily 1. 5. 2004, kromě Malty a Kypru, a to z důvodu, že vzhledem ke geografické poloze těchto dvou států, nebyla obava z přílišného přílivu pracovních sil. Nově přistoupivší státy, vůči kterým byla přejídná období aplikována, jsou označovány jako státy EU-8.

Zavedení přejídných opatření patří mezi vnitřní záležitosti jednotlivých členských států, které se tak samy mohou rozhodnout, zda omezí vstup občanů nových členských států na svůj pracovní trh či nikoliv. V případě, že je jedním státem uplatňováno přejídné opatření vůči druhému státu, mohou občané tohoto druhého státu vstoupit na pracovní trh prvního státu pouze s platným pracovním povolením.

Stát, který tato omezení přijal, může své rozhodnutí kdykoliv zrušit, a tím umožnit přístup na svůj pracovní trh všem občanům Evropské unie bez rozdílu. I když se některý z členských států rozhodne prostředek přejídného opatření aplikovat, platí pravidlo přednosti občanů Evropské unie, které spočívá v zásadě, že občané Evropské unie mají přednost při obsazování volného pracovního místa před občany tzv. třetích států. Pokud se členský stát Evropské unie rozhodne prostředek přejídného opatření nevyužít, je postavení všech občanů členských států na pracovním trhu daného státu stejné.

Prostředek přechodných opatření mohou využít k ochraně svých trhů práce jak země EU-15 vůči nově přistoupivším státům, tak na základě zásady reciprocity země EU-8 vůči zemím EU-15. Tohoto práva využily tři nové členské státy, a to Polsko, Slovinsko a Maďarsko. *„Mezi zeměmi EU-8 byla uplatňována praxe, že žádná ze zemí EU-8 neuplatňuje vůči jakékoliv jiné zemi z této skupiny restriktivní opatření.“*²⁰

Přechodná opatření se týkají pouze přístupu občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků na pracovní trh ostatních členských států Evropské unie, nijak se nedotýkají studia nebo provozování samostatné výdělečné činnosti. Přechodná opatření se nijak nevztahují na další složky volného pohybu osob a ani nijak neomezují migraci občanů členských států Evropské unie do okolních států Evropské unie. Cílem a hlavní funkcí prostředku přechodných opatření je regulace vstupu na trh práce a ochrana domácího trhu práce. Avšak i v rámci aplikace přechodných opatření existují dvě výjimky. První z nich je, občan nového členského státu, který před vstupem svého domovského státu legálně žil a pracoval na území původního členského státu a jeho rodinní příslušníci mají právo neomezeného přístupu na pracovní trhy v rámci celé Evropské unie. Druhá výjimka spočívá v tom, že *„je možné tato přechodná opatření uplatňovat pro účely získání vstupu na trh práce a přístupu k zaměstnání v konkrétním členském státě. Jakmile pracovník získá přístup na trh práce určitého členského státu, použijí se na něj právní předpisy Unie o rovném zacházení v otázkách odměňování a získávání sociálních a daňových výhod.“*²¹

3.2.5.1 Etapy přechodného období

Přechodné období lze rozdělit do tří etap. Systém těchto tří etap lze označit jako 2+3+2. Základní přechodné období trvalo dva roky od vstupu nových zemí do Evropské unie, tedy do 30. 4. 2006. V tomto období mohly členské státy regulovat přístup občanů ostatních členských států prostřednictvím pomocí svých, tedy národních, opatření, nebo na základě uzavřených dvoustranných dohod. Kromě Velké Británie, Irska a Švédska využilo první dvouletou fázi všech zbývajících dvanáct zemí ze skupiny zemí EU-15.

Po skončení první fáze byla Evropskou komisí vypracována zpráva o dopadech této první fáze přechodných opatření. Podle zjištění Evropské komise nebyl příliv pracovníků

²⁰KRÁL, Richard et al., *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*, s. 15.

²¹KRÁL, Richard et al., *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*, s. 13.

ze zemí EU-8 tak masivní, jak se očekávalo a mobilita pracovních sil měla spíše pozitivní efekt. Celkově pracovníci z EU-8 pomohli přispět ke zlepšování veřejných financí a k udržitelnému ekonomickému růstu. Vzhledem k tomuto vývoji a k obavám, že by další prodlužování doby přechodných opatření mohlo vést k nárůstu nelegálního zaměstnávání, znělo doporučení Evropské komise určené státům Evropské unie uvážit další aplikaci přechodného opatření.

Po seznámení se se zprávou, měly země Evropské unie Evropské komisi sdělit svá stanoviska týkající se jejich dalšího záměru při uplatňování přechodných opatření.

Základní období mohlo být tedy při prodloužení o další 3 roky, tj. do 30. 4. 2009 za podmínky, že stát, který se rozhodl dále uplatňovat přechodná opatření tuto skutečnost, sdělil Evropské komisi. Přechodná opatření se dále rozhodly nevyužívat Španělsko, Řecko, Portugalsko, Finsko a Itálie. „*Některé ostatní státy (jako například Belgie, Francie, Lucembursko či Nizozemsko) se rozhodly pro zjednodušení svého existujícího národního přístupu. Dánsko oznámilo, že udrží restriktce během druhé fáze, ale zjednoduší jejich procedury.*“²² Německo a Rakousko se rozhodly využít přechodných opatření i ve druhé fázi.

Výjimečně mohlo být přechodné období o skončení druhé fáze prodlouženo ještě o další 2 roky, tedy do 30. 4. 2011, a to pouze z důvodu přetrvávajících problémů na domácích trzích práce, což využilo pouze Rakousko a Německo.

Poslední fáze přechodných opatření tedy skončila dnem 30. 4. 2011 a od 1. 5. 2011 je v Evropské unii zaveden volný pohyb pracovníků v rámci zemí EU-25, což znamená, že čeští občané, stejně jako občané dalších devíti členských zemí, které přistoupily stejně jako Česká republika k Evropské unii 1. 5. 2004, mohou pracovat ve všech ostatních členských státech bez omezení.

Obecně můžeme konstatovat, že migrace pracovníků ze zemí EU-15 do zemí EU-8, resp. EU-10 měla pozitivní dopad na celou ekonomiku. „*V členských zemích Evropské unie, které umožnily vstup pracovníkům z nových členských zemí, nebyly hlášeny žádné negativní dopady. Oficiální údaje, včetně údajů Komise, prokázaly, že pracovníci z východní Evropy negenerovali nezaměstnanost a nezpůsobili tlak na systémy sociálního*

²²KRÁL, Richard et al., *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*, s. 14.

zabezpečení. Jejich příliv naopak přinesl v cílových zemích ekonomický růst kolem jednoho procenta HDP.“²³

I z tohoto důvodu vyzvali poslanci Evropského parlamentu členské státy Evropské unie, aby zvážily využití maximální doby přechodných opatření pro Bulharsko a Rumunsko. Pro tyto státy byla maximální doba přechodných opatření, která se aplikovala na obdobném principu, jak je popsáno výše, až do 31. 12. 2013. I přes tyto výzvy trvalo omezení pro bulharské a rumunské občany v Německu, Rakousku, Belgii, Velké Británii, Irsku, Nizozemsku, Lucembursku, Francii, Maltě a, pouze pro občany Rumunska také ve Španělsku, až do konce roku 2013 a tyto státy tedy otevřely své pracovní trhy pro občany Bulharska a Rumunska dne 1. 1. 2014. V současné době je princip přechodných opatření využíván v případě Chorvatska.

3.2.5.2 Otevření rakouského a německého pracovního trhu českým občanům

Jak jsem již uvedla výše, státy, ve kterých panovaly největší obavy z přílivů levných pracovních sil, byly Německo a Rakousko. Tyto již od roku 2004 deklarovaly, že zamýšlejí využít maximální možnou dobu přechodného opatření. „*Rakousko svůj záměr zdůvodnilo tím, že téměř polovina jeho území hraničí s členskými státy EU-8, dále vysokým procentem cizích státních příslušníků na svém území a mimořádně obtížnou situací na trhu práce. Navzdory tomu Rakousku už v roce 2008 stanovilo pro okruh 65 profesí zjednodušený postup pro získání pracovního povolení. Z toho faktu vyplývá, že, i když to Rakousko pochopitelně popírá, hlavním důvodem využití i poslední etapy přechodných omezení bylo zejména uklidnění veřejnosti.*“²⁴

Německo své rozhodnutí využít přechodných opatření po maximální možnou dobu odůvodnilo také obavami z vážného narušení svého pracovního trhu. Nicméně je faktem, že i Německo přistoupilo k rozhodnutí zjednodušit postup pro získání pracovního povolení pro absolventy německých škol a pro nedostatkové pozice. Dále umožnilo nábor nekvalifikovaných pracovníků z EU-8 a EU-2 (Bulharsko, Rumunsko) pro dočasné, sezónní práce.

²³ PALÁT, M., *Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: Teorie a praxe v Evropské unii*, s. 43.

²⁴ KRÁL, Richard et al., *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*, s. 13.

K rozhodnutí zjednodušit postupy pro získání pracovního povolení a celkově umožnit snadnější přístup na svůj pracovní trh Německo přistoupilo z důvodu nedostatku kvalifikovaných pracovních sil, jako jsou odborníci, především inženýři, v oboru matematiky, přírodních věd, techniky a IT, a také nedostatku pracovníků ve zdravotnictví a pečovatelských službách. Dále byl v Německu nedostatek prodavačů, skladníků, osob pracujících jako personál v hotelích a restauracích. Navíc lze na základě demografického vývoje předpokládat, „že v roce 2030 bude v Německu chybět na 5,2 milionu kvalifikovaných sil, z toho 2,4 milionu vysokoškolsky vzdělaných lidí.“²⁵

Na jednu stranu tedy v Německu a respektive i v Rakousku vzniká potřeba kvalifikovaných i nekvalifikovaných pracovních sil, kterými mohou být právě pracovníci přicházející z členských zemí EU-15. Na druhou stranu ale mají Němci i Rakušané obecně strach z občanů nových členských zemí. „Bojí se, že jim zájemci o práci z nových členských zemí neregulovaně zaplní německý pracovní trh a že budou ochotni pracovat za méně peněz než Němci, a tím budou tlačit na celkové snížení hodinové mzdy.“²⁶ Tato představa je ale nereálná, nelze tvrdit, že by čeští občané dobrovolně pracovali za nižší výplatu jen z důvodu své národnosti, avšak i tato obava byla jedním z důvodů, proč Německo a Rakousko využilo celou sedmiletou dobu přechodných omezení.

Pracovní trhy Německa a Rakouska se tedy definitivně otevřely až 1. 5. 2011 a od té doby občané České republiky i ostatních států Evropské unie, jež se staly jejími členy 1. 5. 2004, pracovat ve všech zemích Evropské unie, resp. Evropského hospodářského prostoru, bez omezení. Otevření německého pracovního trhu přineslo šanci českým odborníkům, i méně kvalifikovaným pracovníkům. Jedinou podmínkou od otevření pracovního trhu pro získání zaměstnání je, kromě odpovídající kvalifikace, znalost německého jazyka, což ale může pro zájemce o práci v Německu představovat bariéru.

Závěrem lze konstatovat, že Německo si stejně jako Rakousko využitím celé sedmileté doby přechodného období spíše uškodilo, jelikož občané států EU-8, především kvalifikovaní, kteří měli zájem o vycestování a práci v zahraničí, takto učinili dříve než v roce 2011 a migrovali do Velké Británie, Irska či Švédska.

²⁵DAŇKOVÁ, Alena. IDnes.cz [online]. 15. 4. 2011 [cit. 2011-04-20]. *Německo otevírá pracovní trh, Čechů se ale bojí*. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/nemecko-otvira-pracovni-trh-cechu-se-ale-boji-f3s-/podnikani.asp?c=A110414_1567032_viteze_bab.

²⁶ Tamtéž.

3.3 Evropská politika zaměstnanosti

Evropská politika zaměstnanosti je součástí jedné ze společných politik států Evropské unie, kterou je Evropská sociální politika. Představuje soubor opatření, která mají pomoci vytvořit rovnováhu na pracovním trhu, efektivně využívat pracovní síly, zajistit přiměřenou životní úroveň občanů a harmonizovat nabídku a poptávku na trhu práce.

„Sociální politika je významně ovlivněna kulturou a tradicí jednotlivých států, proto nesou hlavní zodpovědnost za provádění politiky zaměstnanosti a sociální politiky členské státy. Evropská unie ale také aktivně ovlivňuje sociální politiku jednotlivých členských států, a to různými způsoby: v některých oblastech stanovuje minimální standardy chránící snadno zranitelné jedince a skupiny obyvatel (např. ochrana zaměstnanců v pracovněprávních vztazích stanovením pracovních podmínek a podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ochrana zaměstnanců a příslušníků etnických menšin proti diskriminaci apod.), v jiných podporuje spolupráci a výměnu zkušeností mezi jednotlivými státy (např. politika zaměstnanosti, boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení nebo reformy důchodových systémů) a konečně podporuje národní politiky zaměstnanosti a sociální soudržnosti také finančně z Evropského sociálního fondu.“²⁷

Jak uvedeno výše, politika zaměstnanosti je především v režii jednotlivých států. Evropská unie koordinuje tyto národní politiky zaměstnanosti tak, aby bylo dosaženo společných cílů Evropské unie. Hlavními cíli politiky zaměstnanosti Evropské unie jsou zejména podpora podnikání a motivace k práci, prevence rizika dlouhodobé nezaměstnanosti a boj proti nelegálnímu výkonu práce a dále zajištění rovných a důstojných podmínek pro práci všem občanům Evropské unie. Hlavním nástrojem pro financování opatření v oblasti politiky zaměstnanosti i politiky sociální je Evropský sociální fond.

Na společnou sociální politiku, resp. politiku zaměstnanosti byl kladen důraz od samého počátku vzniku společenství, což je v souladu s jednou z hlavních myšlenek Evropského hospodářského společenství, resp. Evropské unie, kterou je zlepšování kvality

²⁷ Podmínky přistoupení České republiky k EU uzavřené na kodaňském summitu EU v prosinci roku 2002, Kapitola 13: Sociální politika a zaměstnanost. Euroskop.cz - Vyjednané kapitoly [online]. [cit. 2011-04-07]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/154/171/clanek/kapitola-13-socialni-politika-a-zamestnanost/>.

života svých občanů. Základy Evropské sociální politiky jsou zakotveny již ve Smlouvě o Evropském hospodářském společenství, která uvádí podporu pracovních a životních podmínek a zaměstnanosti jako stěžejní cíl Společenství. Tohoto cíle mělo být dosaženo vytvořením jednotného evropského trhu, což by přispívalo k ekonomickému a následně sociálnímu růstu. Dalším důležitým dokumentem v oblasti sociální politiky, resp. politiky zaměstnanosti se stala Evropská sociální charta platná od roku 1965. Tento dokument představuje právní rámec pro harmonizaci sociální politiky Evropského společenství. Podpisem Charty se členské státy zavázaly, že cílem jejich sociálních politik bude uplatňování zásad a principů, které Charta obsahuje. Jedná se především o právo na práci, rovné pracovní podmínky apod.

Od 70. let 20. století se do popředí cílů Evropské sociální politiky dostává otázka řešení problematiky nezaměstnanosti. Evropským společenstvím jsou vytvářeny nejrůznější programy na podporu zaměstnanosti. I přes tato opatření, byla míra nezaměstnanosti ve většině států vysoká. Evropská komise proto vydala v roce 1993 tzv. Bílou knihu o růstu konkurenceschopnosti, která obsahuje sadu investičních a fiskálních opatření, která Evropská unie použije při podpoře zaměstnanosti a zvýšení konkurenceschopnosti ekonomiky.

Další důležitou změnu v pojetí politiky zaměstnanosti přinesla v roce 1997 Amsterodamská smlouva, ve které je zaměstnanost pojata jako celá hlava smlouvy, která stanoví, že členské státy i Evropská unie usilují o rozvoj koordinované strategie zaměstnanosti, podporují kvalifikaci a flexibilitu pracovníků. Podpora zaměstnanosti podle Amsterodamské smlouvy představuje společný zájem, jemuž jsou podřízeny činnosti jednotlivých členských států. Přijetím Amsterodamské smlouvy je politika zaměstnanosti pasována na společnou politiku Evropské unie. Smlouvou je také zřízen stálý výbor pro zaměstnanost, který splňuje poradní funkci při koordinaci politik zaměstnanosti jednotlivých členských států.

V souvislosti s přijetím Amsterodamské smlouvy se v roce 1997 konal Lucemburský summit. Členské státy se shodly, že pro úspěšný boj proti nezaměstnanosti v rámci celé Evropské unie je nezbytné, aby jednotlivé členské státy vypracovaly akční plány, které zachytí specifika a odlišnosti těchto jednotlivých států. Na základě Amsterodamské smlouvy byla vypracována Evropská strategie zaměstnanosti.

Evropská strategie zaměstnanosti má pomoci koordinovat politiky zaměstnanosti členských států a kandidátských zemí. Hlavní odpovědnost za svou vlastní politiku zaměstnanosti nesou jednotlivé státy, přičemž Evropská unie aktivity jednotlivých států sleduje a koordinuje a poskytuje odborné poradenství. Evropská strategie zaměstnanosti je založena na tzv. hlavních směrech zaměstnanosti, které navrhuje a na základě společných priorit v politikách zaměstnanosti, na kterých se členské státy dohodly, je zpracovává. Po poradě s Evropským parlamentem tyto hlavní směry zaměstnanosti schvaluje Rada Evropské unie. V rámci Evropské strategie zaměstnanosti má Evropská komise za úkol každoročně sledovat politiku zaměstnanosti každého státu a vyhodnocovat její soulad s přijatými hlavními směry, dále Evropská komise vydává doporučení ke zlepšení stavu zaměstnanosti v konkrétním státě. Ke sledování situace zaměstnanosti a vyhodnocování jejího zlepšení se používají ukazatele dohodnuté členskými státy. Tyto ukazatele jsou pravidelně přezkoumávány za pomoci statistického úřadu Evropské unie - Eurostatu.

Ruku v ruce se společenským, ekonomickým i politickým vývojem docházelo k vývoji Evropské strategie zaměstnanosti. V roce 2000 se konal Lisabonský summit, jenž stanovil cíl na následující období deseti let. Formulace cíle byla ovlivněna faktem, že v této době byla Evropská unie ohrožena slabým ekonomickým vývojem a nízkou mírou zaměstnanosti. Hlavní myšlenkou a cílem stanoveným Lisabonským summitem je tedy to, že Evropská unie se má stát nejvyspělejší a nejvíce konkurenceschopnou ekonomikou, která bude zároveň schopna zajistit udržitelný růst.

Vzhledem k neúspěchu Lisabonské strategie, jenž spočíval ve faktu, že se nepodařilo dosáhnout vytyčených cílů (míra zaměstnanosti a počet vytvořených pracovních míst nedosáhl stanovené hranice, stále přetrvávají rozdíly v růstu produktivity mezi Evropskou unií a průmyslově nejvyspělejšími státy), se začalo hovořit o vytvoření další strategie. Výsledkem je přijetí Strategie Evropa 2020 v březnu 2010. Na základě Strategie Evropa 2020 vznikla Strategie zaměstnanosti, jejímž cílem je vytvořit napříč všemi státy Evropské unie více nových pracovních míst a nadále zvyšovat jejich kvalitu. Komise vytvořila soubor opatření, která mají vést k naplnění stanoveného cíle. Jsou jimi podpora a pomoc osobám měnícím zaměstnání nebo vracejícím se do zaměstnání, podpora volného pohybu pracovníků, dále dotace na nábor pracovníků a snížení daňové zátěže pracovníků.

Závěrem je třeba zdůraznit, že soudobý trend evropské politiky zaměstnanosti spočívá v aktivní podpoře zaměstnanosti. Namísto finanční podpory nezaměstnaných, která je svoji povahou pasivní, se aktivně podporují schopnosti a dovednosti nezaměstnaných osob za využití těchto nástrojů: zprostředkování zaměstnání, podpora tvorby pracovních míst, programy zaměřené na rizikové skupiny nezaměstnaných jako jsou handicapovaní, mladí lidé, ženy po mateřské dovolené, osoby předdůchodového věku.

3.4 Evropské služby zaměstnanosti (EURES)

Evropské služby zaměstnanosti – European Employment Services, neboli EURES, představují nástroj Evropské unie v oblasti nezaměstnanosti. Síť EURES je informační a poradenská služba. Jedná se o systém spolupráce mezi službami zaměstnanosti členských států, jejich partnery a Evropskou komisí. Hlavní myšlenkou služby EURES je usnadnit mezinárodní mobilitu pracovních sil v rámci Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru, který kromě států Evropské unie zahrnuje ještě Norsko, Lichtenštejnsko a Island, a také v rámci Švýcarska. Tím, že systém EURES podporuje mobilitu pracovních sil v rámci Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska, přispívá k oživení ekonomiky v rámci tohoto prostoru.

EURES je určena občanům zemí Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska, kteří se snaží najít práci v jiném státě Evropského hospodářského prostoru nebo ve Švýcarsku. Uchazeči o zaměstnání se mohou na informační síť EURES obrátit v případě, že potřebují získat informace nutné k získání zaměstnání v zahraničí. Dále je EURES určen i zaměstnavatelům, kteří mají zájem zaměstnat občany států Evropského hospodářského společenství či Švýcarska, nebo pokud chtějí nabídnout volné pracovní místo.

3.4.1 Vznik EURES a programové dokumenty

Předchůdcem Evropských služeb zaměstnanosti byl systém SEDOC, jež vznikl na základě nařízení Komise ze dne 8. 12. 1972 a oficiálně fungoval od roku 1973 jako reakce na povinnost členských států vyplývající z nařízení 1612/68 a spočívající v zabezpečení spolupráce v rámci služeb zaměstnanosti a poskytnutí informací o situaci na trhu práce každého státu. Účelem těchto opatření bylo vytvořit přehled pracovních a celkově životních podmínek v jednotlivých členských státech.

Myšlenka fungování systému SEDOC byla ve své době originální, avšak vzhledem k rychlosti tehdejší komunikace, která v té době probíhala pouze poštou, případně faxem, nemohlo být v rámci systému SEDOC pružně reagováno na nově vzniklé pracovní místo. Často docházelo k situaci, že než byly o volném pracovním místě informovány všechny státy, bylo již toto obsazeno domácím pracovníkem. Dalšími nevýhodami tohoto systému bylo to, že nebyla přesně vymezena jeho působnost, nebyly stanoveny přesné cíle, kam má

směřovat a ani nebyly stanoveny konkrétní úkoly, jimiž se má zabývat. Vzhledem k tomuto, nebyl systém SEDOC stoprocentně využíván, postupem času se stal zastaralým a celé fungování systému SEDOC šlo k neúspěchu.

I přes tento neúspěch se počátkem 90. let 20. století vedly debaty o možné modernizaci služeb zaměstnanosti na evropské úrovni a vytvoření nového systému, jež by byl schopen reflektovat nově vznikající problémy. Výsledkem je vznik sítě EURES – Evropských služeb zaměstnanosti.

Síť EURES tedy vznikla po rozsáhlých debatách Rozhodnutím Evropské komise č. 93/569, které vychází ze Směrnice 1612/68 o volném pohybu pracovních sil. „*Tento dokument umožňuje bližší spolupráci národních služeb zaměstnanosti a popisuje mechanismy spojování nabídek práce a poptávky po ní.*“²⁸ Rozhodnutí č. 93/569 mimo ustanovení sítě EURES také stanovilo její hlavní cíle, úkoly a specifikuje informace, jež má síť za úkol shromažďovat a poskytovat a dále stanoví role členů sítě EURES a určuje způsob řízení sítě. Stanovení hlavních cílů, úkolů způsobu řízení sítě EURES znamenalo velký pokrok, bylo však třeba vytvořit informační portál pro urychlení způsobu komunikace a výměny informací. První internetové stránky byly spuštěny ve Walesu až v červnu roku 1998 a internetový portál EURES byl spuštěn dokonce až v září roku 2003.

Postupem doby od okamžiku začátku fungování systému EURES se objevovala potřeba jej reformovat, zdokonalit jeho jednotlivé prvky i s ohledem na další rozšiřování Evropské unie. Proto bylo dne 23. 12. 2003 přijato nové Rozhodnutí komise, kterým se provádí nařízení Rady č. 16122/68 a které nahrazuje předchozí rozhodnutí č. 93/569. Toto rozhodnutí přesně stanoví cíle a složení sítě EURES a určuje roli Evropského koordinačního úřadu.

V souvislosti s přijetím Rozhodnutí Evropské komise, kterým byla ustanovena síť EURES, byly přijaty dva programové dokumenty, kterými jsou Charta EURES, která byla přijata 4. 4. 2003, a Směrnice EURES, která byla přijata 13. 6. 2003 na tříleté období.

²⁸EURES právní a programové dokumenty. EURES ČR. s. 1.

3.4.1.1 Charta EURES

Charta EURES je rozdělena do tří částí, přičemž první část popisuje aktivity EURES, druhá část stanoví operační cíle, standardy kvality a povinnosti členů a partnerů EURES a konečně třetí část ustanovuje jednotný systém a společné postupy výměny informací.

V první části charty je obsažena myšlenka, že při formulování cílů je třeba mít na zřeteli evropský rozměr a respektovat především Evropskou strategii zaměstnanosti. Jako hlavní aktivity systému EURES jsou stanoveny následující:

a) Služby pro zprostředkování, jež zahrnují snahu o zvyšování mobility na pracovním trhu, která spočívá především ve výměně přesných a aktuálních informací o volných pracovních místech a poptávkách po zaměstnání;

b) Mezinárodní, sektorová a přeshraniční spolupráce spočívající v posílení vzájemné spolupráce mezi členy a partnery EURES;

c) Monitorování, vyhodnocování a řešení překážek mobility, jež má za cíl vytvořit koordinovaný systém sledování možných překážek mobility a pomoci možné překážky odstranit.

Druhá část Charty EURES stanoví operační cíle, standardy kvality a povinnosti členů a partnerů sítě EURES. Tato část je dále rozdělena do jednotlivých sekcí, kterými jsou:

a) Integrace databází volných pracovních míst.

Integrace databází volných pracovních míst spočívá ve zpřístupnění všech volných míst členům a partnerům EURES, a to k 1. 1. 2005 a dále v šíření informací o těchto volných pracovních místech mezi ostatní členy a partnery EURES.

b) Výměna informací.

Tento bod zahrnuje výměnu informací o volných pracovních místech, dále výměnu informací o životních a pracovních podmínkách a trhu práce, výměnu žádostí o práci. V neposlední řadě tato část Charty upravuje přístup k vyměňovaným informacím, přičemž členové EURES musí zajistit nezbytné technické zařízení umožňující ničím neomezený přístup k vyměňovaným informacím a zároveň je nutné, aby členové EURES během zpřístupňování informací a jejich výměně dbali na ochranu osobních údajů.

c) Pracovníci EURES, kvalifikace a vzdělávání.

Tento bod vychází z myšlenky, že úspěch sítě EURES vychází z existence kvalifikovaných pracovníků, kterými jsou EURES manažeři, EURES poradci a případně další pracovníci. Tyto osoby mají být náležitě vzděláni, dále a mají být dále vzdělávání a školeni.

d) Směrnice a plány aktivit.

Směrnice jsou určeny ke stanovení celkových operativních cílů pro dané období. Plány aktivit předkládají členové EURES každé tři roky na následující období. Tento bod Charty upravuje také zvláštní pravidla pro aktivity v rámci příhraničních partnerství, o nichž bude v této práci pojednáno níže.

e) Propagace sítě EURES.

Propagace sítě EURES a poskytování informací o tom, co tento systém může potencionálním klientům nabídnout je významnou podmínkou k úspěchu celého systému. Na propagaci sítě EURES se budou podílet její členové a partneři a je nezbytné, aby jejich propagační aktivity a jimi poskytované informace byly plně v souladu s komunikační strategií celého systému. Dále se stanoví, že logo EURES je majetkem Komise a bude používáno členy a partnery EURES při aktivitách, které s EURES souvisejí.

f) Principy pro monitorování a hodnocení aktivit EURES

Monitorování a hodnocení aktivit EURES je nezbytné pro zachování kvality systému a její další zvyšování.

Třetí část Charty EURES stanoví jednotný systém a společné modely výměny informací, jež představují základ fungování sítě EURES.

„Jednotný systém popisuje základní rámec pro výměnu dat, jako

- *povaha informace určené k výměně;*
- *frekvence výměny dat;*
- *způsoby, jak zajistit dostupnost ostatním členům a partnerům.*

Společné modely popisují obsah a formu, v níž dochází k výměně dat všech typů.“²⁹

²⁹EURES právní a programové dokumenty. EURES ČR. s. 32.

3.4.2 Cíle a úkoly EURES

Cíle Evropských služeb zaměstnanosti plynou z právních dokumentů a jsou stanovovány především tak, aby byly v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti. Cíle systému EURES lze rozdělit do tří skupin, a to na cíle obecné, specifické a operativní. Hlavním, resp. obecným cílem EURES je zajištění skutečného volného pohybu osob a sjednocení trhů práce v rámci Evropské unie, resp. Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. „*EURES přispívá ke koordinovanému provádění části II nařízení (EHS) č. 1612/68. Podporuje evropskou strategii zaměstnanosti a přispívá k upevnování evropského jednotného trhu.*“³⁰Druhá část Nařízení vlády (EHS) č. 1612/68 je nazvaná Zprostředkování zaměstnání a dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou. Tato část je dále rozdělena do 4 hlav, přičemž jednotlivé hlavy stanoví pravidla pro spolupráci mezi členskými státy Komise, pravidla mechanismu pro dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou a opatření pro kontrolu této rovnováhy a v neposlední řadě také stanoví úkoly Evropského koordináčního úřadu.

Obecný cíl EURES je dále v Rozhodnutí komise ze dne 23. prosince 2013 rozvinut do cílů specifických, mezi něž patří výměna informací o pracovních místech, životních podmínkách, podpora transparentnosti a otevřeného pracovního trhu. „*EURES usiluje, ve prospěch uchazečů o zaměstnání, pracovníků i zaměstnavatelů, zejména o podporu*

- *rozvíjení evropských trhů práce, otevřených a dostupných pro každého;*
- *nadnárodní, meziregionální a přeshraniční výměny volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání;*
- *transparentnosti a výměny informací o evropských trzích práce včetně informací o životních podmínkách a o možnostech získání odborné kvalifikace;*
- *rozvoje metod a ukazatelů pro tento účel.*“³¹

Operační cíle jsou pak jako směry činnosti dále rozvíjeny v příslušné Směrnici EURES, kterou vytváří Evropský koordináční úřad vždy na tři roky. Směrnice EURES 2010-2013 stanovila jako hlavní operační cíle zlepšení přístupu k síti EURES a zlepšení jejího fungování, poskytování služeb uchazečům o zaměstnání i zaměstnavatelům, realizace přeshraniční a příhraniční spolupráce v rámci sítě EURES a také navázání bližší spolupráce

³⁰EURES právní a programové dokumenty. EURES ČR. s. 21.

³¹Tamtéž.

s dalšími partnery jako jsou regionální samosprávy, univerzity, zaměstnavatelé v soukromém sektoru a nevládní organizace.

Na základě hlavních směrů činností stanovených ve směrnici EURES vytváří jednotlivé členské státy specifické plány činnosti, které předkládají Evropskému koordinačnímu úřadu.

Posláním sítě EURES je tedy především usnadnit a podporovat volný pohyb pracovníků v Evropském hospodářském prostoru, a proto EURES poskytuje informace o pracovních místech a životních podmínkách aporadenství osobám, které by měly zájem pracovat v jiné zemi, poskytuje pomoc zaměstnavatelům, kteří chtějí zaměstnat pracovníky z jiných zemí, a celkově jeho činnost směřuje k rozvoji a hladkému fungování společného evropského trhu práce. Významným úkolem sítě EURES je také realizace aktivit v příhraničních regionech.

3.4.2.1 EURES v přeshraničních regionech

Významnou roli hraje systém EURES v příhraničních regionech jednotlivých zemí, kde dochází k časté mobilitě pracovníků mezi jednotlivými státy. S rostoucí mobilitou narostla potřeba zvýšit informovanost o pracovních příležitostech a celkově poskytnout odborné poradenství, jelikož osoby denně dojíždějící přes hranice za prací jsou omezovaly existencí odlišných právních systémů, setkávají se s administrativními i daňovými překážkami a tyto brzdí jejich mobilitu. Síť EURES pomáhá tyto překážky a omezení odstraňovat, významným způsobem tak podporuje mobilitu v přeshraničních regionech a tím výrazně přispívá k rozvoji skutečného evropského trhu práce

V sousedících příhraničních regionech vznikají specializovaná regionální partnerství mezi jednotlivými institucemi. „*Přeshraniční EURES spojuje veřejné služby zaměstnanosti, vzdělávací instituce, zaměstnavatele, odborové organizace, místní orgány a instituce zabývající se zaměstnaností a záležitostmi odborných školení v pohraničních oblastech s Evropskou komisí.*“³² V současné době služba EURES zahrnuje více než 20 přeshraničních partnerství ve 13 zemích po celé Evropě. V případě zájmu o ustanovení nového přeshraničního partnerství je třeba tento požadavek, jenž vzniká z iniciativy

³²Portal.gov.cz. EURES - Vše o zaměstnání - občan - článek [online]. 2011 [cit. 2011-04-07] Dostupné z: http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/8712?ks=1083&docid=411.

jednoho nebo více potencionálních partnerů, předložit Koordinační kanceláři EURES. Ta požadavek posoudí a poté rozhodne o jeho uznání.

Přeshraniční partnerství umožňují spolupráci mezi jednotlivými zainteresovanými institucemi, tedy systému veřejných služeb zaměstnanosti v jednotlivých regionech, odborovými svazy a svazy zaměstnavatelů. Dalšími partnery mohou být vzdělávací instituce, instituce místní a regionální správy, příp. další subjekty mající význam na přeshraničním pracovním trhu. Při spolupráci se klade důraz na konkrétní situaci v daném regionu a přihlíží se k potřebám této oblasti.

Důležitým dokumentem, kterým se přeshraniční partnerství řídí, je Rámcová dohoda. Tento dokument stanoví cíle partnerství, organizační strukturu a další operační pravidla. Jednotliví přeshraniční partneři se jím zavazují, že se budou podílet na všech aktivitách přeshraničního partnerství. Obecně je platnost Rámcové dohody tři roky. Po uplynutí této doby má být provedena její revize a poté má být případně obnovena.

Partnerství jsou tedy ustavena na základě Rámcové dohody orgánem, který se nazývá Řídící výbor a ve kterém jsou zastoupeny všechny zúčastněné organizace. Řídící výbor je základním rozhodovacím orgánem v partnerství, jehož hlavním úkolem je zajišťovat soudržnost daného partnerství. Dále Řídící výbor předkládá návrhy možných aktivit, které by mohly být součástí aktivit jednotlivých členů, a současně předkládá odhad rozpočtu realizace těchto aktivit a provádí hodnocení těchto aktivit a vyhodnocuje výsledek jejich realizace. Řídící výbor má prezidenta, který je vybrán jako představitel daného partnerství z členů jedné z organizací, které signovaly Rámcovou dohodu, a to na základě konsenzu, resp. prostou většinou. Řídícím výborem je vybrán koordinátor, který má na starosti správné fungování partnerství. Tato činnost spočívá v přípravě návrhů aktivit a přípravě setkání Řídícího výboru. Koordinátor je osobou, která komunikuje s dalšími přeshraničními partnerstvími, členy EURES a také s Evropskou komisí.

Základními úkoly systému EURES v přeshraničních regionech je

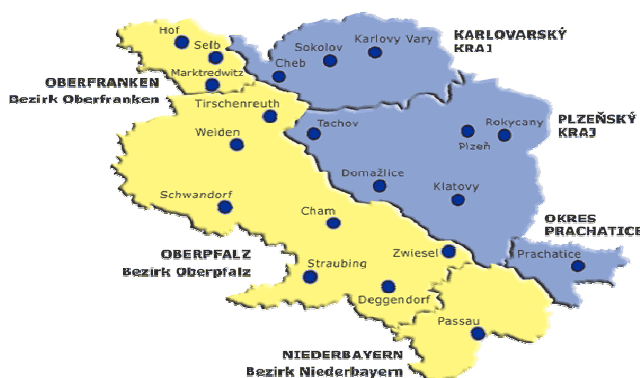
- monitoring volných pracovních míst;
- poskytování a výměna informací o volných pracovních místech;
- poskytování informací o pracovních podmínkách a životních podmínkách celkově;
- podpora mobility pracovníků v těchto oblastech;

- snaha o zlepšení situace na pracovních trzích v těchto oblastech, a to především prostřednictvím společných projektů.
- sledovat celkovou situaci na trhu práce a životní podmínky v příhraničních regionech.

3.4.2.1.1 Bayern–Tschechien (Bavorsko – Čechy)

Partnerství EURES v příhraničních regionech, kde je partnerem i Česká republika, bylo vytvořeno mezi regiony Bavorsko a Čechy, konkrétně se tohoto partnerství účastní za Spolkovou republiku Německo region Horní Falcko, Horní Franky, Dolní Bavorsko a za Českou republiku Plzeňský a Karlovarský kraj a okres Prachatice (Jihočeský kraj). Partnerství EURES mezi regiony Bavorsko – Čechy, které vzniklo v říjnu roku 2005, je prvním případem partnerství mezi původním státem Evropské unie a státem nově přistoupivším. „EURES Bavorsko - Čechy zahrnuje regiony německých úřadů práce Hof, Weiden, Schwandorf, Deggendorf a Passau a na české straně Plzeňský a Karlovarský kraj a ÚP Prachatice. V této oblasti (25.000 km²) žije ca. 2,4 mil. obyvatel, z toho 1,2 mil. výdělečně činných. Dle údajů z roku 2012 překračovalo každodenně hranici na cestě do zaměstnání 6.710 pendlerů. 6.301 českých občanů se vydávalo za prací do Bavorska a celkem 409 německých občanů do Karlovarského a Plzeňského kraje a ÚP Prachatice.“³³

Schéma č. 1: Region EURES Bayern - Tschechien



Zdroj: EURES: EURES-BY-CZ. [online]. 2014 [cit. 2014-10-11]. Dostupné z: <http://www.eures-by-cz.eu/index.php?id=6&L=1>.

³³EURES: EURES-BY-CZ. [online]. 2014 [cit. 2014-10-11]. Dostupné z: <http://www.eures-by-cz.eu/index.php?id=6&L=1>.

Cíle partnerství Bayern-Tschechien vycházejí z obecných cílů systému EURES a zároveň naplňování cílů tohoto partnerství pomáhá rozšiřovat přístup ke službám EURES.

Cíli partnerství Bayern - Tschechien jsou především:

- zvýšit pracovní mobilitu pracovníků v příhraniční oblasti západních Čech a Bavorska;
- poskytnout uchazečům o zaměstnání, studentům i zaměstnancům informace o pracovních trzích na obou stranách hranice;
- shromažďovat statistické údaje o trhu práce.

Partnery jsou kromě místně příslušných Pracovních úřadů v Německu a poboček Úřadu práce v České republice také Krajská hospodářská komora Plzeňského kraje, Českomoravská konfederace odborových svazů – regionální rada odborových svazů Plzeňského a Karlovarského kraje. Německý odborový svaz – Bavorsko, Průmyslová a obchodní komora Regensburg a dále Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a v Německu Spolková agentura pro práci a její bavorské regionální ředitelství.

3.4.2.1.2 EURES - TriRegio

Dalším partnerstvím, kterého je účastna i Česká republika, je také EURES-TriRegio. Členy tohoto partnerství jsou regiony ležící v Sasku, Čechách a Dolním Slezsku. Konkrétně polský subregion Jeleniogórsko-Wałbrzyski, v České republice kraj Karlovarský, Ústecký a Liberecký a ve Spolkové republice Německo pak správní obvody Chemnitz a Drážďany. Toto partnerství vzniklo v roce 2007 po třech letech příprav trvajících od doby vstupu Polska a České republiky do Evropské unie.

Hlavním úkolem partnerství EURES-TriRegio je integrace sousedících příhraničních trhů třech států. Další cíle jsou obdobné jako v případě partnerství Bayern – Tschechien, a tedy podpora vytvoření a rozvoje společného trhu pracovního trhu a zprostředkování informací zaměstnavatelům, uchazečům o zaměstnání i studentům.

V rámci partnerství EURES-TriRegio se v této oblasti pravidelně konají přeshraniční poradenské dny, které jsou provázeny burzami práce a náborovými dny, kterých se účastní i regionální zaměstnavatelé. Dále jsou organizovány semináře zaměřené na určitou tematiku a odborná fóra.

Partnery projektu partnerství EURES – TriRegio jsou Pracovní úřady a kontaktní pracoviště Úřadů práce v členských regionech, dále Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a Ministerstvo práce a sociálních věcí Polské republiky, Saské regionální ředitelství Spolkové agentury pro práci, Českomoravská konfederace odborových svazů, Západopolský svaz zaměstnavatelů, Německý odborový svaz kraj Sasko Krajská hospodářská komora Liberec, Regionální hospodářská komora Poohří.

Schéma č. 2: Region EURES-TriRegio

Karte der EURES-TriRegio



Zdroj: Region - Eures-Triregio - Tschechisch [online]. 2013 [cit. 2014-10-07]. Dostupné z: <http://www.eures-triregio.eu/region-215.html>.

3.4.2.1.3 Beskydy

Dalším významným partnerstvím s českou účastí je partnerství Beskydy, jež je vytvořeno regiony ležícími v „nových“ členských státech Evropské unie. Členy jsou Moravskoslezský, Olomoucký a část Zlínského kraje v České republice, na Slovensku Žilinský kraj a Opolské a Slezské vojvodství v Polsku. Přípravy vedoucí ke vzniku tohoto partnerství počaly již v roce 2002, rámcová smlouva byla podepsána v roce 2007.

Hlavní cíle partnerství Beskydy kopírují hlavní cíle samotného systému EURES. Kromě poskytování informací o pracovních podmínkách a volných pracovních místech v sousedních regionech, se jedná především o podporu přeshraniční mobility pracovních sil, a to zejména i s ohledem na fakt, že k pohybu pracovníků dochází hlavně směrem do České republiky. „Počet slovenských pracovníků v pohraničních regionech České republiky činil k 30. červnu 2007 celkem 8279 a polských pracovníků zde působilo 3856.“³⁴

Partnery v rámci regionu EURES-T Beskydy jsou stejně jako v regionech popsanych výše především Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a obdobné instituce na Slovensku a v Polsku a také místně příslušné krajské pobočky Úřadu práce v České republice, Úřady práce na Slovensku a v Polsku. Dále Krajská hospodářská komora Moravskoslezského kraje, odborové svazy všech tří zemí a polská centra pro odborné vzdělávání.

Schéma č. 3: Region EURES Beskydy



Zdroj: *Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach* [online]. [cit. 2014-10-07]. Dostupné z: <http://old.wup-katowice.pl/posrednictwo-pracy/eures-t-beskydy-pl-sk-cz>.

³⁴EURES v přeshraničních regionech. [online]. [cit. 2014-10-07]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=cs&acro=eures&catId=56&parentCategory=&orgId=6686>

3.4.3 Struktura systému EURES

Struktura systému EURES je zakotvena v Rozhodnutí Komise 2003/8/ES ze dne 23. 12. 2003 a v Chartě EURES.

Síť EURES je tvořena Evropským koordinačním úřadem, jež dohlíží na dodržování části II nařízení (EHS) č. 1612/68, která se týká zprostředkování zaměstnání a dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou, a napomáhá naplňovat cíle činnosti sítě EURES. Dále je na základě Rozhodnutí Komise zřízena Strategická skupina na vysoké úrovni, která se skládá z řídicích pracovníků členů sítě EURES. Předsedou strategické skupiny na vysoké úrovni je zástupce Komise. Úkolem této strategické skupiny je v první řadě pomáhat Komisi při činnosti směřující k naplňování cílů EURES a při dohledu nad sítí EURES. Dále Komise se strategickou skupinou konzultuje otázky týkající se Charty EURES, stanovení hlavních směrů činnosti EURES na 3 roky, návrhu výroční zprávy Komise týkající se výsledků zprostředkování zaměstnání a vyrovnávání nabídky a poptávky po zaměstnání v rámci Evropské unie, resp. Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a otázky týkající se zprávy, kterou každé dva roky předkládá Komise Evropskému parlamentu, Radě a Hospodářskému a sociálnímu výboru.

Dalším významným prvkem ve struktuře systému EURES je pracovní skupina, kterou zřizuje Koordinační úřad. Pracovní skupina je složena z manažerů EURES, přičemž každý manažer zastupuje jednoho člena sítě EURES. Pracovní skupina má za úkol přispívat k rozvoji a realizaci cílů sítě EURES.

Jak uvedeno výše, každý člen sítě EURES si zvolí svého EURES manažera, jehož činnostmi je zejména:

- reprezentování příslušného člena EURES v rámci pracovní skupiny;
- v rámci členské země prosazovat myšlenky evropské pracovní mobility a systému EURES;
- koordinace EURES aktivit;
- dohled nad dodržováním plánu aktivit a nad naplňováním cílů sítě EURES;
- poskytovat informace EURES poradcům a EURES kontaktním osobám.

V České republice je EURES manažer odborný zaměstnanec Ministerstva práce a sociálních věcí, Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce. Je hlavou sítě poradců EURES, které metodicky řídí. Poradci EURES působí především na krajských pobočkách Úřadu práce ČR, na krajských pracovištích pak nalezneme kontaktní osoby EURES.

Poradci EURES i kontaktní osoby EURES jsou osobami, které uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům v různé míře poskytují potřebné informace. Vzhledem k tomu, že úkolem EURES poradce i kontaktní osoby je poskytovat informace osobně, je EURES poradce hlavní osobou, prostřednictvím níž je možné poskytovat služby EURES veřejnosti, proto budou hlavní úkoly a činnosti EURES poradce rozebrány ještě níže.

3.4.4 Služby systému EURES

Služby systému EURES můžeme rozdělit dle formy jejich poskytování takto:

- služby poskytované EURES poradci a kontaktními osobami.
- služby poskytované elektronicky prostřednictvím webových stránek.

Služby sítě EURES poskytované v jakékoliv formě jsou bezplatné.

3.4.4.1 EURES poradci a kontaktní osoby

EURES poradci jsou speciálně vyškolené osoby, které zájemcům o zaměstnání i zaměstnavatelům poskytují informace, poradenství a odbornou pomoc. EURES poradci disponují odbornými znalostmi i praktickými dovednostmi v oblasti administrativních a právních aspektů evropské pracovní mobility. „*EURES poradci tvoří personální zázemí sítě EURES, jsou hybnou silou celého systému.*“³⁵

Mezi hlavní úkoly EURES poradce patří:

- sledovat nabídku a poptávku na trhu práce;
- podporovat mobilitu a mezinárodní spolupráci v rámci celého Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska;

³⁵Portal.gov.cz. *EURES - Vše o zaměstnání - občan - článek* [online]. 2011 [cit. 2011-04-07] Dostupné z: http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/8712?ks=1083&docid=411.

- zpracovávat a poskytovat informace o situaci na trhu práce, volných místech a životních a pracovních podmínkách;
- poskytovat uchazečům o zaměstnání i zaměstnavatelům, odborné poradenství a pomoc;
- poskytovat školení, informace a podporu ostatním zaměstnancům úřadu práce;
- zajišťovat fungování sítě EURES a propagovat ji.

V případě speciálního požadavku jsou schopni obstarat tyto informace prostřednictvím svých zahraničních kolegů – EURES poradců.

K 1. 11. 2014 působilo v rámci sítě EURES více než 1 000 EURES poradců a jejich počet se dále zvyšuje. V České republice působí 15 EURES poradců, a to v krajských pobočkách Úřadu práce ČR a na kontaktním pracovišti Frýdek – Místek. Na ostatních kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR pracují kontaktní osoby EURES. Tyto osoby jsou schopny sdělit základní informace o síti EURES, o evropském a národním portále EURES, poskytnou informační materiály o síti EURES a v případě zájmu předat kontakt na příslušného EURES poradce pracujícího na krajské pobočce Úřadu práce ČR.

EURES poradci, EURES kontaktní osoby a další pracovníci, kteří poskytují služby EURES musí disponovat náležitým vzděláním a být odborně vyškoleni. Aby osoba mohla vykonávat činnost EURES poradce, musí absolvovat počáteční školení podle směrnic Koordinační kanceláře EURES. Další školení jsou důležitá pro zvýšení kvalifikace EURES poradců a kontaktních osob, protože pouze kvalitně vyškolený a informovaný EURES poradce je schopen poskytnout kvalitní služby.

3.4.4.2 Portál EURES

Služeb EURES je možné využívat elektronicky, prostřednictvím webových stránek, resp. prostřednictvím evropského či národního portálu EURES.

Evropský portál EURES www.ec.europa.eu/eures poskytuje informace o volných pracovních místech, o životních a pracovních podmínkách v zemích Evropské unie, resp. Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska, obsahuje databázi životopisů s možností zadat do databáze vlastní životopis a umožňuje získání dalšího odborného vzdělávání.

Ke dni 1. 11. 2014 bylo na evropském portále EURES registrováno téměř 2,5 milionu volných pracovních míst.

Národní portál EURES www.portal.mpsv.cz byl vytvořen v květnu roku 2004 a je součástí Portálu Ministerstva práce a sociálních věcí a doplňuje informace o službách EURES plynoucí z evropského portálu EURES pro občany České republiky. Národní portál EURES obsahuje informace o práci v zemích Evropské unie/Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska, o pracovních a životních podmínkách v těchto zemích, aktuální informace o výběrových řízeních, pracovních pohovorech a nábořech zahraničních zaměstnavatelů v České republice, aktuální nabídku volných pracovních míst, seznam EURES poradců a kontaktních osob EURES a také vzory životopisů, odpovědi na nejčastější dotazy a další užitečné informace nejen pro uchazeče o zaměstnání.

3.4.4.3 Služby sítě EURES pro zaměstnavatele

Síť EURES poskytuje služby nejen pracovníkům, uchazečům o zaměstnání a studentům, ale i zaměstnancům. Její služby mohou využít všechny osoby, které chtějí využít práva volného pohybu osob, resp. pracovních sil. *„Činnost sítě EURES je koordinována Evropskou komisí a jejích aktivit se účastní veřejné služby zaměstnanosti zemí EU, EHP a Švýcarska. Zapojeny jsou i regionální a národní orgány zabývající se problematikou zaměstnanosti, např. odborové svazy, organizace zaměstnavatelů a rovněž místní a regionální úřady. EURES v České republice nabízí zdarma své služby a poradenství zaměstnavatelům, kteří mají zájem zaměstnat pracovníky ze zemí EU, EHP a Švýcarska, a to prostřednictvím následujících možností:*

- *EURES CV-Search;*
- *Zveřejnění nabídky práce v databázi evropského portálu EURES;*
- *Distribuce volných míst do vybraných členských států;*
- *Poradenství a pomoc při hledání pracovní síly v zemích EU/EHP.*“³⁶

³⁶Služby pro zaměstnavatele [online]. [cit. 2014-11-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/firma>.

EURES CV-Search umožňuje zaregistrovaným zaměstnavatelům na webové stránce www.eures.europa.eu v sekci pro zaměstnavatele při hledání svých budoucích zaměstnanců procházet a nahlížet do životopisů uchazečů o zaměstnání ze zahraničí.

Zveřejnění nabídky práce v databázi evropského portálu EURES je možné dvěma způsoby, a to nahlášením volného pracovního místa na příslušném pracovišti Úřadu práce, nebo samostatně on-line. V prvním případě je volné pracovní místo zveřejněno v celoevropské databázi volných pracovních míst automaticky po nahlášení volného místa na příslušném pracovišti Úřadu práce a žádosti o zveřejnění této nabídky na Integrovaném portálu MPSV (www.portal.mpsv.cz). Volné pracovní místo lze také výslovně označit jako vhodné pro pracovníky z jiných členských států. V tomto případě budou takto označená pracovní místa zobrazována přednostně. Ve druhém případě má zaměstnavatel možnost po registraci na portálu MPSV sám zadávat a spravovat nabídku volných pracovních míst, která uchazečům o zaměstnání nabízí.

Další službou, kterou síť EURES pro zaměstnavatele nabízí je možnost šířit nabídku konkrétního volného místa prostřednictvím EURES poradců do konkrétního státu Evropské unie/Evropského hospodářského prostoru.

Dále služba EURES poskytuje pro zaměstnavatele poradenství spočívající v konzultacích a přednáškách a dále organizuje burzy práce, v rámci kterých mohou zaměstnavatelé uskutečnit nábor nových zaměstnanců. V případě zájmu mohou EURES poradci poskytnout i individuální poradenství.

3.4.5 Reforma a budoucnost systému EURES

Jelikož systém EURES funguje již od roku 1994, není reálné, aby ustrnul ve své původní podobě. Během let prošel, jak uvedeno výše, určitým vývojem. Aby však mohl být EURES plně funkčním a využívaným i v následujících letech, je třeba jej neustále aktualizovat a přizpůsobovat změnám na trhu práce i v celé společnosti. Evropská komise proto neustále debatuje a hledá možnosti, jak učinit systém EURES ještě prospěšnějším.

Evropská Komise proto navrhla legislativní balíček týkající se Evropské regionální politiky, sociální politiky a politiky zaměstnanosti na období 2014 – 2020. V rámci tohoto

balíčku jsou pro síť EURES důležité zejména dva návrhy týkající se jeho financování a poskytování služeb.

Zároveň bylo dne 26. 11. 2012 přijato rozhodnutí, kterým se provádí nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) 492/2011, které reformu EURES zakotvuje po právní stránce. Cílem přijatého rozhodnutí je *„je modernizovat a zlepšit celoevropskou síť pro hledání zaměstnání EURES. Rozhodnutí pomůže zvýšit mobilitu pracovníků v členských státech a připravit cestu k vytvoření skutečného evropského trhu práce. Cílem reformy EURES je usnadnit uchazečům o zaměstnání kontaktování zaměstnavatelů, kteří hledají určité dovednosti, zaměřit se na odvětví a povolání, kde je nedostatek kvalifikovaných pracovních sil, a podpořit programy mobility pro mladé lidi.“*³⁷

Reforma EURES zahrnuje několik aspektů a jejím hlavním cílem je především transformovat systém EURES na nástroj přispívající k dosažení cílů Strategie Evropa 2020. Systém EURES má být po dokončení reformy nástrojem pomáhajícím jak zaměstnancům se sklony k pracovní mobilitě, tak zaměstnavatelům, kteří mají potíže s obsazením pracovních míst domácími pracovníky. EURES se má stát nástrojem, ještě více než doposud, podporujícím mobilitu pracovníků a také podporující zaměstnavatele při hledání nových pracovních sil, a to zejména díky vytvoření jednoduššího přístupu k aktuálním volným pracovním místům a životopisům osob hledajících zaměstnání.

Obsah reformy EURES lze vyjádřit ve třech základních bodech, které spolu vzájemně souvisí, a je proto třeba na ně nahlížet ve vzájemné souvislosti. Stručně lze tyto tři prvky shrnout takto:

1. Financování „horizontálních“ aktivit prostřednictvím programu pro sociální změny a inovace

Hlavní myšlenkou tohoto bodu je zahrnout tzv. „horizontální“ aktivity EURES, jako je rozvoj portálu EURES, vzdělávání a školení EURES poradců, výměna informací i praktických zkušeností apod., pod nově vytvořený Program pro sociální změny a inovace.

Program pro sociální změny a inovace zahrnuje také návrh na rozšíření cílových skupin, na které se systém EURES v rámci podpory mobility na pracovním trhu zaměří. Jedná se zejména o tyto skupiny:

³⁷Zaměstnanost: Komise zlepšuje síť EURES pro mobilitu uchazečů o zaměstnání. European Commission. [online]. 2012 [cit. 2014-10-10]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1262_cs.htm.

- a) Státy s problémy při zaměstnávání osob,
 - b) Problematické druhy profesí,
 - c) Skupiny zaměstnanců.
2. Financování národních a přeshraničních aktivit prostřednictvím Evropského sociálního fondu

Národní a přeshraniční aktivity patří k tradičním činnostem v rámci sítě EURES. Do budoucna by mělo docházet k jejich posílení. Co se týče financování těchto aktivit, nadále by tyto měly být financovány Evropským sociálním fondem, avšak státy mají možnost financovat své konkrétní aktivity prostřednictvím konkrétních prioritních os jednotlivých operačních programů. Tímto rozhodnutím si každý stát může přizpůsobit služby sítě EURES konkrétním požadavkům svého trhu práce.

3. Rozhodnutí Komise, kterým se provádí Nařízení Rady 492/2011

Tento prvek reformy EURES spočívá v požadavku, aby síť EURES odpovídala za koordinovanou implementaci Nařízení 492/2011, především jeho druhé části. Implementace Nařízení Rady 492/2011 je styčným bodem celé reformy EURES. Reforma EURES přinese změny ve struktuře systému, jeho fungování i v obsahu služeb, které systém EURES nabízí.

Všechny služby EURES budou nově obsaženy v katalogu služeb a budou rozděleny na univerzální a doplňkové. Povinnost poskytování univerzálních služeb vyplývá přímo z Nařízení 492/2011. Doplňkové služby, jak plyne z jejich názvu, nejsou povinně poskytované, ale plní důležitou podpůrnou roli při naplňování cílů systému EURES.

Změny přinese i struktura systému EURES. Současný systém EURES se skládá z členů, kterými jsou komise a Veřejné služby zaměstnanosti členských států a partnerů, kteří jsou důležití zejména pro přeshraniční spolupráci (regionální organizace, sociální organizace). Nově reformovaný systém EURES v sobě bude zahrnovat kromě Evropské komise, členů EURES a partnerů EURES také nově definované přidružené partnery EURES. Mezi partnery EURES a přidruženými

partnery je rozdíl právě v šíři poskytovaných služeb. Partneři EURES poskytují univerzální služby, zatímco přidružení partneři EURES tuto povinnost nemají.

Další změnou v rámci reformy EURES je vytvoření nové Charty EURES, která nahradí tu stávající a Směrnice EURES.

Díky reformě bude EURES přeměněn na efektivní a účinný nástroj politiky zaměstnanosti založený na transparentním obsazování pracovních míst a posílení spolupráce mezi členskými státy. Cílem je, aby uchazeči o zaměstnání z celé Evropské unie měli okamžitý přístup k aktuálním volným pracovním místům a zaregistrovaní zaměstnavatelé by si mohli vybírat vhodné pracovníky z databáze životopisů. Dále by systém EURES nabízel uchazečům o zaměstnání i zaměstnavatelům informace a pomoc při pracovní mobilitě, aby usnadnil nábor zaměstnanců a jejich následnou integraci v novém pracovním prostředí v zahraničí. Změny systému EURES představují přidanou hodnotu pro uchazeče o zaměstnání, osoby měnící zaměstnání i zaměstnavatele a celkově vedou k vytvoření fungujícího, transparentního evropského trhu práce.

3.4.6 Fungování systému EURES v České republice

3.4.6.1 Vznik služby EURES v České republice

Česká republika se zapojila do sítě Evropských služeb zaměstnanosti současně se svým vstupem do Evropské unie. Informační systém EURES byl tak od 1. 5. 2004 zaveden na všechny úřady práce jako nová standardní služba.

„Pomocí systému EURES si uchazeči o práci mohou hledat uplatnění v rámci celé EU/EHP. Síť EURES však slouží i zaměstnavatelům, kteří mají zájem zaměstnávat ve svých formách zahraniční pracovníky. Česká republika získala hned v prvním roce fungování systému EURES důležité kontakty v celé evropské síti EURES. Aktivně se zapojila mezi členské státy, které si prostřednictvím informačních databází EURES nebo přímými kontakty vyměňují informace o mobilitě pracovníků, o nedostatcích a přebytcích na jejich pracovních trzích, o životních a pracovních podmínkách v jednotlivých státech, ale i o negativních jevech mobility.“³⁸

EURES v České republice je plně začleněn do veřejných služeb zaměstnanosti. V souvislosti se vznikem nové instituce Úřadu práce ČR přešla agenda EURES z Ministerstva práce a sociálních věcí na tuto nově vzniklou instituci.

3.4.6.2 Využití služby EURES v praxi

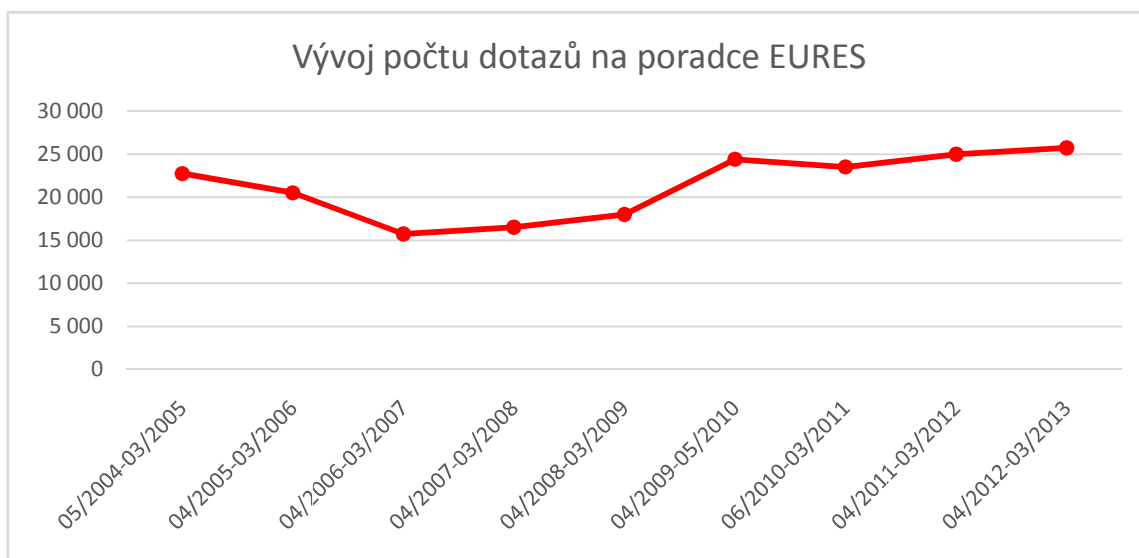
Jak již bylo zmíněno výše, osobními prvky v rámci sítě EURES, které komunikují se zájemci o služby EURES jsou poradci EURES, resp. kontaktní osoby EURES. Poradci EURES přispívají k naplňování cílů služby EURES především tím, že poskytují informace o volných pracovních místech, pracovních podmínkách a životních podmínkách v zahraničí klientům služby EURES, ať už z řad uchazečů o zaměstnání, resp. zájemců o práci v zahraničí, tak z řad zaměstnavatelů. V neposlední řadě se na poradce EURES obracejí také ostatní pracovníci veřejných služeb zaměstnanosti.

Za dobu existence služby EURES v České republice se na poradce EURES obrátilo se svým dotazem či žádostí celkem 192 050 osob. Následující graf zachycuje vývoj počtu dotazů směřujících na poradce EURES od začátku doby fungování služby v České

³⁸Výroční zpráva: EURES České republiky květen 2004 - březen 2005 [online]. [cit. 2014-10-15]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/podminky/dokumenty/vyrocní_zpravy_eures/vyrocní_zprava.pdf.

republiky. Je patrné, že v prvním roce po zavedení služby EURES byl zájem o služby EURES a služby EURES poradce značný. Bylo to způsobeno novou situací, která nastala po vstupu České republiky do Evropské unie, kdy otevření pracovních trhů mnoha evropských zemí, především Velké Británie, Irska, Švédska a států přistoupivších do Evropské unie společně s Českou republikou, mělo za následek zvýšení zájmu českých občanů o práci v zahraničí. V následujících letech byla v počtu dotazů na poradce EURES zaznamenána klesající tendence. Tento jev lze vysvětlit nízkou mírou nezaměstnanosti a celkově příznivou situací na trhu práce, kdy poptávka po pracovních silách na pracovním trhu převyšovala nabídku. Počet dotazů na poradce EURES se zvýšil v období 04/2009-05/2010, což bylo jednak zapříčiněno delším sledovaným obdobím o 2 měsíce oproti obdobím předcházejícím a jednak také faktem, že na situaci na trhu práce se promítly vlivy hospodářské krize, kdy v důsledku propouštění vzrostla míra nezaměstnanosti a lidé, kteří náhle přišli o práci, začali využívat nové možnosti při hledání zaměstnání.

Graf č. 1: Vývoj celkového počtu dotazů na poradce EURES

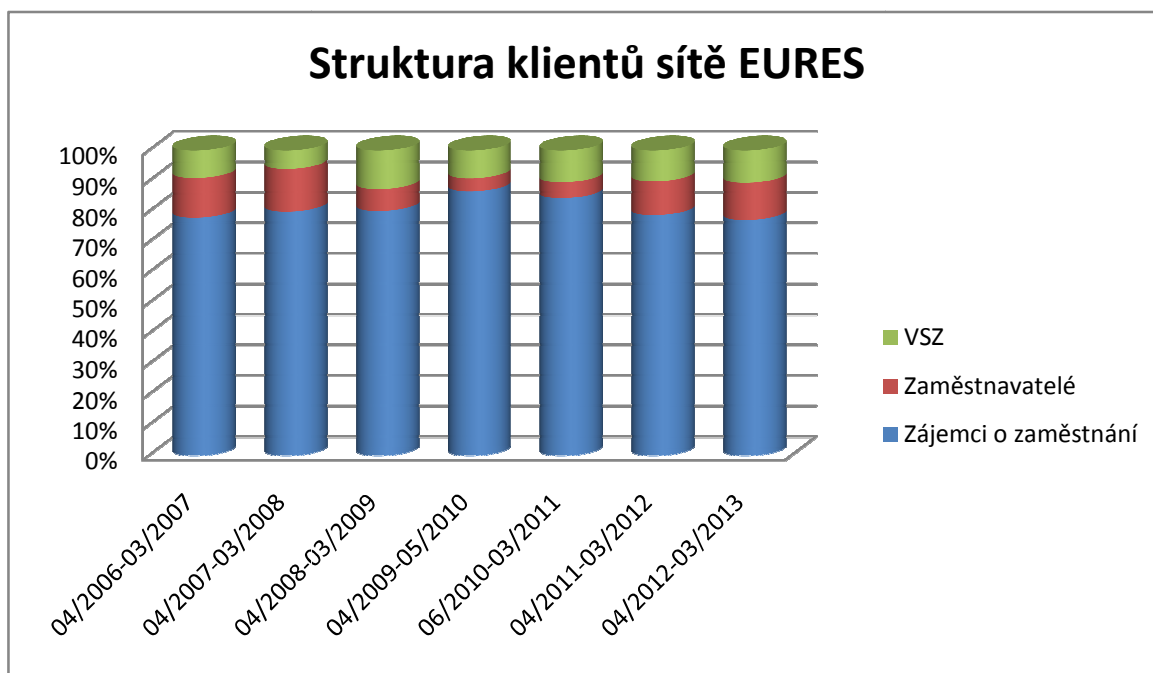


Zdroj: Výroční zprávy EURES 2004-2007, Aktivity sítě EURES ČR: finanční roky 2007-20013. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/podminky/dokumenty/vyrocní_zpravy_eures.

Jak bylo zmíněno výše, klienty služby EURES tvoří tři skupiny osob. Jsou to uchazeči a zájemci o zaměstnání, druhou skupinou jsou zaměstnavatelé a třetí skupinu tvoří pracovníci veřejných služeb zaměstnanosti.

Pokud se podíváme blíže na strukturu klientů sítě EURES, můžeme konstatovat, že zájemci o práci mají na celkovém počtu klientů podíl zpravidla cca 80 %. V jednom ze sledovaných období, 04/2009 – 03/2010 dosáhl podíl dotazů od zájemců o zaměstnání až 87 %. Je zde ale třeba zmínit, že toto období bylo oproti ostatním sledovaným obdobím o dva měsíce delší, proto ukazatele v tomto období, ale i v období následujícím, jež bylo tudíž o dva měsíce kratší, nejsou zcela přesné.

Graf č. 2: Struktura klientů sítě EURES



Zdroj: Vlastní zpracování podle Výroční zprávy EURES 2004-2007, Aktivity sítě EURES ČR: finanční roky 2007-20013. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/podminky/dokumenty/vyrocní_zpravy_eures.

Pokud se zaměříme na klienty z řad zaměstnavatelů a počet dotazů z jejich strany, můžeme pozorovat přes nárůst počtu dotazů mezi obdobími 2006/2007 a 2007/2008, pokles ve třech následujících obdobích, tedy obdobích 2008/2009, 2009/2010 a 2010/2011 a znovu prudký nárůst od roku 2011. Tento vývoj kopíruje vývoj na trhu práce a celkový ekonomický vývoj. Na začátku sledovaného období (2006/2007) převyšovala nabídka volných pracovních míst poptávku, proto zaměstnavatelé využívající všemožné způsoby se obraceli na EURES poradce častěji. Nárůst dotazů mezi obdobími 2006/2007 a 2007/2008 je také způsoben rozsáhlou informační kampaní probíhající v období 2006/2007 zaměřenou právě na zaměstnavatele. V rámci kampaně byly uspořádány přednášky pro

zaměstnavatele s cílem informovat tuto skupinu o možnostech sítě EURES. V letech 2008/2009, kdy vypukla hospodářská krize, se změnila situace na trhu práce, zejména co se týče poměru nabídky a poptávky po pracovních místech. Z tohoto důvodu ubylo klientů - zaměstnavatelů. V souvislosti se stabilizací ekonomické situace a tedy i situace na pracovním trhu, došlo k opětovnému nárůstu počtu dotazů ze strany zaměstnavatelů.

Graf č. 3: Vývoj počtu dotazů ze strany zaměstnavatelů

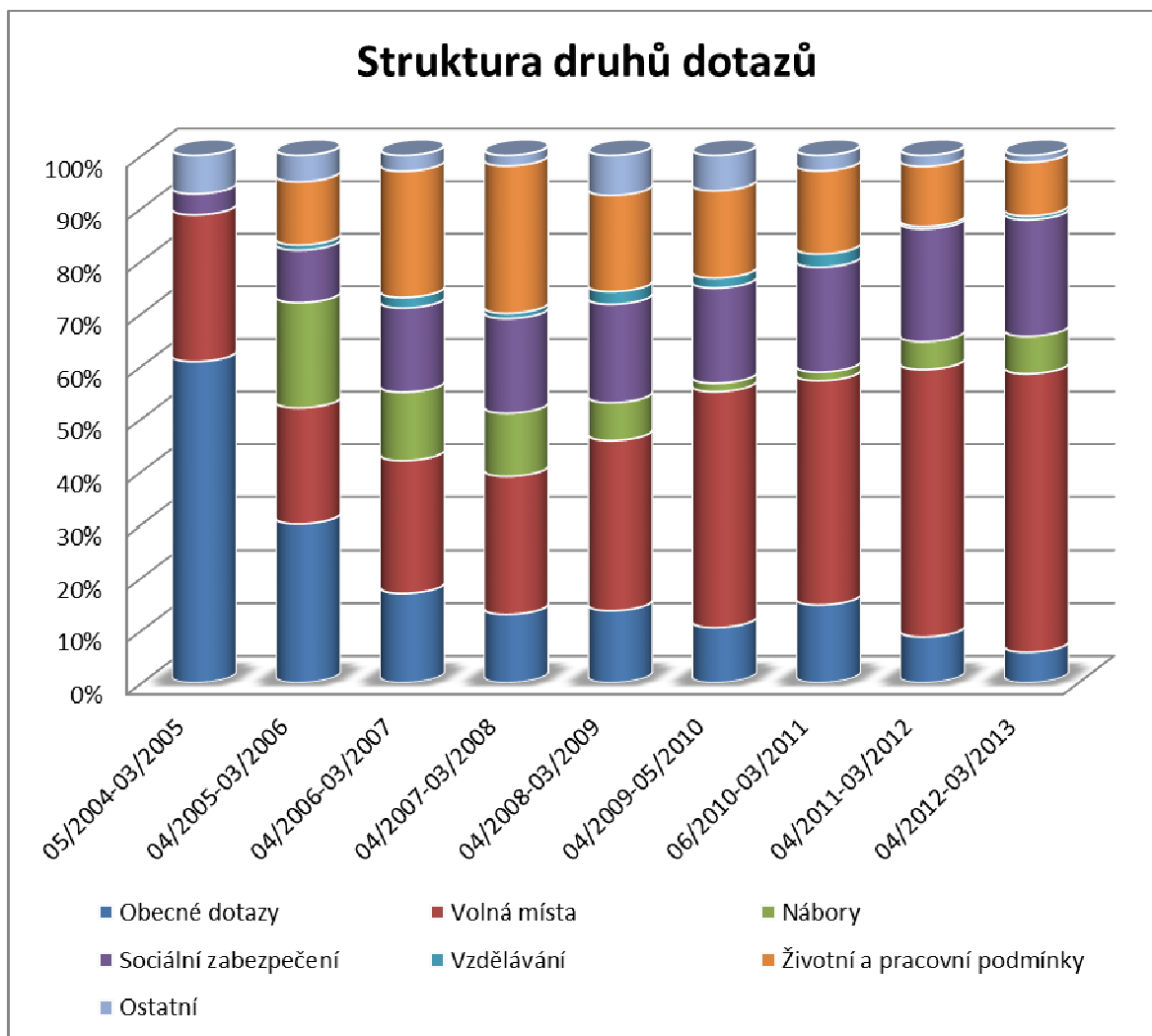


Zdroj: Vlastní zpracování podle Výroční zprávy EURES 2004-2007, Aktivity sítě EURES ČR: finanční roky 2007-20013. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/podminky/dokumenty/vyrocní_zpravy_eures

Dále je zajímavé podívat se na strukturu dotazů, které klienti služby EURES vznášejí. Z grafu je patrné, že počet obecných dotazů, který v prvním roce po zavedení služby EURES v České republice dosahoval 60 % všech položených dotazů, postupně klesá. Tato skutečnost je způsobena zejména postupným rozšiřováním informací o existenci sítě EURES a o možnosti služeb, které poskytuje. Současně se snižujícím se počtem obecných dotazů, roste počet dotazů specifické povahy. Tento trend také souvisí s nárůstem informovanosti o síti EURES a o jejích možnostech. Klienti služby EURES jsou v obecné rovině o službě informováni, a proto se obrací na poradce EURES s konkrétnějšími a odbornějšími dotazy, jako jsou dotazy týkající se právní oblasti, zejména problematiky sociálního zabezpečení a daní, jejichž podíl na celkovém počtu

dotazů neustále stoupá. Dále stoupá počet dotazů na volná místa. Tato skutečnost souvisí s přesnějším zaměřením dotazů, o které jsem hovořila výše, a dále je způsobena zejména změnami, které na celosvětovém, tedy i evropském trhu práce, přinesla hospodářská krize.

Graf č. 4: Struktura druhů dotazů



Zdroj: Vlastní zpracování podle Výroční zprávy EURES 2004-2007, Aktivity sítě EURES ČR: finanční roky 2007-20013. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/podminky/dokumenty/vyrocní_zpravy_eures

3.4.6.3 Propagace sítě EURES

Propagace systému EURES má nezanedbatelný vliv na povědomí veřejnosti o tomto systému a na využívání jeho služeb. Propagace sítě EURES se zaměřuje především na cílové skupiny, kterými jsou zájemci o práci, zaměstnavatelé a studenti.

V prvním období fungování sítě EURES v České republice, tedy v období květen 2004 – březen 2005 se tým EURES zaměřil zejména na propagaci sítě EURES v rámci České republiky a informování zaměstnavatelů o možnostech této sítě. *„Propagace u zaměstnavatelů byla zajišťována především v rámci jednotlivých regionů, a to buď přímo osobními návštěvami zaměstnavatelů, nebo formou písemného kontaktu, případně prostřednictvím elektronické pošty. Někteří zaměstnavatelé byli informováni o službě EURES přímo při jejich návštěvách úřadů práce.“*³⁹

V následujícím období se aktivity EURES týmu zaměřily na zlepšení národního portálu EURES a vylepšení webových stránek, jelikož tyto představují významný komunikační nástroj.

Propagace sítě EURES spočívá jednak v osobním kontaktu a jednak v distribuci informačních brožur a letáků. V prvním případě jsou EURES poradci pořádány přednášky na vysokých a středních školách, kde EURES poradci informují studenty o možnostech sítě EURES v případě jejich zájmu pracovat v zahraničí. Kromě těchto přednášek zaměřených zejména na studenty, se každoročně na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR konají pravidelné poradenské dny a burzy práce a síť EURES se účastní pracovních veletrhů. Níže bude o těchto aktivitách pojednáno blíže.

V souvislosti s rozvojem sociálních sítí a rozšířením jejich používání, jsou od období 2010 - 2011 pro propagaci sítě EURES používány i sociální sítě Facebook, Twitter a LinkedIn, kde jsou zveřejňovány pozvánky na konkrétní aktivity sítě EURES.

³⁹Výroční zpráva: EURES České republiky květen 2004 - březen 2005 [online]. [cit. 2014-10-15]. Dostupné z:http://portal.mpsv.cz/eures/podminky/dokumenty/vyrocní_zpravy_eures/vyrocní_zprava.pdf.

3.4.6.3.1 Poradenské dny, burzy práce a pracovní veletrhy

Organizování pravidelných regionálních poradenských dnů, regionálních burz práce a veletrhů práce patří mezi jednu z hlavních aktivit sítě EURES, která mimo jiné přenáší teoretické cíle programu do praktického života. Na těchto aktivitách se podílejí kromě podle místa konání příslušných poboček Úřadu práce ČR, také Úřady práce v sousedských státech, agentury práce, jednotliví zaměstnavatelé i další subjekty jako jsou např. hospodářské a řemeslnické komory apod.

Ve druhém pololetí roku 2014 se v České republice konalo, resp. bude konat celkem 12 poradenských dnů zaměřených na práci v Německu. Zpravidla se tyto akce konají v krajských městech jako je Plzeň, Ústí nad Labem, Karlovy Vary, ale i v Aši a Chebu. Dále se ve druhé polovině roku 2014 uskutečnily dvě rozsáhlé burzy práce, a to v Ústí nad Labem a Karlových Varech a v současné době probíhá virtuální burza práce ve Švédsku na webových stránkách <http://kund.monster.se/>, kde zájemci o zaměstnání mohou zveřejnit svůj životopis, ale také aktivně vybírat z nabízených volných pracovních míst.

Za zmínku v této části diplomové práce také stojí veletrh práce Profesia Days.

Tabulka č. 3: 5. přeshraniční burza práce v Ústí nad Labem

Datum konání	23. 9. 2014
Organizátor	Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Ústí nad Labem, Úřad práce v Pirně (SRN), EURES Triregio
Počet vystavovatelů	21
Druhy nabízené práce	Hotelnictví, gastronomie, doprava, zdravotnictví, pečovatelské služby, topenářství, kovovýroba
Počet návštěvníků	více než 600

Zdroj: Vlastní zpracování podle Tisková zpráva: Ústecká burza práce sklídila úspěch [online]. Úřad práce ČR, 29. 9. 2014 [cit. 2014-11-09]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/09/2014_09_29_tz_burza_prace_usti_zhodnoceni.pdf.

Na přeshraniční burze práce v Ústí nad Labem mohli zájemci o zaměstnání vybírat z nabídek zaměstnání v oborech jako je zdravotnictví, hotelnictví, gastronomie i

strojírenství, a to nejen ve spolkové zemi Sasko, ale v celém Německu a dále ve Švýcarsku a Nizozemí.

Tabulka č. 4: 12. přeshraniční burza práce v Karlových Varech

Datum konání	7. 10. 2014
Organizátor	Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Karlových Varech, Úřad práce Annaberg – Buchholz (SRN), EURES Triregio
Počet vystavovatelů	25
Druhy nabízené práce	Hotelnictví, gastronomie, doprava, zdravotnictví, pečovatelsví, topenářství, kovovýroba
Počet návštěvníků	cca 900

Zdroj: Vlastní zpracování podle Tisková zpráva: Burza práce v Karlových Varech sklídila úspěch [online]. Úřad práce ČR, 2014 [cit. 2014-11-10]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/19378/TZ_161014a.pdf.

Burzu práce v Karlových Varech navštívilo přibližně 900 osob, což je nejvíce v historii. Vystavovatelé na burze, zejména z řad pracovních agentur, hospodářských a řemeslnických komor, projeví největší zájem o pracovníky v technických oborech a celkově byla z jejich strany oceněna zvyšující se úroveň znalostí německého jazyka zájemců o zaměstnání. Podle zjištění Krajské pobočky Úřadu práce v Karlových Varech však o práci v Německu projevují zájem především osoby, které již v Německu pracovaly. I tato skutečnost byla motivem pro vznik nového, na burze práce prezentovaného, projektu s názvem „S jazyky za praxí v Karlovarském kraji“. Cílem projektu je výuka odborné němčiny a její následné využití v profesním životě. Cílovou skupinou projektu jsou především rizikové skupiny nezaměstnaných, jako jsou absolventi do 25 let věku a osoby, jež jsou v evidenci Úřadu práce ČR nepřetržitě déle než 5 měsíců.

Veletrh práce Profesia Days

Ve dnech 22. – 23. 10. 2014 se konal již čtvrtý ročník veletrhu práce Profesia Days. Letošní místem konání byla Praha.

Na veletrhu mohou uchazeči o zaměstnání získat cenné kontakty a informace. Na veletrhu se představí zaměstnavatelé z celé Evropy a „zúčastní se 18 výrobních podniků od automobilových dodavatelů, přes výrobce digitální bezpečnosti, potravinářské nebo strojírenské společnosti, betonárky, až po společnosti nabízející řešení pro optická média nebo leteckou dopravu. Jako obvykle přijíždějí zaměstnavatelé z maloobchodu, kteří hledají nejen lidi do prodejen, ale i specialisty na své centrály. Jazykové schopnosti uplatní zájemci o novou práci u center sdílených služeb a nadnárodních společností. Mezi vystavovateli budou banky a finanční domy, logistické firmy nebo IT společnosti. Vstup na veletrh i odborný program je zdarma.“⁴⁰

⁴⁰Zaměstnavatelé z celé Evropy míří na Profesia days v Praze [online]. 22. 10. 2014 [cit. 2014-11-09]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19446>.

3.4.6.4 Aktivity sítě EURES v České republice pro rok 2013 – 2014

Pro období 2013 – 2014 jsou schválenými aktivitami sítě EURES v České republice následující⁴¹:

1. Zlepšení přístupu ke službám EURES.

V rámci této aktivity bude podporován rozvoj národního portálu EURES, budou vytvářeny informační materiály a celkově bude podporována marketingová strategie.

2. Zajištění služeb pro zaměstnavatele.

Tato aktivita spočívá v realizaci seminářů pro zaměstnavatele a vytváření balíčků mobility pro zaměstnavatele.

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

Pro tyto osoby budou uspořádávány mezinárodní pracovní veletrhy, a to i virtuální, a evropské dny pracovních příležitostí (European Jobs Days).

4. Vytvoření sítí s dalšími aktéry na trhu práce.

Kromě spolupráce s partnery sítě EURES na evropské úrovni je další aktivitou sítě EURES také podpora začlenění občanů z třetích zemí na evropském pracovním trhu.

5. Fungování sítě.

V rámci podpory fungování sítě EURES bude kladen důraz na kvalitní personální zajištění sítě, vzdělávání EURES poradců a EURES kontaktních osob na národní i evropské úrovni a účast EURES poradců na aktivitách evropské sítě EURES.

⁴¹Aktivita sítě EURES ČR: *finanční rok 2012-2013* [online]. 2014 [cit. 2014-10-15]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/podminky/dokumenty/vyrocní_zpravy_eures/vyrocka2012_2013.pdf.

6. Realizace přeshraničních aktivit.

Realizace přeshraničních aktivit bude zaměřena na podporu spolupráce mezi všemi zahraničními sousedy České republiky, tedy podpora spolupráce s Německem, Rakouskem, Polskem a Slovenskem. Zvláštní důraz je kladen na spolupráci se Slovenskem, a to mimo jiné prostřednictvím realizování česko-slovenských seminářů.

7. Příprava systému EURES na reformu.

Tento bod zahrnuje několik cílů. Jedním z nich je zvýšení povědomí o reformě EURES, dále podpora aktivit zaměřených na mladé osoby – studenty a absolventy v souladu s cíli reformy EURES a také zřízení národní koordinační kanceláře.

4. Praktická část

4.1 Kvantitativní výzkum

4.1.1 Formulování hypotéz a průběh dotazníkového šetření

Kvantitativní výzkum probíhal formou dotazníkového šetření, které se uskutečnilo v období září – listopad 2013 na kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR v Domažlicích a na Krajské pobočce Úřadu práce ČR v Plzni. Výzkumný vzorek je skládá ze 200 oslovených osob, které využily služeb EURES poradce, resp. EURES kontaktní osoby právě na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Domažlicích, nebo na Krajské pobočce Úřadu práce v Plzni.

Vzhledem k tomu, že se jedná o náhodně vybrané osoby – klienty služby EURES a vyplnění dotazníku bylo dobrovolné a přísně anonymní, lze vycházet z předpokladu, že odpovědi jsou pravdivé a odpovídají skutečnosti.

Dotazník je součástí přílohy č. 4 této diplomové práce.

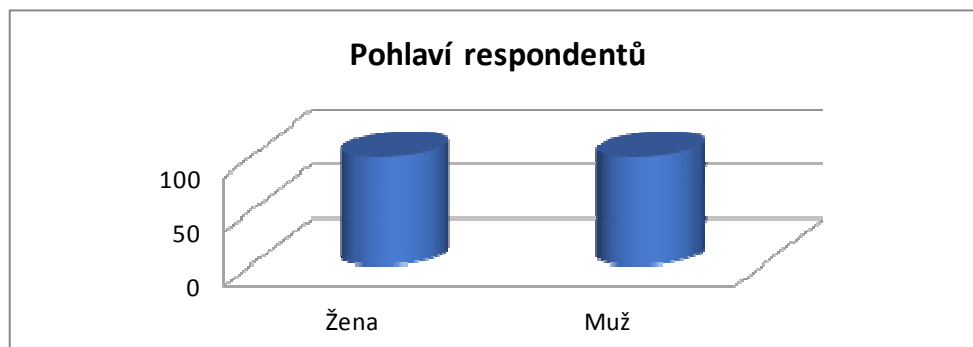
V rámci kvantitativního výzkumu byly formulovány následující hypotézy, které byly dotazníkovým šetřením ověřovány:

1. *Hypotéza I.:* Více než 50 % dotázaných osob se o službě EURES dozvědělo prostřednictvím internetu.
2. *Hypotéza II.:* Více než 50 % dotázaných osob nespolehá při hledání zaměstnání v zahraničí pouze na služby sítě EURES.
3. *Hypotéza III.:* Více než 70 % dotázaných osob spatřuje jako největší bariéru při hledání zaměstnání v zahraničí náročnost potřebné administrativy.
4. *Hypotéza IV.:* Více než 70 % dotázaných osob se domnívá, že jim systém EURES bude nápomocen při odstraňování administrativních bariér při hledání zaměstnání v zahraničí.

4.1.2 Výsledky dotazníkového šetření

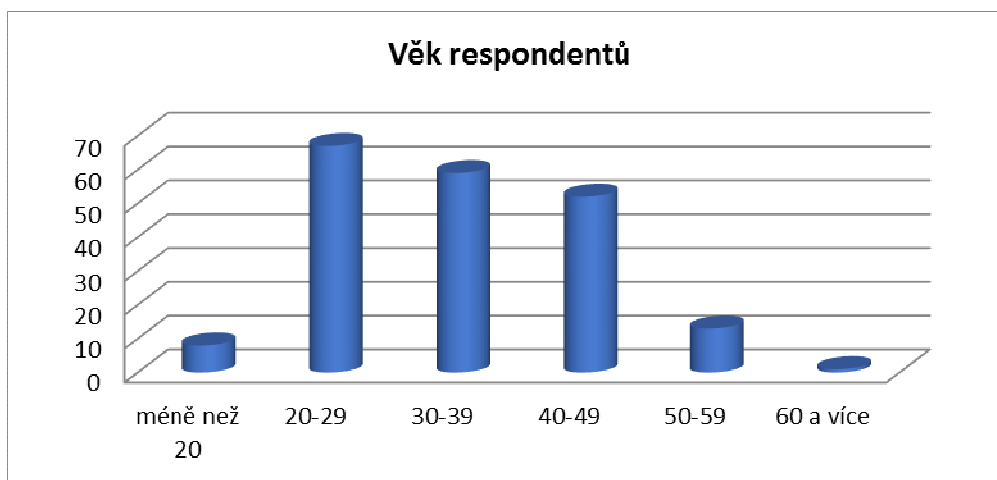
Dotazníkového šetření se zúčastnilo 200 osob, z toho 100 mužů a 100 žen. Tento celkový počet respondentů i poměr žen a mužů byl zvolen záměrně pro lepší demonstraci dílčích výsledků.

Graf č. 5:Otázka č. 1 - Rozdělení respondentů podle pohlaví.



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 6:Otázka č. 2 - Rozdělení respondentů podle věku.



Zdroj: vlastní zpracování

Jako odpověď na otázku č. 2 uváděli respondenti svůj věk. Nejvíce dotazovaných osob je ve věkové skupině 20-29 let (33,5 %), dále následují věkové skupiny 30-39 let (29,5 %), 40-49 let (26 %), 50-59 let (6,5 %), méně než 20 let (4 %). Ve věkové skupině 60 a více let byl pouze jeden respondent, což představuje pouze 0,5 % z celkového počtu dotázaných.

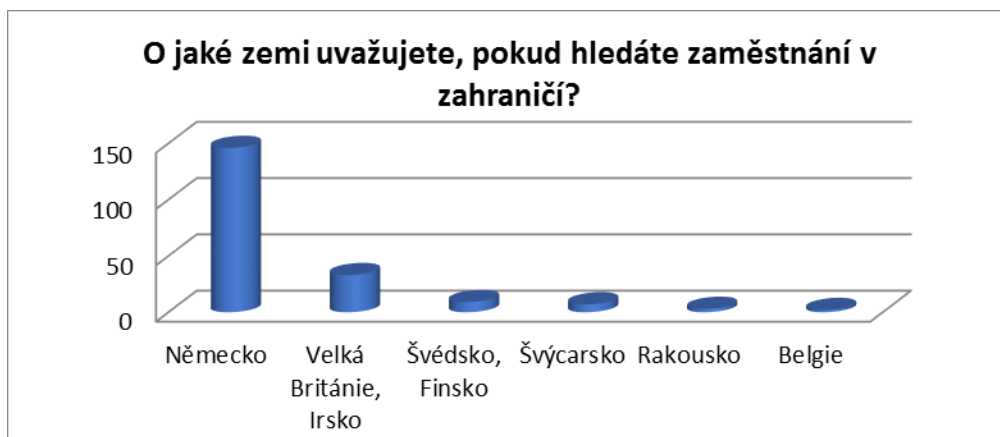
Graf č. 7: Otázka č. 3 - Rozdělení respondentů podle vzdělání.



Zdroj: vlastní zpracování

V otázce č. 3 byli respondenti dotazováni na své nejvyšší dosažené vzdělání. Největší počet respondentů dosáhl středního odborného vzdělání s maturitou (66 %), dále následuje skupina osob se středním odborným vzděláním bez maturity (26,5 %). Ostatní skupiny osob tvoří jen zanedbatelnou část výzkumného vzorku – osoby s vysokoškolským vzděláním 3 %, osoby se základním vzděláním 2,5 % a osoby s vyšším odborným vzděláním 2,5 %.

Graf č. 8: Otázka č. 4 - O jaké zemi uvažujete, pokud hledáte práci v zahraničí?



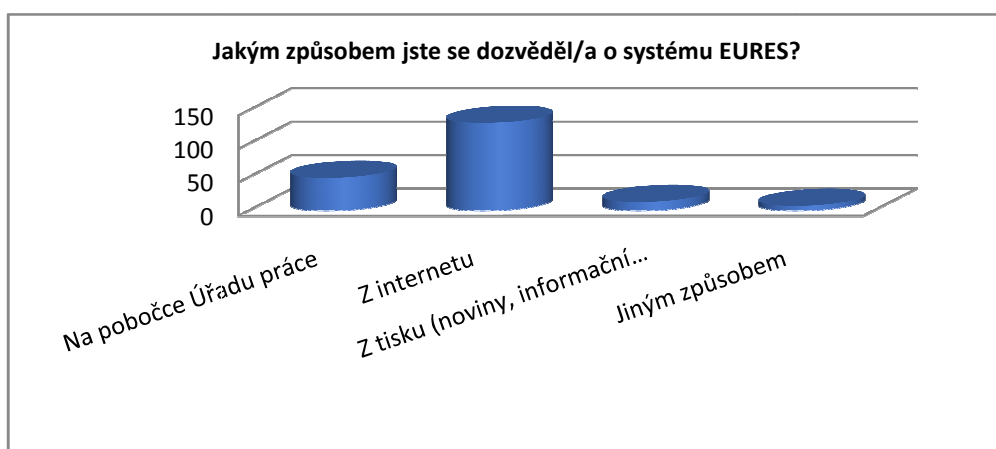
Zdroj: vlastní zpracování

V další otázce byli respondenti dotazováni, o jaké zemi uvažují jako o cílové, pokud by se rozhodli k pracovní migraci. Tato otázka byla otevřená a respondenti tedy nevybírali z možností, ale sami mohli uvést název státu, ve kterém mají největší zájem

pracovat. Většina dotázaných (73 %) odpověděla Německo, dále následovaly odpovědi Velká Británie a Irsko (16,5 %), Švédsko a Finsko (4,5 %), Švýcarsko (3,5 %), Rakousko (1,5 %) a Belgie (1 %).

Dotázání uváděli odpovědi doslovně „Velká Británie a Irsko“ a „Švédsko, Finsko“, případně „Severoevropské státy – Švédsko, Finsko“, tedy uváděli jako odpověď společně oba státy jako země, ve kterých hledají zaměstnání, proto jsou tyto odpovědi ve stejném znění zachyceny i v grafu výše.

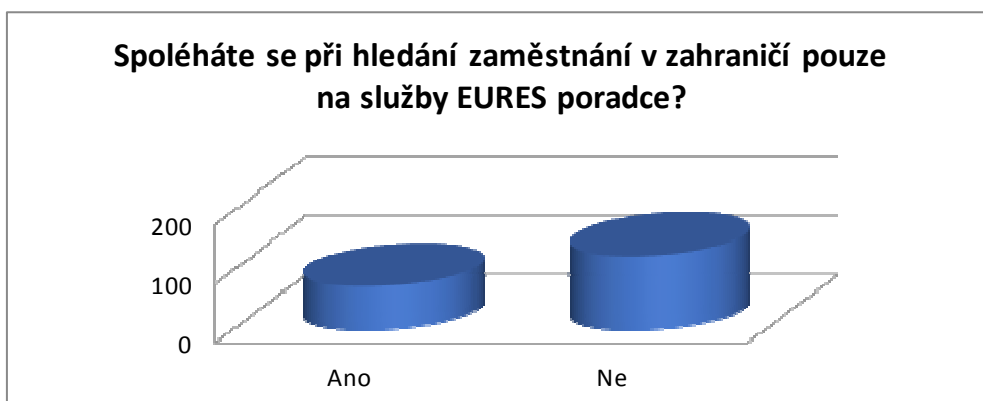
Graf č. 9: Otázka č. 5 - Jakým způsobem jste se dozvěděla o systému EURES?



Zdroj: vlastní zpracování

V otázce č. 5 jsem se respondentů dotazovala, jakým způsobem se dozvěděli o systému EURES. Z nabízených odpovědí zvolilo 24,5 % osob možnost „na pobočce Úřadu práce“. Z celkového počtu 200 respondentů jich 65,5 % odpovědělo, že se o službě EURES dozvědělo z internetu a 6,5 % se o službě EURES dozvědělo prostřednictvím tisku. Dále měli respondenti možnost zvolit odpověď jiným způsobem a byla jim dána možnost uvést konkrétní jiný způsob zdroje informací o službě EURES. Tu možnost zvolilo 7 osob, což představuje 3,5 % z celkového počtu dotázaných a dále tyto osoby uvedly, že se o službě EURES dozvěděli ze školy (5 osob) a od přátel (2 osoby).

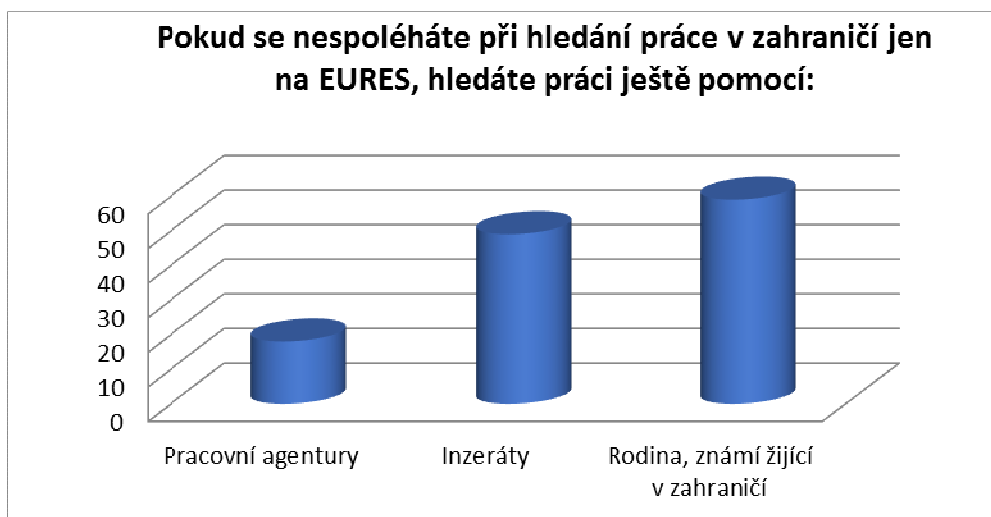
Graf č. 10: Otázka č. 6 - Spoléháte se při hledání práce v zahraničí jen na služby EURES poradce?



Zdroj: vlastní zpracování

Vzhledem k tomu, že respondenti byli vybíráni z řad osob, které jsou klienty služby EURES, týkala se další otázka toho, zda při hledání zaměstnání v zahraničí využívají pouze služeb poradce EURES, resp. kontaktní osoby EURES, či zda využívají i jiné možnosti. Na tuto otázku odpovědělo kladně 37 % osob, a tedy 63 % osob uvedlo, že se při hledání zaměstnání nespolehá pouze na služby, které poskytuje služba EURES, resp. EURES poradce.

Graf č. 11: Otázka č. 7 - Pokud se při hledání práce v zahraničí nespoleháte jen na poradce EURES, hledáte práci ještě pomocí:



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 7 byla zodpovídána pouze osobami, které na předchozí otázku odpověděly negativně. Dotázaní měli zvolit nejčastější možnost, kterou využívají pro hledání zaměstnání v případě, že nespolehají jen na služby EURES poradce. Celkový počet dotázaných je tedy 126 a z tohoto počtu téměř polovina (46,8 %) odpověděla, že při hledání zaměstnání v zahraničí využívají kromě služeb poradce EURES ještě kontakty v rodině, příp. známých žijících v zahraničí. 38,9 % hledá zaměstnání i prostřednictvím inzerátů a 14,3 % ještě využívá služeb pracovních agentur.

Graf č. 12: Otázka č. 8 – Co vnímáte jako největší překážku při hledání práce v zahraničí?

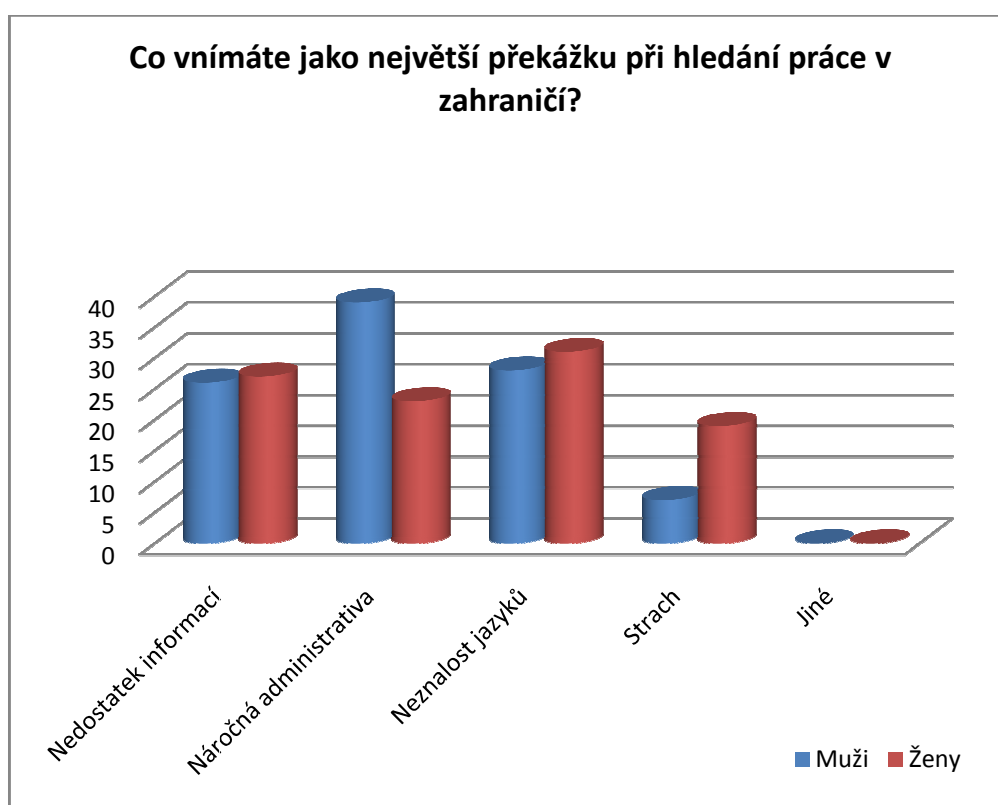


Zdroj: vlastní zpracování

V otázce č. 8 jsem se respondentů dotazovala, co oni sami vnímají jako největší překážku při hledání zaměstnání v zahraničí. V této otázce mohli respondenti vybírat z vypsanych možností, nebo uvést vlastní odpověď. Vždy ale mohli zvolit jen jednu z možností. 31 % respondentů jako největší překážku vnímá náročnou administrativu spojenou s vycestováním a zaměstnáním v zahraničí, dále 29,5 % osob vnímá jako největší překážku neznalost jazyků, následuje nedostatek informací (26,5 %) a strach (13 %). Jinou možnost nezvolil žádný respondent.

Vzhledem k rozdílným charakterům odpovědí u mužů a žen jsem odpovědi u této otázky dále rozdělila podle pohlaví odpovídajících a výsledek je zachycen v grafu č. 13 níže. V případě odpovědi, že největší překážkou je nedostatek informací, byly odpovědi téměř shodné – 26 % mužů, 27 % žen. Podobně shodný výsledek je i u odpovědi „neznalost jazyků“. Tuto odpověď zvolilo 28 % mužů a 31 % žen. Rozdíly se ukázaly v případě náročné administrativy, kterou vnímají jako největší překážku spíše muži (39 % respondentů – mužů) než ženy (23 % respondentek). Oproti tomu strach brání při hledání zaměstnání spíše ženám (19 %) než mužům (7 %).

Graf č. 13: Otázka č. 8 – Co vnímáte jako největší překážku při hledání práce v zahraničí? – rozdělení muži/ženy

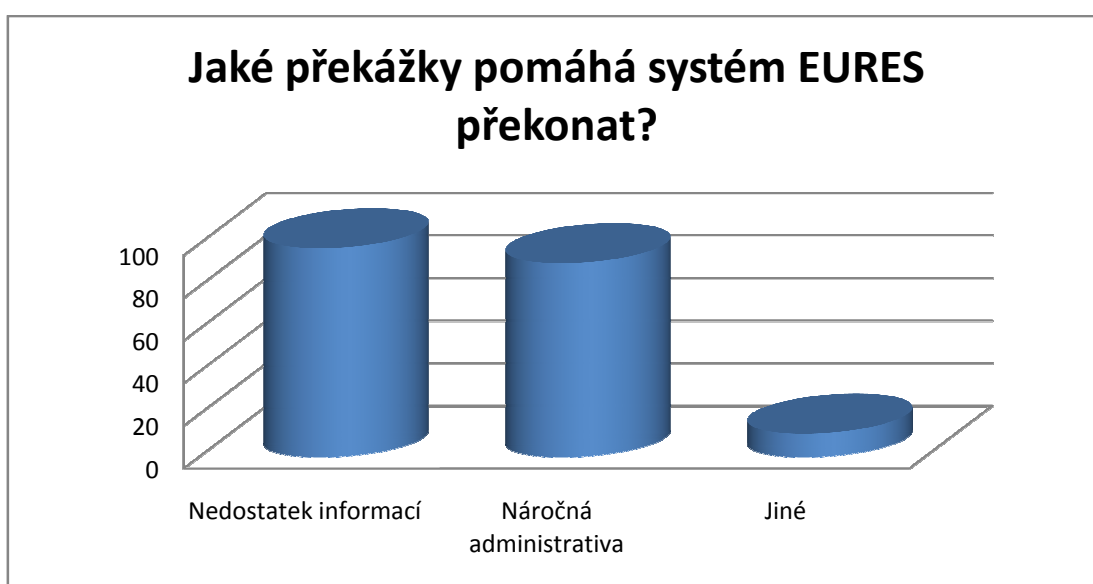


Zdroj: vlastní zpracování

V otázce. 9 byli respondenti dotazováni na to, jaké překážky podle jejich názoru pomáhá systém EURES odstraňovat. Vzhledem k povaze a náplni systému EURES byly

jako odpovědi uvedeny možnosti nedostatek informací a náročná administrativa. Kromě tohoto mohli dotázaní uvést vlastní odpověď. 49 % dotázaných uvedlo, že systém EURES pomáhá překonat zejména překážku spočívající v nedostatku informací, 45,5 % osob uvedlo, že systém EURES je nápomocný při problémech spočívajících v náročné administrativě. 11 osob (5,5 %) zvolilo odpověď „jiné“, z toho však jen 6 osob uvedlo, které překážky to konkrétně jsou. 4 osoby uvedly, že systém EURES pomáhá překonávat strach a 2 osoby uvedly, že systém EURES napomáhá k překonání jazykové bariéry.

Graf č. 14: Otázka č. 9 – Jaké překážky pomáhá systém EURES překonat?



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 10 a otázka 11 byly koncipovány jako otázky otevřené. Respondenti mohli uvést, čeho si na službě EURES nejvíce cení, resp. v čem spatřují jeho smysl a na druhou stranu mohli uvést, co vnímají jako nedostatek služby EURES, co jim na této službě nejvíce vadí. Otázky byly zvoleny jako otevřené záměrně, neboť se domnívám, že uzavřenost otázek by mohla být spíše na škodu, protože pevně dané odpovědi by nemusely zahrnout všechny možné odpovědi. Díky otevřeným otázkám mohou sami respondenti uvést konkrétní odpověď.

Přehled odpovědí je uveden v tabulce č. 5 níže. Nejvíce osob (celkem 51 % z celkového počtu 200 respondentů) uvedlo, že nejvíce si na službě EURES cení

internetového portálu EURES (bez specifikace, zda se jedná o portál český či evropský), resp, uvedli, že si cení možnosti najít si všechny potřebné informace na internetu. Dále byla nejčastější odpověď, že informace jsou snadno dostupné na jednom místě. Respondenti také zmiňovali, že systém EURES jim přináší možnost najít si zaměstnání v zahraničí. Dvě osoby uvedly, že jako smysl systému EURES vnímají propojení pracovního trhu v rámci Evropy, resp. Evropské unie. 24 osob, což představuje 12 % z celkového počtu dotázaných, na tuto otázku neodpovědělo.

Tabulka č. 5: Odpovědi na otázku č. 10

Odpověď	Počet respondentů	Počet respondentů v %
Internetový portál, informace dostupné na internetu	102	51
Informace dostupné na jednom místě	44	22
Možnost najít si zaměstnání v zahraničí	28	14
Propojení pracovního trhu	2	1
neuveďeno	24	12

Zdroj: vlastní zpracování

V poslední otázce měli respondenti možnost uvést, jaké služby jim v systému EURES chybí a jaké by tedy rádi uvítali. Toto otázku však více jak 50 % osob nezodpovědělo (56 %). Pokud na otázku respondenti odpověděli, uváděli, že by přivítali širší nabídku pracovních míst (67 osob) a jazykové kurzy (21 osob).

Tabulka č. 6: Odpovědi na otázku č. 11

Odpověď	Počet respondentů	Počet respondentů v %
Širší nabídka pracovních míst	67	33,5
Jazykové kurzy	21	10,5
neuveďeno	112	56

Zdroj: vlastní zpracování

4.1.3 Interpretace výsledků dotazníkového šetření a navrhovaná doporučení

4.1.3.1 Interpretace výsledků

Jak bylo uvedeno výše, předem stanovené hypotézy byly následně ověřovány dotazníkovým šetřením.

Hypotéza I.: Více než 50 % dotázaných osob se o službě EURES dozvědělo prostřednictvím internetu.

Při šetření bylo zjištěno, že 65,5 % z celkového počtu 200 respondentů se o službě EURES dozvědělo z internetu, téměř čtvrtina osob (24,5 %) se o službě dozvěděla na pobočce Úřadu práce ČR a dále se 6,5 % dotázaných o službě EURES dozvědělo prostřednictvím tisku a 3,5 % od přátel nebo ve škole. Z uvedeného zjištění vyplývá, že internet a webové stránky zastávají roli významného zdroje informací, a *Hypotéza I.* tedy byla potvrzena.

Hypotéza II.: Více než 50 % dotázaných osob nespolehá při hledání zaměstnání v zahraničí pouze na služby sítě EURES.

Dále bylo, vzhledem k tomu, že respondenti byli vybíráni z řad osob, které jsou klienty služby EURES, v dotazníkovém šetření ověřováno, zda při hledání zaměstnání v zahraničí tyto osoby využívají pouze služeb sítě EURES či nikoliv. 63 % dotázaných osob z celkového počtu 200 uvedlo, že se pouze na služby EURES poradce, respektive sítě EURES nespolehá. *Hypotéza II.* se tedy také potvrdila.

Hypotéza III.: Více než 70 % dotázaných osob spatřuje jako největší bariéru při hledání zaměstnání v zahraničí náročnost potřebné administrativy.

Vzhledem k povaze a cílům služby EURES jakožto informačního a poradenského nástroje podporujícího pracovní mobilitu byly v dotazníkovém šetření zjišťovány i překážky hledání zaměstnání v zahraničí, a tedy i pracovní mobility. Respondenti uváděli, co vnímají jako největší překážku hledání a vykonávání zaměstnání v zahraničí. 31 %

respondentů jako největší překážku vnímá náročnou administrativu spojenou s vycestováním a zaměstnáním v zahraničí, dále 29,5 % osob vnímá jako největší překážku neznalost jazyků, pro 26,5 % osob je to nedostatek informací a 13 % dotázaných za největší překážku považuje strach. Z odpovědí na další otázky pak plyne, že náročnou administrativu považují za překážku spíše muži (39 %) oproti ženám (23 %). I přesto jsou možnosti odpovědí u respondentů zastoupeny vyrovnaně a výsledky dotazníkového šetření *Hypotézu III.* nepotvrdily.

Hypotéza IV.: Více než 70 % dotázaných osob se domnívá, že jim systém EURES bude nápomocen při odstraňování administrativních bariér při hledání zaměstnání v zahraničí.

Dále bylo dotazníkovým šetřením zjišťováno, jaké překážky EURES, dle mínění dotazovaných, pomáhá odstraňovat. 49 % dotázaných uvedlo, že systém EURES pomáhá překonat zejména překážku spočívající v nedostatku informací a 45,5 % osob uvedlo, že systém EURES je nápomocný při problémech souvisejících s náročnou administrativou. 11 osob (5,5 %) zvolilo odpověď „jiné“, z toho však jen 6 osob uvedlo, které překážky to konkrétně jsou. 4 osoby uvedly, že systém EURES pomáhá překonávat strach a 2 osoby uvedly, že systém EURES napomáhá k překonání jazykové bariéry. V dotazníkovém šetření bylo tedy zjištěno, že klienti EURES vnímají tento systém jako významný zdroj informací a *Hypotéza IV.* tedy nebyla potvrzena.

Nad rámec stanovených hypotéz bylo v dotazníkovém šetření zjištěno, že téměř tři čtvrtiny dotázaných mají zájem pracovat v Německu a více jak 16 % osob ve Velké Británii, příp. Irsku. Tento výsledek je však očekávatelný a to z důvodu, že dotazníkové šetření probíhalo na kontaktní pobočce Úřadu práce v Domažlicích, tedy v příhraničí a dále v na Krajské pobočce úřadu práce v Plzni, tedy v Plzeňském kraji sousedícím se Spolkovou republikou Německo. Zájem respondentů pracovat v zahraničí je dle mého názoru dán především znalostí angličtiny, jakožto nejvýznamnějšího světového jazyka.

4.1.3.2 Návrh řešení

Při analýze systému EURES bylo zjištěno, že služba je v současné době využívána více než 20 000 osobami za rok a jejich počet každoročně roste. Dále bylo na základě informací dostupných ve výročních zprávách za jednotlivé roky zjištěno, že informovanost klientů služby EURES stoupá, neboť od roku 2004 se zvyšuje počet konkrétních dotazů, resp. dotazů na konkrétní problém či situaci a naopak postupně klesá počet dotazů obecné povahy. To svědčí o skutečnosti, že klienti EURES si sami vyhledávají a opatřují informace a na EURES poradce se obracejí s konkrétnějšími, specifičtějšími dotazy, na něž nenašli v dostupných zdrojích informací odpověď.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že více jak 60 % osob se o službě EURES dozvědělo prostřednictvím internetu a také, že internetové stránky, resp. portál EURES je to, čeho si na službě EURES nejvíce cení. Oceňují i dostupnost informací na jednom místě, což s internetovými stránkami, resp. portálem EURES úzce souvisí. Vzhledem k těmto zjištěním by další rozvoj služby EURES měl spočívat v rozvoji portálu EURES, a to tak, aby na portále byly vždy dostupné aktuální, úplné, přesné a pravdivé informace. Vzhledem k tomu, že více než třetina respondentů v otazníkovém šetření uvedla, že za největší překážku hledání práce v zahraničí a vůbec pracovní migrace považuje náročnou administrativu, by na portále měly být přístupné zejména kompletní praktické informace, případně i návody „krok za krokem“ popisující jak postupovat v konkrétních situacích před odjezdem do zahraničí a po příjezdu do domovské země.

V případě zveřejňování informací je však mít na zřeteli, že mnoho nepřehledně umístěných informací může mít za následek celkovou nepřehlednost portálu a může ztěžovat selekci těch opravdu důležitých informací.

Pro rychlost a snadnou dostupnost informací by mohla být zřízena služba tzv. „virtuálního poradce EURES“. Určitá možnost dotazovat se na problematiku související se službou EURES on-line již nyní na portále EURES existuje, ale pro rychlost a pružnost využití služby EURES by bylo vhodné vytvořit instituci „virtuálního poradce EURES“ odpovídajícího soustavně na zasílané dotazy. Vhodné by také bylo dotazy a odpovědi na ně zveřejňovat, samozřejmě bez osobních a blíže upřesňujících údajů o dotazovateli, aby se všechny informace rychleji rozšířily mezi další klienty služby EURES.

V souvislosti s rozvojem portálu EURES je dalším dílčím návrhem také návrh rozvoje stávající, potřebám dnešní doby nedostačující, mobilní aplikace. Vytvoření skutečně funkční mobilní aplikace pro všechny operační systémy moderních mobilních telefonů, která by kromě vyhledávání volných pracovních míst umožňovala i spravovat životopisy a profil fungující na internetovém portále EURES by bylo skutečným přínosem a znamenala by značné urychlení a zjednodušení hledání volných pracovních míst i zaměstnanců, jelikož by osoby hledající zaměstnání i zaměstnavatelé mohli pružněji reagovat na nově zveřejněnou nabídku pracovního místa, příp. životopisu zaměstnance.

Vzhledem ke zvyšující se návštěvnosti poradenských dnů a burz práce lze také usuzovat na zvyšující se povědomí a službě EURES mezi veřejností. Přesto se domnívám, že v propagaci služby EURES existují značné mezery, a to zejména co se týče propagace služby mezi širokou veřejnost. Je třeba o konání poradenských dnů, burz práce, ale i o ostatních aktivitách sítě EURES informovat širokou veřejnost, a to např. prostřednictvím spotů v mediích či článků v celostátním tisku. Využít je také možno inzerce v regionálních novinách, kde je možné inzerovat pod označením služby EURES přímo volná místa

Vzhledem ke zjištění, že klient EURES postrádají na službě EURES možnost jazykového vzdělávání, by bylo vhodné pro zefektivnění sítě EURES pořádat v rámci služeb EURES pravidelné jazykové kurzy, hrazené klienty, se zaměřením na výuku praktických jazykových dovedností a využití cizích jazyků v praxi.

5. Závěr

Pracovní mobilita v rámci Evropské unie je institutem, jehož podporou lze přispět k zefektivnění evropské ekonomiky a její konkurenceschopnosti. Nástrojem Evropské komise, jež má sloužit k podněcování pracovní mobility, je systém EURES, jehož vznik se datuje od roku 1993. Členy sítě EURES jsou všechny členské země Evropské unie a dále Norsko, Lichtenštejnsko, Island a Švýcarsko. Od roku 2004 je členem sítě EURES i Česká republika.

V diplomové práci byla provedena analýza systému EURES, byly popsány teoretické základy systému, a to od těch nejširších souvislostí jako je migrace a pracovní mobilita. Dále byla popsána svoboda volného pohybu osob a přechodná opatření omezující volný pohyb osob, neboť i tato měla vliv na podobu pracovní migrace v rámci Evropské unie. Rozsálá kapitola je věnována samotné službě EURES, jejímu vzniku a právním dokumentům, na jejichž základě služba vznikla a funguje, jedná se zejména o Chartu EURES. Podrobně jsou také popsány úkoly a služby sítě EURES, a to zejména v přeshraničních regionech. Na základě výročních zpráv EURES byl zpracován přehled využívání služby od počátku jejího zavedení v České republice v roce 2004 do současnosti.

V praktické části bylo prostřednictvím dotazníkového šetření zjišťováno využívání služeb samotnými klienty služby EURES. Bylo zjištěno, že více než polovina dotázaných osob se o službě EURES dozvěděla na internetových stránkách, resp. na portálu EURES a dále z dotazníkového šetření vyplynulo, že právě internetové stránky a dostupnost informací na jednom místě je to, čeho si klienti služby EURES nejvíce cení.

Vzhledem k tomu, že klienti služby EURES se o této dozvěděli prostřednictvím internetu, a dá se tedy předpokládat, že budou informace vyhledávat na internetových stránkách i nadále, se domnívám, že pro zefektivnění služby EURES je nezbytné opatření zahrnující koncentrací úplných a přesných informací na portálu EURES, a to včetně praktických návodů a administrativních postupů, které klienti využijí i po návratu do vlasti. Toto opatření by pomohlo odstranit bariéru náročné administrativy, kterou klienti EURES vnímají jako závažnou překážku své pracovní mobility. Dalším navrhovaným opatřením je přizpůsobení fungování systému EURES moderním technologiím spočívajícím ve využívání on-line poradenství a aplikací pro mobilní telefony.

Dále je dle mého názoru povědomí o službě EURES mezi širokou veřejností nedostatečné. V rámci systému EURES by měla být zvolena taková opatření, která povedou ke zvýšení alespoň obecné informovanosti o službě EURES a jejích základních aktivitách i mezi osobami, které nejsou klienty EURES.

Závěrem lze uvést, že potenciál systému EURES tkví kromě poskytování informací a poradenství především v tom, že je vnímán jako seriózní nástroj politiky zaměstnanosti, jež je součástí služeb zaměstnanosti České republiky, a z tohoto základu by měl dále těžit.

6. Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje:

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vyd. 6. dotisk. Praha: Karolinum, 2009. 374 s. ISBN: 978-80-246-0139-7

EURES právní a programové dokumenty. EURES ČR. 40 s.

HAVLÍČEK, Tomáš, Josef MIŠKOVSKÝ. *Přeshraniční migrace a trh práce: vybraná bibliografie*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta, katedra sociální geografie a regionálního rozvoje, 2003, 71 s. ISBN 80-865-61-11-9.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Migrace a rozvoj: Rozvojový potenciál mezinárodní migrace*. 1. vyd. Praha: Fakulta sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze, 2011, 254 s. ISBN 978-80-87404-10-2.

KRÁL, Richard et al. *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012, 214 s. ISBN 978-80-87146-52-1.

JOKLOVÁ, Kateřina, RYŠAVÁ Jitka a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 1. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2009, 312 s. ISBN 978-80-7357-437-6.

PALÁT, Milan. *Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: Teorie a praxe v Evropské unii*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing s. r. o., 2013, 92 s. ISBN 978-80-7418-161-0.

ROUBÍČEK, Vladimír. *Úvod do demografie*. 1. vyd. Praha: CODEX Bohemia, a. r. o., 1997, 352 s. ISBN 80-85963-43-4.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.

SIROVÁTKA, Tomáš, Petr MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

VAVREČKOVÁ, Jana. *Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil*. Praha: VÚSPV, 2006, 83 s. ISBN 80-87007-00-X.

VAVREČKOVÁ, Jana. *Monitoring zahraniční pracovní migrace a jejích podmiňujících faktorů se zaměřením na česko-německé a česko-rakouské příhraničí*. Praha: VÚSPV, 2004, 97 s. ISBN 80-239-4923-3.

Elektronické dokumenty a webové stránky:

Aktivity sítě EURES ČR: finanční rok 2007-2008. [online]. 2009 [cit. 2014-10-15]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/podminky/dokumenty/vyrocnizpravy_eures/vyrocka_07-08.pdf.

Aktivity sítě EURES ČR: finanční rok 2008-2009. [online]. 2010 [cit. 2014-10-15]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/podminky/dokumenty/vyrocnizpravy_eures/publikace_eures_-_vnitrek.pdf.

Aktivity sítě EURES ČR: finanční rok 2009-2010. [online]. 2011 [cit. 2014-10-15]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/podminky/dokumenty/vyrocnizpravy_eures/eures_brozura_2009-2010.pdf.

Aktivity sítě EURES ČR: finanční rok 2010-2011. [online]. 2012 [cit. 2014-10-15]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/podminky/dokumenty/vyrocnizpravy_eures/eures_2010-2011.pdf.

Aktivity sítě EURES ČR: finanční rok 2011-2012. [online]. 2013 [cit. 2014-10-15]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/podminky/dokumenty/vyrocnizpravy_eures/vyrocnizprava_eures_2011_2012web2.pdf.

Aktivity sítě EURES ČR: finanční rok 2012-2013. [online]. 2014 [cit. 2014-10-15]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/podminky/dokumenty/vyrocnizpravy_eures/vyrocka2012_2013.pdf.

DAŇKOVÁ, Alena. IDnes.cz [online]. 15. 4. 2011 [cit. 2011-04-20]. *Německo otevírá pracovní trh, Čechů se ale bojí.* Dostupné z: http://finance.idnes.cz/nemecko-otvira-pracovni-trh-cechu-se-ale-boji-f3s/podnikani.asp?c=A110414_1567032_viteze_bab.

EURES: EURES-BY-CZ. [online]. 2014 [cit. 2014-10-11]. Dostupné z: <http://www.eures-by-cz.eu/index.php?id=6&L=1>.

EURES-T Beskydy [online]. [cit. 2014-10-07]. Dostupné z: <http://www.eures-tbeskydy.eu/index.php?page=home>.

EURES v přeshraničních regionech. [online]. [cit. 2014-10-07]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=cs&acro=eures&catId=56&parentCategory=&orgId=6686>.

EURES - Statistika - 01/11/2014 - Evropská komise. [online]. [cit. 2014-11-01]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/page/statistics?lang=cs>.

Konkurenceschopnost a volný pohyb pracovních sil [online]. [cit. 2014-09-05]. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/35/10567-konkurenceschopnost_a_volny_pohyb_ps.pdf.

Podmínky přistoupení České republiky k EU uzavřené na kodaňském summitu EU v prosinci roku 2002, Kapitola 13: Sociální politika a zaměstnanost. Euroskop.cz - Vyjednané kapitoly [online]. [cit. 2011-04-07]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/154/171/clanek/kapitola-13-socialni-politika-a-zamestnanost/>.

Poradci EURES. [online]. [cit. 2014-10-07]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=cs&catId=3&parentCategory=3>.

Portal.gov.cz. *EURES - Vše o zaměstnání - občan - článek* [online]. 2011 [cit. 2011-04-07]
Dostupné z: http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/8712?ks=1083&docid=411.

Práva zaměstnanců - občanů EU. Euroskop.cz - Práva zaměstnanců v EU [online]. [cit. 2011-04-07]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/616/sekce/prava-zamestnancu-v-eu/>.

Region - Eures-Triregio - Tschechisch [online]. 2013 [cit. 2014-10-07]. Dostupné z: <http://www.eures-triregio.eu/region-215.html>.

Reforming EURES to meet the goals of Europe 2020. [online]. 2012, 13 s. [cit. 2014-10-10]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=1270&moreDocuments=yes&tableName=news>.

Služby pro zaměstnavatele [online]. [cit. 2014-11-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/firma>.

ŠTEFKO, Martin. *Uznávání kvalifikace v rámci zemí EU.* [online]. 2005 [cit. 2014-10-10]. Dostupné z: <http://www.sagit.cz/pages/prehlrub.asp?cd=221&typ=c>.

Tisková zpráva: Burza práce v Karlových Varech sklídila úspěch [online]. Úřad práce ČR, 2014 [cit. 2014-11-10]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/19378/TZ_161014a.pdf.

Tisková zpráva: Ústecká burza práce sklídila úspěch [online]. Úřad práce ČR, 29. 9. 2014 [cit. 2014-11-09]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/09/2014_09_29_tz_burza_prace_usti_zhodnoceni.pdf.

URBAN, Luděk. *Jak byly odstraněny překážky volného pohybu pracovníků. Euroskop.cz - Volný pohyb osob* [online]. [cit. 2011-04-07]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob/>.

Uznávání kvalifikací a vzdělání v EU, MŠMT ČR. [online]. [cit. 2014-11-02]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/uznavani-kvalifikaci>.

VAVREČKOVÁ, Jana, FISCHLOVÁ Drahomíra, Zdeněk JANATA. *Migrační potenciál příhraničí České republiky s Německem* [online]. 2002 [cit. 2014-10-01].

Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/%C4%8CR_SRN.pdf.

Výroční zpráva: EURES České republiky květen 2004-březen 2005 [online]. [cit. 2014-10-15]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/podminky/dokumenty/vyrocní_zpravy_eures/vyrocní_zprava.pdf.

Výroční zpráva: EURES České republiky duben 2005- březen 2006 [online]. [cit. 2014-10-15]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/podminky/dokumenty/vyrocní_zpravy_eures/vyrocní_zprava06.pdf.

Výroční zpráva: EURES České republiky duben 2006 - březen 2007 [online]. [cit. 2014-10-15]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/podminky/dokumenty/vyrocní_zpravy_eures/vyrocka_06-07.pdf.

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach [online]. [cit. 2014-10-07]. Dostupné z: <http://old.wup-katowice.pl/posrednictwo-pracy/eures-t-beskydy-pl-sk-cz>.

Zaměstnanost: Komise zlepšuje síť EURES pro mobilitu uchazečů o zaměstnání. European Commision [online]. 2012 [cit. 2014-10-10]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1262_cs.htm.

Zaměstnavatelé z celé Evropy míří na Profesia days v Praze [online]. 22. 10. 2014 [cit. 2014-11-09]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19446>.

7. Seznam tabulek, schémat a grafů

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Příklady ekonomických push and pull faktorů migrace

Tabulka č. 2: Bariéry migrace

Tabulka č. 3: 5. přeshraniční burza práce v Ústí nad Labem

Tabulka č. 4: 12. přeshraniční burza práce v Karlových Varech

Tabulka č. 5: Odpovědi na otázku č. 10

Tabulka č. 6: Odpovědi na otázku č. 11

Seznam schémat

Schéma č. 1: Region EURES Bayern - Tschechien

Schéma č. 2: Region EURES-TriRegio

Schéma č. 3: Region EURES Beskydy

Seznam grafů

Graf č. 1: Vývoj celkového počtu dotazů na poradce EURES

Graf č. 2: Struktura klientů sítě EURES

Graf č. 3: Vývoj počtu dotazů ze strany zaměstnavatelů

Graf č. 4: Struktura druhů dotazů

Graf č. 5: Otázka č. 1 - Rozdělení respondentů podle pohlaví.

Graf č. 6: Otázka č. 2 - Rozdělení respondentů podle věku.

Graf č. 7: Otázka č. 3 - Rozdělení respondentů podle vzdělání

Graf č. 8: Otázka č. 4 - O jaké zemi uvažujete, pokud hledáte práci v zahraničí?

Graf č. 9: Otázka č. 5 - Jakým způsobem jste se dozvěděla o systému EURES?

Graf č. 10: Otázka č. 6 - Spoléháte se při hledání práce v zahraničí jen na služby EURES poradce?

Graf č. 11: Otázka č. 7 - Pokud se při hledání práce v zahraničí nespoléháte jen na poradce EURES, hledáte práci ještě pomocí.

Graf č. 12: Otázka č. 8 – Co vnímáte jako největší překážku při hledání práce v zahraničí?

Graf č. 13: Otázka č. 8 – Co vnímáte jako největší překážku při hledání práce v zahraničí?
– rozdělení muži/ženy

Graf č. 14: Otázka č. 9 – Jaké překážky pomáhá systém EURES překonat?

8. Seznam příloh

Příloha č. 1 Logo EURES

Příloha č. 2 Seznam EURES poradců

Příloha č. 3 EURES v přeshraničních regionech - mapa

Příloha č. 4 Informační leták - 12. přeshraniční burza práce a vzdělání

Příloha č. 5: Dotazník

9. Přílohy

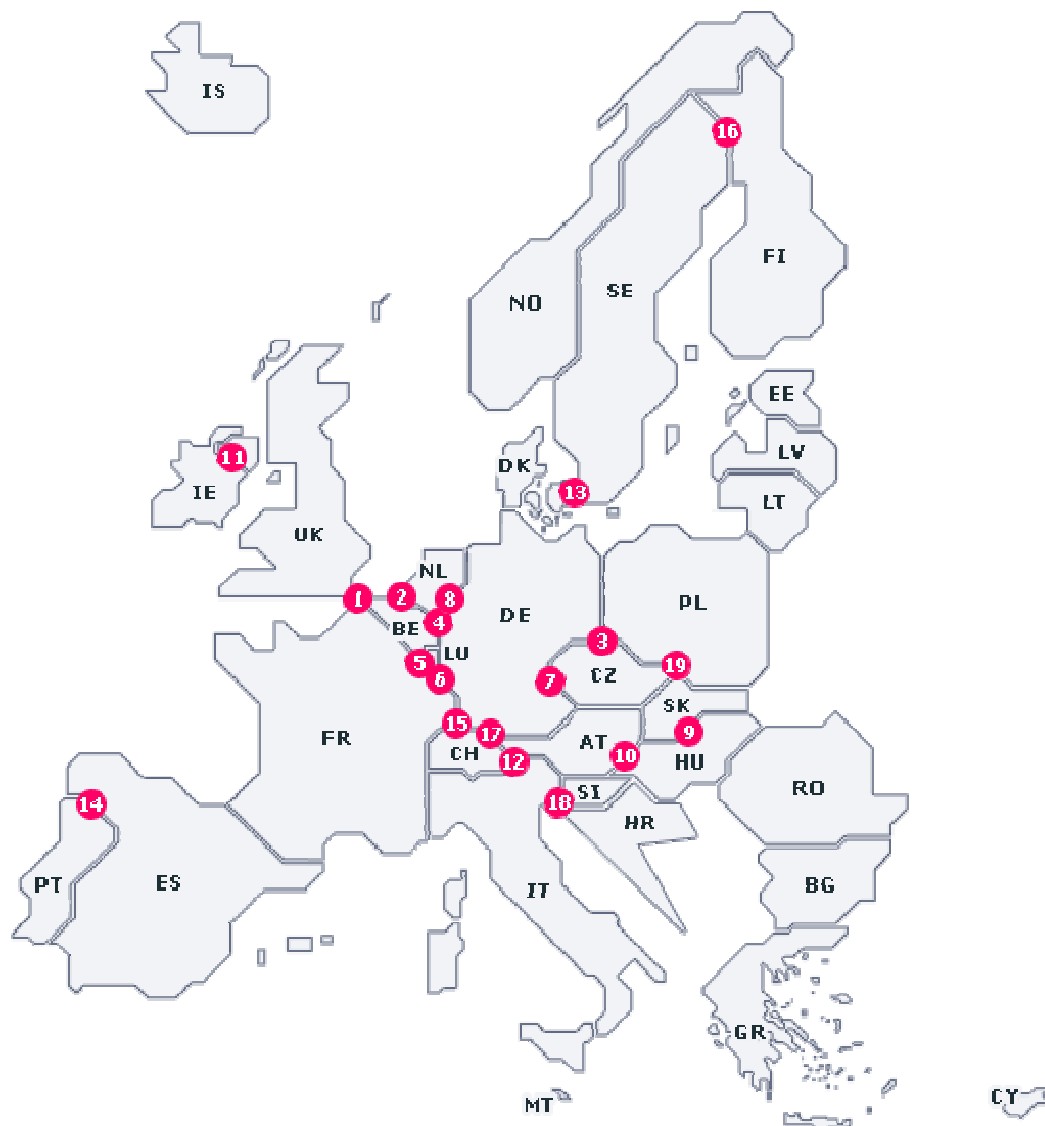
Příloha č. 1: Logo EURES



Příloha č. 2: Seznam EURES poradců

Poradce	Kraj	Salto	Ulice	PSČ	Meto	Jmeno	Email	Telefon
EURES poradce	Hlavní Praha	ÚP ČR - krajší pobočka pro úter 2-14h	Domáckého 11	130 11	Praha 3	Andreea Yege	ayeges@europa.eu	+420 950 118 306
EURES poradce	Středočeský kraj	ÚP ČR - krajší pobočka v O. Pražské/Karlově 7		370 04	České Budějovice	Ing. Lubor Šimunek	ayeges@europa.eu	+420 950 109 320
EURES poradce	Jihomoravský kraj	ÚP ČR - krajší pobočka v Brně	Šjpanov náměstí 3	602 53	Brno	Mgr. Lenka Nývltová	ayeges@europa.eu	+420 950 104 320
EURES poradce	Karlovarský kraj	ÚP ČR - krajší pobočka v K. Varnsd. Zruvčí 383/98		360 01	Karlovy Vary	Bc. Radka Pechová	ayeges@europa.eu	+420 950 115 320
EURES poradce	Královéhradecký kraj	ÚP ČR - krajší pobočka v Hradci	Wokrova 11/2	500 02	Hradec Králové	Mgr. Petra Pejšková	ayeges@europa.eu	+420 950 116 320
EURES poradce	Liberecký kraj	ÚP ČR - krajší pobočka v Liberci	Dr. M. Hrabové 8007	460 01	Liberec 1	Mgr. Barbora Kocánová	ayeges@europa.eu	+420 950 112 442
EURES poradce	Moravskoslezský kraj	ÚP ČR - krajší pobočka v Ostravě	30. dubna 2c	701 60	Opava	Ing. Lenka Fialková	ayeges@europa.eu	+420 950 119 643
EURES poradce	Moravskoslezský kraj	koneční/moravská Poodle - Mstěti	Na Poutě 35/0	753 01	Trutnov/Mstěti	Lucie Holková	ayeges@europa.eu	+420 950 113 453
EURES poradce	Olomoucký kraj	ÚP ČR - krajší pobočka v Olomouci	Vejsťáčkova 4	772 00	Olomouc	Mgr. Tomáš Křeháček	ayeges@europa.eu	+420 950 111 320
EURES poradce	Pardubický kraj	ÚP ČR - krajší pobočka v Pardubicích	Boženy Věrové-Kunecové 2011	530 02	Pardubice	Bc. Radka Vojtková	ayeges@europa.eu	+420 950 114 320
EURES poradce	Plzeňský kraj	ÚP ČR - krajší pobočka v Plzni	Kaňkova 7	330 73	Plzeň	Mgr. Lenka Kestrová	ayeges@europa.eu	+420 950 118 320
EURES poradce	Středočeský kraj	ÚP ČR - krajší pobočka v Příbrami	šim. T. G. Masaryka 145	261 01	Příbram 1	Bc. Dana Hůlková	ayeges@europa.eu	+420 950 116 320
EURES poradce	Ústecký kraj	ÚP ČR - krajší pobočka v Ústí n. Labe	Drobného 18	400 02	Ústí nad Labem	Mgr. Lenka Bělková	ayeges@europa.eu	+420 950 111 475
EURES poradce	Vysocký kraj	ÚP ČR - krajší pobočka v Jihlavě	Brambůlků 21	586 01	Jihlava	Mgr. Josef Kocel	ayeges@europa.eu	+420 950 113 320
EURES poradce	Zlínský kraj	ÚP ČR - krajší pobočka ve Zlíně	Čáprava 51/6	760 02	Zlín	Ing. Jana Zylková	ayeges@europa.eu	+420 950 115 320

Příloha č. 3: EURES v přeshraničních regionech - mapa



- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1. EuresChannel (BE-FR-UK) | 11. NorthernIreland/Ireland (IE-UK) |
| 2. Scheldemond (BE-NL) | 12. TransTirolia (IT-AT-CH) |
| 3. EURES-TriRegio (CZ-DE-PL) | 13. ØRESUND (DK-SV) |
| 4. EURES Meuse-Rhine (BE-DE-NL) | 14. Galicia/RegiãoNorte (ES-PT) |
| 5. P.E.D. (BE-FR-LUX) | 15. Oberrhein (FR-DE-CH) |
| 6. Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz (DE-FR-LUX) | 16. Tornedalen (SV-SF) |
| 7. Bayern - Tschechien (DE-CZ) | 17. Bodensee (DE-AT-CH-FL) |
| 8. EUREGIO Rhein-Waal (DE-NL) | 18. Euradria (IT-SI) |
| 9. Danubius (SK-HU) | 19. BESKYDY (CZ-PL-SK) |
| 10. Pannonia (HU-AT) | |



Úřad práce Annaberg-Buchholz, Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech
a EURES-TriRegio vás srdečně zvou na

12. přeshraniční burzu práce a vzdělání

Úterý 7. října 2014 od 10.00 do 16.00 hod.
Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech,
Závodní 385/98, Karlovy Vary


Hledáte novou práci ?

*Pak využijte příležitosti a navažte kontakty s německými firmami z oboru hotelnictví,
gastronomie, instalatérství a topenářství, kovovýroby, elektra, pekařství, dopravy,
zdravotnictví, pečovatelsví a dalších odvětví.*

Součástí burzy budou i odborné přednášky o životních a pracovních podmínkách
v Německu.

Profesní životopis s fotografií a reference s sebou!

Vstup volný

 **Bundesagentur für Arbeit**
Agentur für Arbeit
Annaberg-Buchholz


Úřad práce ČR


EURES TriRegio
Partners
Cross-Border
Recruitment Centre


„S podporou EU“

Příloha č. 5: Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Tereza Bajgarová a jsem studentkou 2. roč. navazujícího studia oboru Veřejná správa a regionální rozvoj na Provozně ekonomické fakultě České zemědělské univerzity v Praze. Tímto bych Vás ráda požádala o vyplnění následujícího anonymního dotazníku, který bude sloužit ke zpracování mé diplomové práce na téma „Systém EURES – funkce, význam, hodnocení“. Předem děkuji za Váš čas.

1. Pohlaví:

Žena Muž

2. Věk:

3. Nejvyšší dosažené vzdělání:

základní střední odborné bez maturity střední odborné s maturitou vyšší odborné vysokoškolské

4. V jaké zemi, příp. zemích máte zájem pracovat? Prosím, uveďte:

.....

5. Jakým způsobem jste se dozvěděl/a o systému EURES? (vyberte prosím jednu z následujících možností)

- na pobočce Úřadu práce (od zprostředkovatele zaměstnání, od EURES poradce)
 z internetu
 z tisku (noviny, informační letáčky)
 jiným způsobem – prosím uveďte

6. Spoléháte se při zprostředkovávání práce v cizině jen na EURES poradce?

ano ne

7. Pokud ne, jaké způsoby hledání práce v zahraničí ještě využíváte?

pracovní agentury inzeráty rodina, známí žijící v zahraničí

8. Co Vy osobně vnímáte jako největší překážku při hledání práce v zahraničí? (prosím vyberte jednu odpověď)

nedostatek informací náročná administrativa vlastní jazyková nevybavenost strach jiné, uveďte.....

9. Jaké překážky Vám systém EURES pomáhá překonat?

nedostatek informací náročná administrativa jiné, uveďte.....

10. Čeho si na službě EURES nejvíc ceníte? V čem spatřujete jeho smysl?

.....
.....

11. Jaké služby Vám na službě EURES chybí? Co byste uvítali?

.....
.....