

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zdravotně sociální fakulta

Zaměstnanost v České republice z pohledu Strategie Evropa 2020

Bakalářská práce

Autor práce: Denisa Crkvová
Studijní program: Sociální politika a sociální práce
Studijní obor: Sociální práce ve veřejné správě

Vedoucí práce: Ing. Ivan Loukota

Datum odevzdání práce: 6. 8. 2012

Abstrakt

Zaměstnanost v České republice z pohledu strategie Evropa 2020

Cílem této práce je analýza situace zaměstnanosti členských států Evropské unie ve srovnání s Českou republikou a vyhodnocení nabídky volných pracovních míst vybraných profesí v Evropské unii, Norsku, Islandu Lichtenštejnsku a Švýcarsku.

V teoretické části práce je věnována pozornost Evropské strategii zaměstnanosti a stěžejním dokumentům Evropské unie týkající se nezaměstnanosti a řešení problémů pracovního trhu, zejména Lisabonské strategii a Strategii Evropa 2020. V práci je nastíněna problematika nezaměstnanosti, včetně jejích druhů a charakteristik, psychických a sociálních důsledků ztráty zaměstnání a dále míra nezaměstnanosti a způsoby jejího vypočítání. Závěrečná kapitola se zaměřuje na EURES – Evropský portál pracovní mobility.

K dosažení cíle práce a ověření stanovených hypotéz byl použit kvantitativní výzkum. Výzkumným souborem při analýze situace zaměstnanosti v EU byly číselné údaje získané z Eurostatu. Při vyhodnocení nabídky volných pracovních míst byly výzkumným souborem uveřejněné pracovní nabídky na internetovém portálu EURES.

Byly stanoveny dvě hypotézy. První hypotéza „V rámci Evropské unie patří Česká republika mezi státy s vyšší mírou zaměstnanosti“ byla potvrzena. Druhá hypotéza „Otevření německého a rakouského trhu od 1. května 2011 přináší více pracovních příležitostí“ potvrzena nebyla.

Výsledkem práce je vyhodnocení zaměstnanosti v EU dle několika kritérií a komplexní analýza požadavků evropských zaměstnavatelů na konkrétních deset profesí.

Práci mohou využít školy, jež se zabývají výukou výše zmíněných profesí a přizpůsobit tak výuku požadavkům evropského pracovního trhu. Rovněž může být podnětem pro hlubší a rozsáhlejší analýzy volných pracovních míst na evropském trhu práce. Výsledky mohou být využity Úřadem práce při nastavení aktivní politiky zaměstnanosti. V neposlední řadě může být práce využita při výuce předmětu „Zaměstnanost a trh práce“.

Abstract

Employment in the Czech Republic in the view of Europe 2020 Strategy

The aim of the work is to analyse current state in employment of the member states of the European Union in comparison with the Czech Republic. The vacancy offers are evaluated for a number of selected professions in the European Union, Norway, Iceland, Liechtenstein, and Switzerland.

The theoretical part of the work is focused on the European strategy of employment and on the main documents of the European Union that are concerned with the unemployment and with the problems related to job market. A special attention is put on the Lisbon Strategy and Europe 2020 Strategy. The topic of unemployment is discussed in detail in the work. Various types of unemployment are described including the psychological and social consequences of the employment loss. The method of unemployment rate evaluation is also explained. Finally, the The European Job Mobility Portal (EURES) is mentioned in the last chapter.

A quantitative research is used in order to achieve the aim of the work and to verify stated hypotheses. Current data on employment in the European Union obtained from Eurostat is used in the work. In order to evaluate the vacancy offers, the data from EURES is used.

Two hypotheses were established. The first one “The Czech Republic falls between the states with a higher employment rate” was confirmed by this work while the second hypothesis “Opening of the German and Austrian job markets provides us with new job opportunities” was not confirmed.

The main result of the work is an evaluation of the employment in the European Union according to several criteria and a complex analysis of the requirements of the European employers on ten selected professions.

The work can be used by educational facilities specialised on the education of the mentioned professions. Their training programs can be adjusted to follow the requirements of the European job market. The work can also provide a basis for a more

elaborate analysis of the vacancies in the European job market. The results of the work can be utilised by the recruitment services in order to establish a proactive employment policy. Finally, the work can be used as a teaching material during the lessons on “Employment and job market”.

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 6.8.2012

.....

Denisa Crkvová

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucímu mé bakalářské práce panu Ing. Ivanu Loukotovi za odborné vedení, vstřícnou spolupráci a podnětné připomínky, které mi pomohly při zpracování této práce.

Obsah

Úvod.....	15
1. Současný stav	16
1.1 Evropská strategie zaměstnanosti - základní dokumenty a úmluvy Evropské unie týkající se řešení problémů pracovního trhu a nezaměstnanosti.....	16
1.1.1 Bílá kniha.....	16
1.1.2 Amsterodamská smlouva.....	16
1.1.3 Evropská strategie zaměstnanosti.....	16
1.1.4 Lisabonská strategie.....	19
1.1.5 Strategie Evropa 2020.....	21
1.2 Nezaměstnanost.....	25
1.2.1 Formy nezaměstnanosti	25
1.2.2 Míra nezaměstnanosti	28
1.3 EURES	32
1.3.1 Evropská síť pracovních příležitostí.....	32
1.3.2 Evropský portál pracovní mobility	32
2. Cíl práce a hypotézy	35
3. Metodika.....	36
4. Výsledky.....	38
4.1 Analýza situace zaměstnanosti členských států Evropské unie ve srovnání s Českou republikou.....	38
4.1.1 Analýza situace zaměstnanosti dle národních cílů ČR v rámci Strategie Evropa 2020.....	41
4.2 Vyhodnocení nabídky volných pracovních míst na portálu pracovní mobility EURES	44

4.2.1	Kuchař.....	45
4.2.2	Právník.....	51
4.2.3	Řidič autobusu.....	54
4.2.4	Sociální pracovník.....	56
4.2.5	Stavbyvedoucí.....	60
4.2.6	Stomatolog.....	63
4.2.7	Strážník.....	66
4.2.8	Účetní.....	67
4.2.9	Zdravotní sestra.....	70
4.2.10	Zedník.....	73
4.3	Pracovní příležitosti v Evropské unii, Norsku, Islandu, Lichtenštejnsku a Švýcarsku.....	77
5.	Diskuze.....	80
6.	Závěr.....	86
7.	Seznam použitých zdrojů.....	89
8.	Klíčová slova.....	92
9.	Přílohy.....	93

Úvod

Zaměstnanost a nezaměstnanost jsou v současné době často skloňovanými pojmy, jelikož všechny státy světa se do jisté míry s problematikou nezaměstnanosti potýkají a jsou nuceny ji řešit pomocí nástrojů aktivních politik zaměstnanosti. Na nezaměstnanost, jako závažný socioekonomický problém, se v Evropě začíná pohlížet zejména od počátku 90. let minulého století, kdy začala výrazně růst. V důsledku této situace začala pod záštitou Evropské unie vznikat Evropská strategie zaměstnanosti, jež byla zaměřena na strukturální změny na trhu práce s cílem koordinace politik zaměstnanosti Evropské unie a rozvoje lidských zdrojů.

Téma této práce jsem si vybrala z důvodu, že mě tato problematika oslovila již v průběhu studia na vysoké škole při výuce předmětu „Zaměstnanost a trh práce“, a proto se ji pokusím podrobněji prozkoumat. Důvodem výběru byla též aktuálnost této oblasti, na kterou je upírána stále větší pozornost.

V této práci se budu zabývat vývojem i aktuální situací zaměstnanosti v České republice a budu ji porovnávat s obecnými cíli, které udává Strategie Evropa 2020 a dále s národními a dílčími cíli, které si Česká republika v rámci této strategie zvolila.

Cílem této práce je analýza situace zaměstnanosti členských států Evropské unie ve srovnání s Českou republikou. Součástí práce je vyhodnocení nabídky volných pracovních míst ve státech Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Prostřednictvím kvantitativního výzkumu bude zanalyzováno deset různorodých profesí. Na základě získaných údajů budou vyhodnoceny požadavky kladené na konkrétní povolání a nabídky zaměstnavatelů v jednotlivých evropských zemích.

Zpracováním tohoto tématu bych chtěla přiblížit rozdíly v zaměstnanosti v členských zemích Evropské unie a vytvořit přehled o aktuálním počtu a charakteristikách volných pracovních míst v Evropě. Očekávám, že analýza pracovních nabídek přinese užitečné a zajímavé výsledky, zejména v rozdílnosti a různorodosti požadavků kladených na pracovní pozice.

1. Současný stav

1.1 Evropská strategie zaměstnanosti - základní dokumenty a úmluvy Evropské unie týkající se řešení problémů pracovního trhu a nezaměstnanosti

Od počátku devadesátých let 20. století se Evropská unie začala čím dál tím více potýkat s nezaměstnaností, která se v té době stala společným evropským problémem. Dalším nežádoucím faktem byla nízká tvorba pracovních míst a nízká míra ekonomické aktivity obyvatelstva (1). Na tyto skutečnosti Unie zareagovala přijetím Evropské strategie zaměstnanosti (2).

1.1.1 Bílá kniha

Impulzem pro vypracování Bílé knihy byla stále se zvyšující míra nezaměstnanosti ve většině zemí Evropské unie (3). Bílou knihu předložila Evropská komise Evropské radě roku 1993 a ta se stala důležitým dokumentem v oblasti ekonomického růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti, jímž se v následujících letech měli řídit vyspělé evropské země (4). Tato kniha podnítila diskuzi o evropské strategii v oblasti zaměstnanosti, čímž se problematika zaměstnanosti dostala do popředí zájmu evropské agendy (3).

1.1.2 Amsterodamská smlouva

Tato smlouva, plným názvem Smlouva o založení Evropského společenství, byla přijata roku 1997 v Amsterdamu a její součástí byla nová kapitola o zaměstnanosti (2). Pro zabezpečení koordinace politik zaměstnanosti zřídila Evropská rada Výbor pro zaměstnanost s poradní funkcí pro podporu koordinace politiky zaměstnanosti a trhů práce mezi členskými státy (3). Politika zaměstnanosti získala legislativní základ, jelikož byla poprvé ukotvena do základních dokumentů Evropské unie (1).

1.1.3 Evropská strategie zaměstnanosti

Základní principy Evropské strategie zaměstnanosti byly přijaty na Lucemburském summitu, který se konal roku 1997 v návaznosti na přijetí

Amsterodamské smouvy (4). Jádrem strategie byla dohoda členských států doplnit národní politiky zaměstnanosti koordinačním mechanismem na úrovni Unie (2).

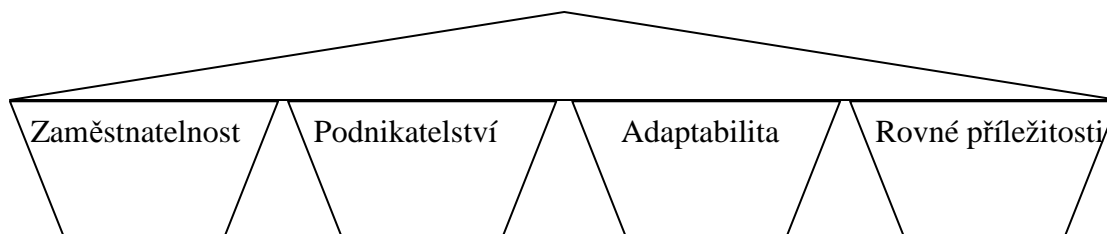
Evropská strategie zaměstnanosti byla zaměřena na strukturální změny na trhu práce a vycházela a respektovala teoretické přístupy obsažené v Bílé knize „Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed pro 21. století“ (1). Strategie není založena na právně závazných normách platných v Unii, ale na společně dohodnutých cílech, spolupráci a vzájemné výměně zkušeností mezi jednotlivými zeměmi (2).

Významným rysem Evropské strategie zaměstnanosti je kromě koordinace politik zaměstnanosti její komplexnost spočívající v propojení politiky zaměstnanosti s politikou vzdělávací, sociální, daňovou a regionální, přičemž v centru pozornosti stojí rozvoj lidských zdrojů (1).

Společný akční rámec strategie pro koordinaci politik zaměstnanosti je tvořen společnými cíli obsaženými ve směrnících zaměstnanosti (2).

1.1.3.1 Společné cíle strategie zaměstnanosti

Jsou rozpracovány do 4 pilířů, jež tvoří propojený celek, jehož úlohou je vytvořit podmínky pro zvýšení možnosti lidí získat zaměstnání a pro zajištění pružné reakce podniků na měnící se podmínky práce, jež se týkají např. nových technologií (2). Na základě společně přijatých cílů vypracovává každá členská země národní akční plány, které obsahují konkrétní opatření, sledující dosažení společně přijatých cílů. Každý rok dochází k vyhodnocování účinnosti přijatých opatření a předávání zkušeností na úrovni Evropské unie (1).



1.1.3.2 Obsah a smysl jednotlivých pilířů

Zaměstnatelnost – neboli schopnost k zaměstnání je orientována na vytvoření schopnosti a zvyšování způsobilosti nezaměstnaných k úspěšnému vstupu na trh práce a k posilování jejich motivace k základním fázím pracovního zapojení tj. na celý proces, spočívající v hledání, přijetí a udržení zaměstnání (2). Tento pilíř obsahuje dva klíčové body - prevenci nezaměstnanosti a podporu aktivace lidí. Příprava na povolání prostřednictvím kvalitního vzdělání a také zapojení se do procesu celoživotní vzdělávání jsou hlavními prostředky k získání znalostí a dovedností, které lidem zvýší jejich šance uplatnit se na trhu práce (1).

Podnikatelství – druhý pilíř je orientován na odstranění překážek a zjednodušení předpisů potřebných k zakládání a provozování podniků, přičemž důraz je kladen na stimulaci růstu podniků malých a středních (2). Směrnice tohoto pilíře se zaměřují na podporu informovanosti podnikatelů, vytváření příznivých podmínek a daňových systémů pro tvorbu nových pracovních míst a podporu samostatné výdělečné činnosti (1). Členské státy Evropské unie usilují o vytvoření lepšího podnikatelského klimatu a nové kultury podnikatelské činnosti (2).

Adaptabilita - tento pilíř se zaměřuje na schopnosti přizpůsobit se obou stran participujících na trhu práce (podniků a lidí) strukturálním změnám na trhu práce, jež vyplývají z technického pokroku (1). Adaptabilita je podporována modernizací organizace práce, jedná se např. o zkrácené pracovní úvazky, sdílení pracovních míst atd.), (2).

Rovné příležitosti – poslední pilíř se týká podpory rovných šancí, rovných příležitostí pro ženy a muže, boj proti diskriminaci a orientuje se na možnosti, jak sladit pracovní a rodinný život lidí (1). Trvale rostoucí podíl zaměstnanosti žen a jejich místo v ekonomice členských států je důvodem pro zařazení problematiky rovných příležitostí pro ženy a muže mezi stěžejní pilíře strategie zaměstnanosti. Směrnice zaměstnanosti byly průběžně doplňovány a zpřesňovány (2).

1.1.4 Lisabonská strategie

Na jaře roku 2000 byla Evropskou radou přijata tzv. Lisabonská strategie, nazvaná podle místa, kde byl tento nový strategický cíl všemi patnácti členskými zeměmi Evropské unie schválen. [1]

Cílem Lisabonské strategie bylo vytvořit z Evropské unie během nadcházejících deseti let, tedy do roku 2010, „nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější ekonomiku světa založenou na znalostech, schopnou trvale udržitelného hospodářského růstu, s více kvalitními pracovními místy a příležitostmi a zachovávající sociální soudržnost“. [4]

K dosažení tohoto cíle se Unie rozhodla zaměřit na splnění těchto úkolů:

1. Připravit přechod k ekonomice a společnosti založené na znalostech, a to pomocí lepších politik, pokud jde o informační společnost, výzkum a technologický rozvoj prostřednictvím urychlení procesu strukturálních reforem směřujících ke konkurenceschopnosti, inovacím a dokončení vnitřního trhu.
2. Modernizovat evropský sociální model, investovat do lidí a bojovat proti vylučování ze společnosti.
3. Udržet zdravou ekonomickou perspektivu a příznivý výhled pokud jde o růst, a to aplikací vhodné kombinace makroekonomických politik. [7]

Lisabonská strategie měla být reakcí Evropské unie na nové výzvy, jimiž se jevíly být globalizace, stále rostoucí vliv „nových“ ekonomik (Brazílie, Indie, Čína) a stárnutí populace v zemích EU. [4]

Lisabonská strategie představuje scénář pro komplexní hospodářskou, sociální a ekologickou (environmentální) obnovu Evropské unie. Nezahrnuje jen čistě ekonomický záměr – vytvořit vysoce konkurenceschopnou ekonomiku – ale má také sociální dimenzi (zejména dosáhnout plné zaměstnanosti a zdokonalit sociální soudržnost a začleňování), a také dimenzi ekologickou: uskutečňovat udržitelný rozvoj. Obsahuje proto ucelený a vzájemně se podporující soubor opatření, která byla formulována tak,

aby se zvýšila výkonnost Unie, aniž by byla ohrožena sociální soudržnost a aniž by bylo znehodnoceno životní prostředí. Tato opatření mají vytvořit podmínky pro plné využití potenciálu Unie, pro nepřerušovaný růst, který nebude ohrožován inflací. Mají zlepšit konkurenceschopnost a umožnit firmám, aby vytvářely nová pracovní místa a aby byly tvůrci bohatství společnosti. Mají zajistit sociálně soudržnou společnost a zajistit, aby se investice do životního prostředí a udržitelný rozvoj vzájemně posilovaly.[7]

Lisabonská strategie prošla během 10 let své platnosti určitým vývojem, z něhož byla patrná snaha všech účastníků zvýšit povědomí o její existenci a motivovat vlády členských států k tomu, aby se jejímu plnění více věnovaly. Úspěchy i neúspěchy lisabonské strategie vyhodnotila Komise ve svém dokumentu Lisabon strategy evaluation z 2. 2. 2010.

Ještě před definitivním vyhodnocením Lisabonské strategie se však zástupci členských zemí dohodli, že strategie, ač nebyla jednoznačně úspěšná, by měla nějakým způsobem pokračovat. Na základě sdělení Komise z 3. 3. 2010 byly zahájeny diskuze o nové strategii nazvané Evropa 2020. Strategii včetně jejích hlavních cílů schválila Evropská rada 17. června 2010.

V souvislosti s předchozí lisabonskou strategií zůstala členským státům povinnost odevzdávat tzv. Národní programy reform. Jedná se o strategické dokumenty, v nichž vláda nastíní své hlavní záměry v oblasti makroekonomické politiky a strukturálních reform na produktových trzích a na trhu práce. Podle nových pravidel budou Národní programy reform odevzdávány každý rok v dubnu společně s konvergenčními programy. Nový Národní program reform by měl pokaždé navazovat na verzi z předchozího roku. Za tímto účelem by Národní program reform měl obsahovat část hodnotící a rekapitulační, jež nabídne informace o pokroku v dříve zahájených iniciativách. Kromě toho by měl Národní program reform obsahovat také část výhledovou, v níž vláda nastíní své střednědobé plány a záměry (s minimálně 3-letým časovým horizontem). [4]

1.1.5 Strategie Evropa 2020

Tvorba nové strategie Evropské unie, jež měla volně navázat na končící Lisabonskou strategii, začala v listopadu 2009. Nejprve Komise vydala Konzultační dokument Strategie EU 2020 a předložila jej k diskusi široké veřejnosti. Z veřejné diskuze vzešlo přibližně 1500 různých návrhů, jež Komise zakomponovala do svého sdělení nazvaného Evropa 2020 – strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění (8).

V červnu roku 2010 byla Strategie Evropa 2020 přijata Evropskou radou. Strategie představuje hlavní hospodářskou reformní agendu Evropské unie s výhledem do roku 2020. Nahrazuje tzv. Lisabonskou strategii, jejíž časový horizont vypršel rokem 2010 (9).

Proklamovaným cílem této strategie je, aby se Evropská unie stala inteligentí a udržitelnou ekonomikou podporující začleňování jak sociální tak územní a vykazující vysokou míru zaměstnanosti, produktivity a sociální soudržnosti (10). Úkolem strategie rovněž bylo překonat krizi a připravit ekonomiku Evropské unie na úkoly příštího desetiletí (11). Jádrem strategie tvoří 3 priority, které se vzájemně podporují a nabízejí vizi evropského sociálně tržního hospodářství pro 21. století. Jedná se o tyto priority:

- Inteligentní růst – rozvíjet ekonomiku založenou na znalostech a inovacích
- Udržitelný růst – podporovat konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiku méně náročnou na zdroje
- Růst podporující začleňování – podporovat ekonomiku s vysokou zaměstnaností, jež se bude vyznačovat hospodářskou, sociální a územní soudržností (10).

Na rozdíl od předcházející Lisabonské strategie se Evropa 2020 omezuje pouze na 5 hlavních cílů, jež byly stanoveny pro EU jako celek a kterých má být do roku 2020 dosaženo (10). Hlavní cíle strategie Evropa 2020 schválila Evropská rada na svých jednáních v březnu a červnu 2010. Těmito cíli jsou:

1. Zvýšení míry zaměstnanosti populace ve věku od 20 do 64 let minimálně na 75 % (průměr celé EU27), mimo jiné i prostřednictvím vyšší účasti mladých lidí,

starších pracovníků a pracovníků s nízkou kvalifikací a lepší integrace legálních migrantů.

2. Zlepšení podmínek pro výzkum a vývoj, zejména s cílem zajistit navýšení veřejných a soukromých investic v tomto oblasti dosáhly v úhrnu 3 % HDP. Komise vytvoří ukazatel, který bude vyjadřovat intenzitu výzkumu a vývoje a inovací.
3. Snížení energetické náročnosti ekonomiky nejméně o 20 %, zvýšení podílu energie z obnovitelných zdrojů v konečné spotřebě energie na 20 % a redukce emisí skleníkových plynů o 20 %, s možným navýšením redukčního cíle na 30 % (za podmínky, že se ostatní ekonomicky rozvinuté státy zavážou ke srovnatelným redukčním závazkům a vyspělejší rozvojové země se adekvátně zapojí do tohoto úsilí).
4. Zvýšení počtu terciárně (vysokoškolsky) vzdělaných lidí ve věku 30-34 let ze současných 31 % nejméně na 40 % a snížení míry předčasného ukončení školní docházky do vzdělávacího systému ze současných 15 % na úroveň pod 10 %.
5. Podpora sociálního začlenění, zejména snížením počtu obyvatel ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením nejméně o 20 milionů (8).

Z podstaty Strategie jako hlavní hospodářské strategie EU na příštích deset let tedy vyplývá, že bude prováděna prostřednictvím konkrétních opatření jednak na úrovni Evropské unie a jednak na úrovni vnitrostátní, protože se dotýká výrazné části sektorových politik a její naplňování bude mít široké dopady na hospodářské a sociální prostředí v jednotlivých členských státech (9).

Členské státy byly vyzvány, aby si na základě hlavních cílů Strategie stanovily analogické cíle národní a aby na své úrovni implementovaly politiky a nástroje nutné k naplnění těchto cílů (9)

1.1.5.1 Národní cíle ČR v rámci Strategie Evropa 2020:

V reakci na pět hlavních cílů strategie Evropa 2020 schválila vláda ČR dne 7. 6. 2010 odpovídající dílčí cíle na národní úrovni:

1. Dosažení celkové míry zaměstnanosti ve výši 75%. (8)
 - zvýšení míry zaměstnanosti žen (20 – 64 let) na 65 %
 - zvýšení míry zaměstnanosti starších osob (55 – 64 let) na 55 %
 - snížení míry nezaměstnanosti mladých osob (15-24 let) o třetinu oproti roku 2010
 - snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu ve srovnání s rokem 2010.
 - národní dílčí cíl snížení administrativní zátěže podnikatelů oproti roku 2005: 30 %.
 - národní dílčí cíl zvýšení produktivity práce oproti r. 2010: 20 % (9).
2. Zvýšení investic do výzkumu a vývoje na 2,7 % HDP.
3. V rámci snižování energetické náročnosti ekonomiky se ČR zavázala k úspoře spotřeby primárních energetických zdrojů, avšak konkrétní cíl pro rok 2020 zatím nebyl stanoven. V oblasti obnovitelných zdrojů energie již dříve schválená evropská směrnice ukládá ČR do roku 2020 zvýšit podíl obnovitelných zdrojů na celkové energetické spotřebě na 13 %. V oblasti redukce emisí skleníkových plynů si ČR rovněž stanovila cíl již dříve, a to snížit v období let 2008 – 2012 emise o 8 % v porovnání s rokem 1990.
4. Zvýšení poměru vysokoškolsky vzdělaných lidí ve věku 30-34 let na 32 %; snížení poměru žáků předčasně opouštějících vzdělávací zařízení na 5,5 %.
5. V oblasti redukce chudoby vyvine ČR úsilí vedoucí ke snížení počtu osob ohrožených chudobou, materiální deprivací nebo osob žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby o 30 000 osob. Tato hodnota odpovídá snížení počtu těchto lidí na úroveň pod 15 % oproti současnému stavu (15,3 %). (8)

Kromě hlavních cílů navrhla Komise také 7 tzv. vlajkových iniciativ. Jedná se o návrhy opatření a aktivit, jejichž těžiště bude na úrovni Společenství, budou doplněny

opatřeními na úrovni jednotlivých členských států a jejich cílem bude přispět k naplnění strategie Evropa 2020. Vládkové iniciativy jsou tedy nástroje, které mají ke splnění cílů napomoci. Vládkové iniciativy jsou rozděleny podle hlavních priorit strategie Evropa 2020. (8)

Iniciativa, jež se dotýká tématu této bakalářské práce, je ztvárněna Programem pro nové dovednosti a nová pracovní místa. V rámci tohoto programu má dojít k modernizaci trhů práce, ke zvyšování znalostí a dovedností pracovníků za účelem zvýšení participace, zvýšení pracovní mobility. Cílem je zvýšit zaměstnanost a zajistit udržitelnost evropských sociálních modelů. (8)

Úspěšnost projektu by měla být zaručena přesně definovanými strategickými cíli a jejich měřitelností. Stejně tak i přímá zodpovědnost států za implementaci těchto cílů a koordinaci Národních programů reforem či každoroční zpětná vazba v podobě doporučení Komise mají přispět k naplnění strategie a dosažení společných cílů (10).

Do strategie Evropa 2020 byly začleněny také 10 tzv. Integrovaných směrů pro růst a zaměstnanost. Mezi směry týkající se zaměstnanosti, jež byly schváleny v říjnu 2010, patří:

- zvýšit participaci na trhu práce a snížit strukturální nezaměstnanost
- zajistit kvalifikovanou pracovní sílu schopnou reagovat na potřeby trhu práce, podporovat kvalitu pracovních míst a celoživotní učení. (8)

Rada ECOFIN na svém jednání v březnu roku 2010 rozhodla o tom, že by měly být určeny a pojmenovány oblasti, které představují slabá místa ekonomik členských států a Evropské unie jako celku, a které brání dosažení vyššího tempa hospodářského růstu. V oblasti zaměstnanosti a trhu práce bylo České republice doporučeno zlepšit fungování trhu práce a odstranit zbývající strukturální problémy, dále pokračovat ve zvyšování kvality lidského kapitálu a v dlouhodobém horizontu zvýšit produktivitu práce. (8)

1.2 Nezaměstnanost

Stav rovnováhy na trhu práce v podmínkách tržní ekonomiky je velmi vzácný, častěji se nabídka práce a poptávka po práci nachází v nerovnováze. Výsledkem narušení této rovnováhy na trhu práce je nezaměstnanost, kterou popisujeme jako stav, ve němž nabídka práce převládá nad poptávkou po práci, nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky. Nezaměstnanost je stav, kdy není využita veškerá dostupná výrobní kapacita a kdy je výsledný produkt nižší (2).

Dle definice Mezinárodní organizace práce (ILO) se za nezaměstnaného považuje osoba, která je starší 15 let, nenachází se v placeném zaměstnání či sebezaměstnání, zaměstnání aktivně hledá a je připravena nastoupit do zaměstnání okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů (2).

1.2.1 Formy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme rozdělovat z několika hledisek:

a) dle příčin, které ji vyvolávají (12)

Frikční – jedná se o období mezi odchodem z původního zaměstnání a nástupem do nového zaměstnání. Frikční zaměstnanost má krátkodobý, resp. přechodný charakter (2) Příčinou vzniku tohoto druhu nezaměstnanosti je běžný přesun osob mezi pracovními místy, ať už jsou tyto přesuny motivovány z vlastní iniciativy osob, nebo potřebami ekonomického vývoje. U absolventů škol, jež nově vstupují na trh práce se jedná o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání (13). Délka frikční nezaměstnanosti může narůstat dobou dobrovolně strávenou hledáním nového zaměstnání. Lidé, kteří opustili původní zaměstnání většinou nepřijmou hned první nabídku, která se jim naskytne, protože mnohdy očekávají nabídky výhodnější (12) (např. po finanční stránce, dle charakteru práce, dle doby dojíždění do zaměstnání apod.) (13). Délka frikční

nezaměstnanosti se může prodloužit i v důsledku existence příznivých podmínek pro nezaměstnané, tím jsou myšleny vysoké podpory v nezaměstnanosti (2). V neposlední řadě může být příčinou prodloužení doby frikční nezaměstnanosti i nízká vzájemná informovanost zaměstnavatelů o volných osobách a pracovníků o volných pracovních místech (13).

Strukturální – vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná naopak expandují (12). Přesun práce z jednoho odvětví do druhého je dán především poklesem poptávky po určité struktuře zboží a tím i po množství osob toto zboží vyrábějících (13). Nezaměstnanost se pak koncentruje v regionech, ve kterých dominující roli hrály postižené obory (2). Zmenšující se odvětví propouštějí část zaměstnanců a ti si mohou nalézt práci v expandujících odvětvích (12). To ale není snadné, protože expandující odvětví mohou mít odlišné požadavky na kvalifikaci pracovníků. Struktura poptávky se masivně mění a struktura její nabídky se jen obtížně přizpůsobuje, tudíž dochází k nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce (13). Proto je důležité, aby se propuštěné osoby zorientovali na pracovních trzích a aby se rekvalifikovali (2) - nejlépe na takové profese, kterých je na trhu práce nedostatek (13). Strukturální nezaměstnanost obvykle trvá déle než frikční nezaměstnanost. Strukturální změny probíhají v ekonomice neustále, jelikož se neustále mění struktura poptávky – snaha o potlačování strukturálních změn by ekonomiku vyřadila ze světové soutěže a vedla by k jejímu zaostávání (2). Příčinou strukturální nezaměstnanosti může být i technický a technologický vývoj, kdy dochází k rušení pracovních míst z důvodu nahrazení lidské práce moderní technikou – v tomto případě hovoříme o **technologické nezaměstnanosti** (13).

Cyklická – objevuje se v období, kdy ekonomika prožívá hospodářskou krizi a poptávka po zboží klesá v celé ekonomice. Důsledkem je pokles poptávky po práci ve všech odvětvích a následná nezaměstnanost (12). Cyklickou nezaměstnanost tedy doprovází nedostatek volných pracovních míst (2). Zmizí tehdy, když dojde k obnovení hospodářského růstu (12).

Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a je spojená s přírodním cyklem (ročním obdobím), jedná se o tzv. **sezónní nezaměstnanost** (např. ve stavebnictví, zemědělství, cestovním ruchu) (13).

b) dle délky trvání nezaměstnanosti:

Krátkodobá – má frikční a strukturální charakter

Dlouhodobá – může být způsobena dlouhotravající hospodářskou recesí (cyklická nezaměstnanost), nebo tím, že existují dlouhotravající mzdové strnulosti, jež brání poklesu mezd (jedná se např. o dlouhodobé kolektivní mzdové dohody). Příčinou může být i štedrost státu ve vyplácení sociálních podpor, která oslabuje motivaci nezaměstnaných najít si novou práci (12). Dlouhodobá nezaměstnanost trvá déle než jeden rok, někdy se však uvádí, že trvá déle než dva roky (2).

c) dále lze zaměstnanost rozlišit na dobrovolnou a nedobrovolnou:

Dobrovolná nezaměstnanost – dobrovolně nezaměstnaná je osoba, která hledá práci, ale za vyšší mzdu, než kterou nabízí zaměstnavatelé. Výše a průměrná délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti je tím větší, čím větší jsou podpory v nezaměstnanosti a další sociální dávky, z nichž může nezaměstnaný žít (12).

Nedobrovolná nezaměstnanost – nedobrovolně nezaměstnaný hledá práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá, ale nemůže ji najít (12). Počet nabízejících převyšuje velikost poptávky (2). Příčinou této nezaměstnanosti jsou překážky bránící poklesu mezd, jako např. odpor odborů proti snižování mezd. Další příčinou se může jevit i uzákoněná minimální mzda, která může vyvolat nezaměstnanost u těch profesí, kde je rovnovážná mzda nižší než zákonná minimální mzda. Jedná se zejména o málo kvalifikované profese, kde bývají mzdy nízké. Nedobrovolná nezaměstnanost má pro člověka horší důsledky než dobrovolná nezaměstnanost, jelikož je pro člověka zdrojem

existenčních potíží, pocitu zklamání, beznaděje. Může postihovat lidi, kteří nemají dobré alternativní příležitosti, protože je pro ně rekvalifikace nebo nalezení jiného zdroje obživy velmi obtížné (12).

Specifickými formami nezaměstnanosti jsou:

Skrytá nezaměstnanost – jedná se o nezaměstnané osoby, které si práci nehledají a ani nejsou evidovány na úřadech práce (13). Jedná se např. o ženy v domácnosti, mladistvé či osoby v předdůchodovém věku, které se uchýlily do předčasných důchodů. Patří sem například i osoby zařazené do rekvalifikačních kurzů či jiných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (2).

Nepravá nezaměstnanost – v tomto případě jedná se o nezaměstnané osoby, které práci nehledají a žijí z podpory v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní a zároveň nelegálně pracují v šedé ekonomice (13).

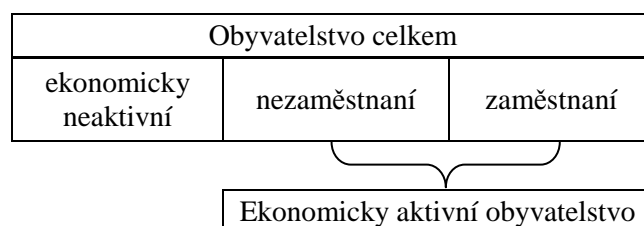
Jedním ze způsobů, kterým se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti je **neúplná zaměstnanost** (tzv. podzaměstnanost) – týká se pracovníků, kteří musejí akceptovat práci na částečný úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu či sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo a příjem z něho dělí dvě osoby (13). Nechtěným efektem je pak neúplné využití pracovní síly (2).

1.2.2 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je ukazatel, jímž se měří nezaměstnanost ve sledovaném období. [4] Míra nezaměstnanosti udává podíl nezaměstnaných osob z celkové pracovní síly. Míru nezaměstnanosti zjišťují státní i soukromé subjekty, které ve svých ekonomických analýzách kalkulují s vývojem zaměstnanosti i nezaměstnanosti (2).

Obecně se pro zjišťování počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti používá dvou hlavních postupů – v prvním z nich se vychází z počtu registrovaných žadatelů o práci na úřadu práce. Druhý postup zahrnuje výběrová šetření pracovních sil prováděná pravidelně v populaci. Plusem výběrových šetření je fakt, že zachycují jak nezaměstnané zaregistrované, tak i nezaměstnané neregistrované (13). V ČR se výpočtem evidované míry nezaměstnanosti zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pravidelná výběrová šetření pracovních sil u nás realizuje Český statistický úřad. V rámci výběrového šetření pracovních sil se používá dotazník, který je od roku 2002 plně přizpůsoben standardům Eurostatu (2).

Pro měření nezaměstnanosti je potřeba klasifikovat obyvatelstvo dle ekonomické aktivity:



Ekonomicky neaktivní – osoby do 15 let a osoby 15ti leté a starší, které nesplňují kritéria pro zařazení mezi zaměstnané a nezaměstnané. Jsou to lidé, kteří práci nemají a ani ji aktivně nehledají. Jedná se např. o důchodce, ženy v domácnosti, studenty, osoby práceneschopné a osoby, které si práci nehledají.

Jedinci, které nelze do této skupiny zařadit, reprezentují ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Jedná se např. o osoby, které studují, udržují domácnosti, jsou v důchodu, z důvodu zdravotního stavu nemohou práci vykonávat a nebo práci nehledají (2).

Nezaměstnaní – osoby, které nejsou v pracovním vztahu, nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost ani se soustavně nepřipravují na povolání. Zároveň práci aktivně hledají nebo čekají, až se budou moci do práce vrátit.

Zaměstnaní – lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci ať ve formálním pracovně-právním vztahu k zaměstnavateli nebo podnikají ve vlastní firmě. Nehraje zde roli to, zda se jedná o práci trvalou, dočasnou, sezónní. Do této skupiny patří i ti, kteří mají práci, ale z důvodu dovolené, nemoci či jiných překážek momentálně nepracují.

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo – tzv. pracovní sílu tvoří zaměstnané i nezaměstnané osoby.

1.2.2.1 Vzorec míry nezaměstnanosti

$$MN = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání}^*}{\text{prac. síla z výběrového šetření pracovních sil} + \text{podnikající cizinci} + \text{zaměstnaní cizinci} + \text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání}} \times 100 [\%]$$

(* dosažitelný uchazeč je ten, který může 2. den nastoupit do zaměstnání)

Vzorec lze zjednodušit takto:

$$MN = \frac{N}{Z + N} \times 100 [\%]$$

MN = míra nezaměstnanosti

N = počet nezaměstnaných

Z = počet zaměstnaných

Z + N = ekonomicky aktivní obyvatelstvo (14)

Míra nezaměstnanosti může být obecná či specifická. Obecná míra je závislá na faktorech, jež ovlivňují celou ekonomiku (jedná se např. o ceny ropy, ekonomický cyklus, příliv nových pracovních sil na trh práce apod.) Specifické míry nezaměstnanosti pro jednotlivé sociální kategorie závisí na faktorech ovlivňujících především tyto kategorie osob (jako např. muže, ženy, mládež, příslušníky etnických minorit, manuální dělníky apod.) Cílem je sjednotit vymezení těchto měř nezaměstnanosti, aby bylo možné poté provést jak prostorové (mezistátní), tak i časové komparace (13).

Psychické důsledky ztráty zaměstnání

Harissonův cyklus – p. Harrison rozčlenil následky ztráty zaměstnání do 4 fází:

1. *šok* – první reakce člověka na ztrátu zaměstnání, osoba pociťuje křivdu, bezmoc. Šok má krátkodobý charakter (4 hodiny až týden).
2. *optimismus* – projevuje se usilovným hledáním zaměstnání, výrazně se zvyšuje aktivita, člověk má více času na věci, na které předtím čas nebyl, dále čas na vzdělání, rekvalifikaci. Jedná se o záležitost několika měsíců (3 týdny až 2 měsíce).
3. *pesimismus* – aktivity člověka nedošly naplnění, osoba nenašla zaměstnání, ztrácí naději, přestává hledat zaměstnání (trvá 6 měsíců až 1 rok)
4. *fatalismus* – smíření s osudem, útlum aktivit, člověk málo finančních prostředků – (pesimismus přechází ve fatalismus po půl roce až po roce).

Tyto důsledky se vyskytují více u mužů – mají pocit, že musí být živiteli rodiny (15).

1.3 EURES

1.3.1 Evropská síť pracovních příležitostí

Život a práce v jiné zemi jsou mezi Evropany každého věku stále populárnější. Čím dál tím více lidí si uvědomuje výhody získání odborných zkušeností v jiné evropské zemi. Zásada Evropské unie týkající se volného pohybu pracovních sil je považována za jedno z nejdůležitějších práv občanů Evropské unie. To znamená, že se motivovaní a mobilní uchazeči o zaměstnání mohou přestěhovat do kterékoli země EU, na Island, do Lichtenštejnska, Norska či Švýcarska a chopit se některé z nepřeberného množství pracovních příležitostí.

Práce v zahraničí po určitou dobu může výrazně přispět k růstu úrovně osobních dovedností a profesních zkušeností a může také zvýšit šance nalézt si lepší práci ve vlastní zemi. Dalším přínosem je, že se lidé seznámí s jinými kulturami, životními styly a poznají naprosto nová prostředí (17).

Hlavními rysy současného světového hospodářství jsou globalizace a rychlý technický vývoj. Aby bylo možné čelit výzvám, které stojí před evropským trhem práce, státy Evropského hospodářského prostoru a Švýcarsko se spojily a společně prosazují politiky, jejichž cílem je úspěšný trh práce, a iniciativy v oblasti pracovní mobility. V důsledku vyšší pracovní mobility pracovních sil se:

- Zvýší úroveň zaměstnanosti v Evropě
- zvýší konkurenceschopnost jednotlivých států
- sníží nedostatek pracovních sil na trhu práce
- zlepší se dovednosti pracovníků (16).

Jak již bylo výše naznačeno, Evropská unie usiluje o vytvoření evropské kultury pracovní mobility, čemuž významně napomáhá Evropský portál pracovní mobility EURES. V září 2007 Evropský parlament uznal význam této sítě tím, že podpořil usnesení o posílení její úlohy (16).

1.3.2 Evropský portál pracovní mobility

EURES představuje evropskou síť pracovní mobility, která pokrývá členské státy Evropské Unie, dále Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko. EURES vznikl roku 1993 na základě spolupráce Evropské komise, veřejných služeb zaměstnanosti výše zmíněných států a

dalších partnerských organizací, např. odborů a organizací zaměstnavatelů. Eures byl založen s cílem podpořit volný pohyb pracovníků a pomoci jim při hledání práce v jiném členském státě.

Pod Evropskou síť pracovních příležitostí spadá **Evropský portál pracovní mobility EURES**, jenž poskytuje informace o volných pracovních místech v 31 evropských zemích. K 20.7. 2012 bylo na tomto portálu zaregistrováno 1 327 128 volných pracovních míst, 898 263 životopisů a 28 011 zaměstnavatelů (18), čímž se tento portál řadí mezi největší evropské internetové stránky zabývající se zaměstnaností a pracovní mobilitou. Na tomto portálu si uchazeči mohou vytvořit svůj profil, sestavit životopis v jedné nebo několika jazykových verzích a následně jej zveřejnit, aby k němu měli přístup i zaregistrovaní zaměstnavatelé. Uchazeči zde také naleznou informace o životě a práci v každé zemi. Portál nabízí i možnost spojit se s dalšími uchazeči o zaměstnání a podělit se navzájem se svými zkušenostmi a typy v oblasti hledání práce či života a práce v zahraničí. Veřejnost zde nalezne i kalendář akcí, kde jsou vypsány nacházející akce, jako např. Evropské dny pracovních příležitostí a další akce (17).

Součástí evropské sítě pracovních příležitostí je i **specializovaná síť odborných poradců**, kteří jsou k dispozici uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům v celé Evropě. Tito poradci poskytují informace a zodpovídají všechny otázky spojené s mobilitou pracovních sil – od náboru uchazečů a jejich umístění až po jejich sociální zabezpečení a pracovní podmínky.

Mezi nejčastější činnosti poradců sítě EURES patří pomoc při sepsání žádosti o práci, předání životopisů uchazeče potencionálním zaměstnavatelům, poskytování informací o životních a pracovních podmínkách v konkrétní zemi, včetně informací týkajících se ubytování, sociálního zabezpečení, daní, vzdělávacích zařízení, zdravotní péče apod. (17).

EURES každý rok pořádá **náborové a informační akce** pro mobilní uchazeče o zaměstnání a zaměstnavatele. Jednou z nejvýznamnějších akcí jsou Evropské dny pracovních příležitostí, jež nabízí prostor k setkání uchazečů o práci a zaměstnavatelů, dále workshopy, semináře a diskuze s tematikou evropské pracovní mobility.

EURES identifikuje nadbytek a nedostatek pracovních sil v různých odvětvích.

EURES pomáhá překonávat překážky pro mobilitu tím, že **spojuje místní a regionální subjekty a organizace, zejména v přeshraničních regionech** (16). Přeshraniční trh práce je oblast, v níž pracovníci žijící v jedné zemi mohou dojíždět denně nebo každý týden za prací do sousední země. Úlohou sítě EURES v přeshraničních regionech je monitorovat trhy práce v obou zemích a poskytovat tak uchazečům o práci aktuální informace o volných místech a o životě a práci ve dvou různých evropských zemích včetně řešení právních a administrativních

záležitostí. Výhodou přeshraniční práce je například to, že není nutné rušit zdravotní pojištění a sociální zabezpečení ve své domovské zemi.

Všechny služby EURES jsou bezplatné a mohou je využít všichni uchazeči o zaměstnání v Evropě a to před hledáním práce, v jeho průběhu i poté (17).

2. Cíl práce a hypotézy

Pro výzkumnou část této práce byly stanoveny dva cíle a dvě hypotézy.

Cíle práce

1. Analýza situace zaměstnanosti členských států ve srovnání s Českou republikou.
2. Vyhodnocení nabídky volných pracovních míst ve státech Evropské unie, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska.

Hypotézy

- H1: V rámci Evropské unie patří Česká republika mezi státy s vyšší mírou zaměstnanosti.
- H2: Otevření německého a rakouského trhu práce od 1. května 2011 přináší více pracovních příležitostí.

3. Metodika

Analýza situace zaměstnanosti členských států Evropské unie ve srovnání s Českou republikou byla provedena na základě kvantitativního výzkumu. Číselné údaje a statistická data potřebná pro tento výzkum byla získávána z internetových stránek Eurostatu, statistického úřadu Evropské unie.

Aby bylo možné porovnat zaměstnanost v České republice se situací v ostatních členských státech EU z pohledu Strategie Evropa 2020, vyhledala jsem na Eurostatu konkrétní statistiky, týkající se národních cílů České republiky v oblasti zaměstnanosti, jež si ČR v rámci této strategie zvolila. Zaměřila jsem se na roky 2001, 2005 a 2011, aby byl zachycen vývoj přecházejících deseti let. Tabulka č. 6 zachycující míru nezaměstnanosti mladých osob v EU obsahuje statistické údaje pouze za červen a červenec 2011, jelikož dřívější data nebyla na Eurostatu nalezena.

Získaná data byla zpracována do tabulek pomocí tabulkového procesoru Microsoft Excel. K vyhodnocení dat byly použity funkce MS Excel – funkce minimum, maximum, průměr apod.

U vyhodnocení nabídky volných pracovních míst bylo původním záměrem vyhodnotit nabídky pouze ze zemí Evropské unie, ale jelikož bych ráda tímto výzkumem poskytla komplexní informace pro občany České republiky, kteří hledají práci ve sjednocené Evropě, zanalyzovala jsem nabídky práce navíc z Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska. Analýza probíhala pomocí kvantitativního výzkumu v červenci roku 2012. Zdrojem údajů byl evropský portál pracovní mobility EURES (19). Pro výzkum bylo vybráno 10 různorodých profesí: kuchař, právník, řidič autobusu, sociální pracovník, stavbyvedoucí, stomatolog, strážník, účetní, zdravotní sestra a zedník. Tato povolání byla vybrána z důvodu, aby byly rovnoměrně zastoupeny profese k jejichž výkonu dostačuje vyučení uchazeče, dále profese, u nichž je vyžadováno zejména středoškolské vzdělání a profese, k jejichž výkonu je nutné absolvování vysoké školy.

Jelikož jsou na portálu nabízené pracovní pozice uváděny v úředním jazyce konkrétní země, z níž nabídka pochází, musely být jednotlivé profese nejprve přeloženy do jazyků všech států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska (přílohy č. 1–5). Pro překládání byl použit elektronický překladač. U zemí, jež používají více jazyků (Belgie, Kypr, Lucembursko a Švýcarsko), byly jednotlivé pojmy překládány do všech těchto jazyků, aby byl jejich skutečný počet co nejvíce vypovídající. Toto překládání bylo nutné z důvodu, aby se následně vyfiltrované nabídky týkaly přímo dané profese. EURES nabízí vyhledávání volných pracovních míst i pomocí profesních okruhů, avšak vyfiltrované nabídky obsahují všechna příbuzná povolání, jejichž vyhodnocení by mohlo analýzu výše zmíněných 10 konkrétních profesí zkreslovat.

Aktuální počty volných pracovních míst pak byly vyhledávány dle 2 kritérií: názvu profese v konkrétním jazyce a příslušného státu. Na základě získaných dat byla sestavena souhrnná tabulka č. 7 zobrazující volná pracovní místa vybraných profesí v členských státech Evropské unie, EHP a Švýcarska k 20.7. 2012. Podrobně vyhodnoceny byly ty nabídky profesí, jejichž počet v konkrétním státě byl vyšší než 20 (označeny modře).

Pracovní nabídky byly překládány do českého jazyka pomocí elektronického překladače a získané údaje následně zpracovávány pomocí tabulkového procesoru Microsoft Excel. Tabulky požadavků kladených na pracovní pozici a nabídek zaměstnavatelů (příloha č. 6–56) pak znázorňují četnost jednotlivých aspektů konkrétní profese v konkrétní zemi, jako je např. požadované vzdělání, praxe, znalosti, dovednosti, interpersonální vlastnosti, druhy smluv, úvazků, nabízené benefity a podobně. Druhá část následující kapitoly obsahuje slovní vyhodnocení výše zmíněných tabulek pomocí metody indukce.

Pro znázornění vývoje počtu volných pracovních míst, registrovaných životopisů a zaměstnavatelů na Evropském portálu pracovní mobility EURES byla použita analýza časové řady (graf 2, 3 a 4).

4. Výsledky

4.1 Analýza situace zaměstnanosti členských států Evropské unie ve srovnání s Českou republikou

Jak již bylo v teoretické části této práce uvedeno, jedním z hlavních cílů Strategie Evropa 2020 je, aby do roku 2020 bylo 75 % obyvatelstva EU ve věku 20 – 64 let zaměstnáno, jinak řečeno, míra zaměstnanosti u těchto osob by se měla zvýšit z 68,5 % (platných k roku 2011) na minimálně 75 %. Z tabulky č. 1 vyplývá, že této hranice (k roku 2011) zatím dosahuje pouze Dánsko, Německo, Nizozemsko, Rakousko a Švédsko (označeny tučně). Finsko, Kypr a Spojené království jsou nejbližší k jejímu pokoření.

Tabulka 1: Míra zaměstnanosti 20 – 64 letých v Evropské unii

Míra zaměstnanosti 20 – 64letých v členských státech EU											
Stát	Rok			Stát	Rok			Stát	Rok		
	2001	2006	2011		2001	2006	2011		2001	2006	2011
Belgie	65,0	66,5	67,3	Kypr	74,1	75,8	73,8	Portugalsko	73,9	72,7	69,1
Bulharsko	54,8	65,1	63,9	Litva	64,2	71,6	67,2	Rakousko	71,5	73,2	75,2
ČR	71,2	71,2	70,9	Lotyšsko	65,1	73,5	67,2	Rumunsko	68,3	64,8	62,8
Dánsko	78,3	79,4	75,7	Lucembursko	67,7	69,1	70,1	Řecko	61,5	65,7	59,9
Estonsko	67,8	75,8	70,4	Maďarsko	61,3	62,6	60,7	Slovensko	63,5	66,0	65,1
Finsko	72,6	73,9	73,8	Malta	57,2	57,6	61,5	Slovinsko	69,4	71,5	68,4
Francie	68,5	69,3	69,1	Německo	69,1	71,1	76,3	Spoj. království	74,4	75,2	73,6
Irsko	71,1	73,4	64,1	Nizozemsko	75,4	76,3	77,0	Španělsko	62,1	68,7	61,6
Itálie	58,5	62,5	61,2	Polsko	59,4	60,1	64,8	Švédsko	78,7	78,8	80,0

Zdroj: Eurostat

Nejnižší míra zaměstnanosti je v Řecku (59,9 %), naopak nejvyšší míru zaměstnanosti mají ve Švédsku (80,0 %). Nejbližší situaci zaměstnanosti v Česku (70,9 %) je Estonsko (70,4 %) a Lucembursko (70,1 %). Z tabulky lze vyčíst, že v roce 2001 a 2006 vykazovala míra zaměstnanosti 20 – 64 letých osob v České republice stejné hodnoty.

Tabulka 2: Pořadí států dle nejvyšší míry zaměstnanosti v roce 2011

Státy dle nejvyšší míry zaměstnanosti 20 - 64 letých v členských zemích EU v roce 2011 (v %)		
Pořadí	Stát	Míra zaměstnanosti
1.	Švédsko	80,0
2.	Nizozemsko	77,0
3.	Německo	76,3
4.	Dánsko	75,7
5.	Rakousko	75,2
6.	Finsko	73,8
7.	Kypr	73,8
8.	Spojené království	73,6
9.	Česká republika	70,9
10.	Estonsko	70,4
11.	Lucembursko	70,1
12.	Francie	69,1
13.	Portugalsko	69,1
14.	Slovinsko	68,4
15.	Belgie	67,3
16.	Litva	67,2
17.	Lotyšsko	67,2
18.	Slovensko	65,1
19.	Polsko	64,8
20.	Irsko	64,1
21.	Bulharsko	63,9
22.	Rumunsko	62,8
23.	Španělsko	61,6
24.	Malta	61,5
25.	Itálie	61,2
26.	Maďarsko	60,7
27.	Řecko	59,9

Zdroj: Eurostat

Na základě číselných údajů ze tabulky č. 1 byla sestavena tabulka č. 2 Česká republika v pořadí 27 členských států EU zaujímá z hlediska míry zaměstnanosti 9. místo, čímž se řadí mezi státy s vyšší mírou zaměstnanosti. V porovnání s unijním průměrem míry zaměstnanosti, který je 68,5 % (k roku 2011), je na tom Česká republika o 2,4 % lépe, což pro ČR představuje příznivější pozici pro dosahování

dílčích cílů Strategie Evropa 2020. Tímto se potvrzuje i hypotéza, jež byla stanovena následovně: „V rámci Evropské unie patří Česká republika mezi státy s vyšší mírou zaměstnanosti“.

Ve strategii Evropa 2020 byl v oblasti zaměstnanosti vytyčen hlavní cíl – dosažení míry zaměstnanosti 75 % v členských státech EU. Jednotlivé členské státy si měly tuto cílenou míru zaměstnanosti přizpůsobit své hospodářské a sociální situaci a zakomponovat ji do svých Národních programů reforem. V tabulce č. 3 jsou jednotlivé národní cíle uvedeny.

Tabulka 3: Národní cíle členských států EU v oblasti zaměstnanosti

Národní cíle členských států EU v oblasti zaměstnanosti do roku 2020 dle strategie Evropa 2020						
	Míra zaměstnanosti (v %)					
Státy EU	Belgie	73,2	Kypr	75 - 77	Portugalsko	75
	Bulharsko	76	Litva	72,8	Rakousko	77 - 78
	ČR	75	Lotyšsko	73	Rumunsko	70
	Dánsko	80	Lucembursko	73	Řecko	70
	Estonsko	76	Maďarsko	75	Slovensko	72
	Finsko	78	Malta	62,9	Slovinsko	75
	Francie	75	Německo	77	Spojené království	*
	Irsko	69 - 71	Nizozemsko	80	Španělsko	74
	Itálie	67 - 69	Polsko	71	Švédsko	nad 80
Společný cíl EU	75					
Odhad EU	73,70 - 74					

* Národní plán reforem nestanovil žádný cíl

Zdroj: Evropská komise

Národní cíle České republiky, Francie, Kypru, Maďarska, Portugalska a Slovinska se přesně shodují s proklamovaným cílem EU (75 %). Nejnižší cíl míry zaměstnanosti si stanovila Malta (62,9 %), naopak nejvyšší cíl si stanovilo Švédsko (nad 80 %).

4.1.1 Analýza situace zaměstnanosti dle národních cílů ČR v rámci Strategie Evropa 2020

Česká republika si do roku 2020 vytýčila v oblasti zaměstnanosti následující cíle:

1. Zvýšení míry zaměstnanosti žen ve věku 20 – 64 let na 65 %.
2. Zvýšení míry zaměstnanosti starších osob (55 – 64 let) na 55 %.
3. Snížení míry nezaměstnanosti mladých osob (15 – 24 let) o jednu třetinu oproti roku 2010.

Tabulka 4: Míra zaměstnanosti 20 – 64 letých žen v EU

Míra zaměstnanosti žen (20 – 64 let) v členských státech EU											
Stát	Rok			Stát	Rok			Stát	Rok		
	2001	2006	2011		2001	2006	2011		2001	2006	2011
Belgie	55,3	58,8	61,5	Kypr	62,4	65,9	67,3	Portugalsko	65,8	66,3	64,8
Bulharsko	51,5	60,4	61,2	Litva	62,5	68,3	66,7	Rakousko	63,4	66,4	69,6
ČR	62,2	61,8	61,7	Lotyšsko	61,6	69,1	65,8	Rumunsko	62,3	58,5	55,7
Dánsko	73,7	74,8	72,4	Lucembursko	54,5	59,4	61,9	Řecko	45,1	51,2	48,6
Estonsko	63,4	72,5	67,6	Maďarsko	54,1	55,7	54,9	Slovensko	57,5	57,5	57,6
Finsko	69,5	71,5	71,9	Malta	32,1	35,4	43,4	Slovinsko	64,1	66,5	64,8
Francie	61,2	63,8	64,6	Německo	61,5	65,0	71,1	Spoj. království	67,3	68,6	67,9
Irsko	59,1	63,3	59,7	Nizozemsko	65,7	69,0	71,4	Španělsko	46,3	56,4	55,5
Itálie	43,8	49,6	49,9	Polsko	53,0	53,1	57,6	Švédsko	76,4	75,8	77,2

Zdroj: Eurostat

Česká republika je dle výsledů míry zaměstnanosti žen k roku 2011 na 16. místě z celkového pořadí 27 členských států EU. Podobnou míru zaměstnanosti žen, která se vyskytuje České republice (61,7 %), mají v Belgii, Bulharsku a Lucembursku. Nejnižší míru zaměstnanosti žen mají na Maltě (43,4 %), naopak nejvyšší míru zaměstnanosti žen nalezneme ve Švédsku (77,2 %). Průměrná míra nezaměstnanosti žen v EU je 62,7 %.

Tabulka 5: Míra zaměstnanosti starších osob v EU

Míra zaměstnanosti starších osob (55 – 64 let) v členských státech EU											
Stát	Rok			Stát	Rok			Stát	Rok		
	2001	2006	2011		2001	2006	2011		2001	2006	2011
Belgie	25,1	32,0	38,7	Kypr	49,1	53,6	55,2	Portugalsko	50,2	50,1	47,9
Bulharsko	24,0	39,6	43,9	Litva	38,9	49,6	50,5	Rakousko	28,9	35,5	41,5
ČR	37,1	45,2	47,6	Lotyšsko	36,9	53,3	51,1	Rumunsko	48,2	41,7	40,0
Dánsko	58,0	60,7	59,5	Lucembursko	25,6	33,2	39,3	Řecko	38,2	42,3	39,4
Estonsko	48,5	58,5	57,2	Maďarsko	23,5	33,6	35,8	Slovensko	22,4	33,1	41,4
Finsko	45,7	54,5	57,0	Malta	29,4	29,8	31,7	Slovinsko	25,5	32,6	31,2
Francie	31,9	38,1	41,4	Německo	37,9	48,1	59,5	Spoj. království	52,2	57,3	56,7
Irsko	46,8	53,1	50,0	Nizozemsko	39,6	47,7	56,1	Španělsko	39,2	44,1	44,5
Itálie	28,0	32,5	37,9	Polsko	27,4	28,1	36,9	Švédsko	66,7	69,6	72,3

Zdroj: Eurostat

Z tabulky č. 5 je patrné, že nejvyšší míru zaměstnanosti 55 – 64 letých osob mají k roku 2011 jednoznačně ve Švédsku (72,3 %), na druhém a třetím místě se umístilo Dánsko (59,5 %) a Německo (59,5 %). Nejnižní míra zaměstnanosti starších osob je na Slovinsku (31,2 %), Maltě (31,7 %) a v Maďarsku (35,8 %). Česká republika je dle míry zaměstnanosti na starších osob na 13. místě v EU. České reпублиce je v tomto ohledu nejbližší Portugalsko (47,9 %). V České republice se za posledních 10 let míra zaměstnanosti starších osob zvýšila o více jak 10 %. Průměrná míra zaměstnanosti starších osob v EU je 46,8 %.

Tabulka 6: Míra nezaměstnanosti mladých osob v EU

Míra nezaměstnanosti mladých osob (15 - 24 let) v členských státech EU								
Stát	06/2011	07/2011	Stát	06/2011	07/2011	Stát	06/2011	07/2011
Belgie	19,9	19,5	Kypr	23,0	25,3	Portugalsko	29,4	36,4
Bulharsko	23,7	29,6	Litva	32,4	28,2	Rakousko	7,6	8,8
ČR	18,3	19,1	Lotyšsko	31,8	*	Rumunsko	23,8	*
Dánsko	14,7	15,6	Lucembursko	17,6	19,6	Řecko	44,5	*
Estonsko	22,3	*	Maďarsko	25,8	27,1	Slovensko	33,9	36,5
Finsko	20,1	17,7	Malta	14,0	11,9	Slovinsko	15,6	16,9
Francie	22,5	22,8	Německo	8,7	7,9	Spoj. království	21,4	*
Irsko	29,2	29,2	Nizozemsko	7,5	9,3	Španělsko	46,8	52,7
Itálie	28,0	34,3	Polsko	25,6	24,8	Švédsko	21,7	22,7

* nespecifikováno

Zdroj: Eurostat

V míře nezaměstnanosti mladých osob (15 – 24 let) panují v členských státech značné rozdíly. Průměrná míra nezaměstnanosti mladých osob v Evropě je 23,5 %. Nejnižší míra nezaměstnanosti mladých osob je (k červnu roku 2012) v Německu, kde činí pouhých 7,9 %. Naopak nejméně příznivá situace je ve Španělsku, kde míra nezaměstnanosti mladých osob dosahuje 52,7 %. Česká republika je z 27 členských států v pořadí dle nejnižší míry nezaměstnanosti mladých osob na 8. místě (19,1 %) a nejlíbže je jí Belgie (19,5 %) a Lucembursko (19,6 %).

4.2 Vyhodnocení nabídky volných pracovních míst na portálu pracovní mobility EURES

Stát	Kuchař	Právník	Řidič autobusu	Sociální pracovník	Stavbyvedoucí	Stomatolog	Strážník	Účetní	Zdravotní sestra	Zedník
Belgie	49	66	24	59	13	5	3	355	17	81
Bulharsko	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Česká republika	877	39	26	42	63	22	1	230	85	164
Dánsko	82	12	0	34	5	7	2	18	149	0
Estonsko	75	0	7	1	0	4	0	0	5	5
Finsko	302	8	13	53	0	35	2	1	282	8
Francie	928	55	0	9	250	6	3	1 254	962	429
Irsko	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Island	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Itálie	74	3	1	1	3	1	9	119	15	3
Kypr	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0
Lichtenštejnsko	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Litva	133	0	4	2	0	2	1	1	13	0
Lotyšsko	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Lucembursko	6	1	0	0	0	0	0	3	0	4
Maďarsko	106	1	5	0	0	1	4	8	0	58
Malta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Německo	6 266	1 512	559	1 010	1 147	286	57	1 246	1 399	1 800
Nizozemsko	78	18	138	2	3	63	17	15	11	82
Norsko	114	44	8	8	6	13	2	0	4	0
Polsko	16	4	46	10	35	8	0	5	54	0
Portugalsko	187	2	0	0	0	0	1	8	0	0
Rakousko	1 361	34	13	35	62	3	1	58	14	402
Rumunsko	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Řecko	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Slovensko	231	1	2	3	2	1	8	22	26	29
Slovinsko	19	1	2	2	1	2	0	2	15	0
Spojené království	490	200	200	201	200	233	244	198	371	227
Španělsko	1	1	0	0	0	0	1	1	2	0
Švédsko	484	56	3	158	49	24	17	213	402	6
Švýcarsko	63	1	1	0	17	0	5	4	17	132
Celkem nabídek	11 942	2 060	1 052	1 630	1 856	716	378	3 761	3 849	3 432

Zdroj: EURES - Evropský portál pracovní mobility

Z tabulky č. 7 vyplývá, že z deseti zkoumaných profesí je nejvíce volných pracovních míst (k 20.7. 2012) nabízeno na pozici kuchaře (11 942 míst), zdravotní sestry (3 849 míst) a účetní (3 761 míst). Naopak nejméně volných pracovních míst je nabízeno strážníkům (378 míst), stomatologům (716 míst) a řidičům autobusu (1052 míst). Následující část této práce obsahuje slovní vyhodnocení požadavků kladených na pracovní pozici a nabídek zaměstnavatelů v jednotlivých státech Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Celkem bylo vyhodnoceno 1 680 nabídek.

4.2.1 Kuchař

Belgie

V Belgii je od tří čtvrtin uchazečů vyžadována praxe v oboru, často bez uvedení její délky a znalost francouzského jazyka. Dalším častým požadavkem je dynamičnost. Zřídka se objevuje požadavek na znalost anglického jazyka a vyučení v oboru. Třetina pracovních mluv je nabízena na dobu neurčitou s plným pracovním úvazkem (viz příloha č. 6). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Česká republika

V České republice je nejčastěji kladeným požadavkem pro výkon profese kuchaře učňovské vzdělání. Ukončená povinná školní docházka včetně uvedení do oboru je postačující téměř u čtvrtiny nabídek. Praxi v oboru vyžaduje od uchazečů více jak polovina zaměstnavatelů. Jazykové požadavky jsou kladeny na znalost německého jazyka. Většina nabízených pracovních smluv se týká plného úvazku na dobu neurčitou (viz příloha č. 6). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 14 004 Kč (viz příloha č. 15).

Dánsko

Polovina dánských zaměstnavatelů požaduje od zájemců o profesi kuchaře zkušenosti v oboru, u třetiny uchazečů je vyžadována kuchařská kvalifikace. Nejčastěji jsou poptáváni kuchaři čínské kuchyně. Od kuchařů se očekává zodpovědnost,

kreativita, odolnost proti stresu a časová flexibilita. V nabídkách převládají plné úvazky na dobu neurčitou (viz příloha č. 7). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Estonsko

V Estonsku je u poloviny uchazečů vyžadováno vyučení a zkušenosti v oboru, nejčastěji v délce jednoho roku. Častým požadavkem je znalost estonštiny. Od uchazečů se očekává rychlost a dobré komunikační schopnosti. Nejčastěji jsou poptáváni kuchaři thajské a orientální kuchyně. Uchazečům jsou většinou nabízeny plné úvazky na dobu neurčitou (viz příloha č. 7). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Finsko

Ve Finsku je u zájemců o profesi kuchaře nejvíce kladen důraz na praxi v oboru. Mezi požadavky na jazykové znalosti se nejvíce vyskytovala finština a angličtina. Od kuchařů je nejčastěji vyžadována praxe v indické a turecké kuchyni, samostatnost při práci a orientace na zákazníka. Požadavek na kuchařské vzdělání byl uveden u čtvrtiny nabídek. Nejčastěji jsou uchazečům nabízeny plné pracovní úvazky na dobu neurčitou (viz příloha č. 8). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Francie

Ve Francii je téměř od všech uchazečů o pozici kuchaře vyžadována praxe a to nejčastěji v rozmezí 2 – 5 let. Od kuchařů se očekává dodržování hygieny dle norem a kreativita při práci. Požadavek na odbornou přípravu či učňovské vzdělání byl uveden zřídka. Nejčastěji jsou kuchaři poptáváni pro vaření tradiční francouzské kuchyně. V nabídkách převládají plné úvazky na dobu neurčitou (viz příloha č. 8). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 1 865 EUR (= 47 628 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 15).

Itálie

V Itálii je od všech uchazečů vyžadována praxe v oboru, u třetiny nabídek postačovala v délce 1 roku. Požadavek na odbornou přípravu či učňovské vzdělání je uveden zhruba u poloviny nabídek. Velmi častým požadavkem je absolvování kurzu HCCP dle normy HACCP, která se zabývá systémem kritických bodů, jež by měly minimalizovat riziko kontaminace potravin a zvýšit jejich bezpečnost. Od uchazečů se často očekává časová flexibilita a schopnost samostatné práce. Nejčastěji nabízeným typem pracovní smlouvy je plný úvazek na dobu určitou (viz příloha č. 9). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Litva

V Litvě je naopak nejčastěji uváděným požadavkem odborná příprava, resp. učňovské vzdělání. Praxe je až na druhém místě a nejčastěji je vyžadována alepoň v délce jednoho roku. Všechny nabídky se týkají plného úvazku na dobu neurčitou. Čtvrtina zaměstnavatelů nabízí v rámci výkonu profese možnost stravování (viz příloha č. 9). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 1 159 litevský litas (= 8 475 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 15).

Maďarsko

Téměř ve všech nabídkách na místo kuchaře v Maďarsku je uváděn požadavek na odbornou přípravu či vyučení. Praxe je vyžadována u třetiny nabídek a to nejčastěji v délce 5 let. Největší poptávka je po kuchařích, kteří umí vařit čínskou kuchyní a vyznají se v čínských bylinách. Uchazečům jsou nabízeny plné úvazky, z poloviny na dobu určitou a z poloviny na dobu neurčitou. Zaměstnavatelé často nabízejí pracovní oděv a možnost stravování (viz příloha č. 9). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 116 444 maďarských forintů (= 10 504 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 15).

Německo

Od zájemců o práci kuchaře v Německu je nejčastěji vyžadováno kuchařské vzdělání. Praxi v oboru bez uvedení její délky vyžaduje polovina zaměstnavatelů. Od uchazečů se očekává spolehlivost, schopnost pracovat v týmu, stejně jako samostatnost a časová flexibilita. U čtvrtiny nabídek je vyžadován řidičský průkaz na osobní automobil. Nejvíce jsou poptáváni kuchaři se znalostí tradiční německé kuchyně. Většina nabízených poměrů je na dobu neurčitou s plným úvazkem. Značná část zaměstnavatelů nabízí možnost ubytování (viz příloha č. 11). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Nizozemsko

Nizozemští zaměstnavatelé od uchazečů o práci kuchaře nejčastěji vyžadují praxi v oboru v délce 2 roky. U čtvrtiny nabídek je požadován řidičský průkaz na osobní automobil. Požadavek na vyučení se týkal pouze čtvrtiny nabídek. Nejvyšší poptávka je po kuchařích čínské kuchyně. Uchazeči by měli být schopni pracovat v týmu a být kreativní. Nejčastěji nabízeným typem pracovní smlouvy je plný úvazek na dobu určitou (viz příloha č. 10). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Norsko

V Norsku je nejčastěji kladeným požadavkem na uchazeče znalost norštiny, jež je vyžadována u celé třetiny nabídek. Zkušenosti v oboru, stejně jako odbornou přípravu, resp. učňovské vzdělání, vyžaduje čtvrtina zaměstnavatelů. Uchazeči by měli být časově flexibilní, kreativní a odolní proti stresu. Nejvyšší poptávka je po kuchařích čínské kuchyně. Požadavky na znalost cizích jazyků jsou nejčastěji kladeny na švédštinu a angličtinu. Nabízené typy pracovních poměrů nejsou obvykle uváděny, nejčastěji se však objevil plný úvazek na dobu neurčitou (viz příloha č. 10). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Portugalsko

U portugalských nabídek, co se četnosti jednotlivých požadavků na pracovní pozici týče, je na prvním místě praxe v oboru. Požadavek na odbornou kvalifikaci se vyskytuje u čtvrtiny nabídek. Zkušenosti s grilováním a tradiční portugalskou kuchyní jsou dalšími častými požadavky. Uchazečům jsou nejvíce nabízeny pracovní smlouvy na dobu určitou s plným úvazkem (viz příloha č. 11). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 601 EUR (= 15 348 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 16).

Rakousko

V Rakousku je od všech uchazečů o profesi kuchaře vyžadována znalost německého jazyka. Dalším častým požadavkem je kuchařské vzdělání a požadované zkušenosti v oboru. Ukončení povinné školní docházky je dostačující téměř u čtvrtiny nabídek. Uchazeči by měli být časově flexibilní, spolehliví a schopní pracovat v týmu. Převažovali pracovní poměry na plný úvazek na dobu neurčitou. Zaměstnavatelé často nabízí možnost ubytování a stravování (viz příloha č. 12). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 1 506 EUR (= 38 470 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 16).

Slovensko

Na Slovensku patří mezi nejčastěji kladené požadavky na pracovní pozici odborná příprava či učňovské vzdělání a praxe v oboru. Dodržování hygienických předpisů, zdravotní průkaz, samostatnost a časová flexibilita jsou dalšími často uváděnými předpoklady. Druhy pracovních smluv nejsou v nabídkách uváděny (viz příloha č. 12). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 511 EUR (= 13 047 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 16).

Spojené království

Zájemci, jež se chtějí ucházet o místo kuchaře ve Spojeném království, musí mít praxi v oboru, kterou vyžaduje celá polovina zaměstnavatelů. Často je vyžadována

týmová práce, časová flexibilita a certifikát o hygieně potravin. Mezi nejčastěji nabízený druh pracovního poměru ve Spojeném království patří plný úvazek na dobu neurčitou (viz příloha č. 13). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 1 193 libra šterlinků (= 39 134 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 16).

Švédsko

Ve Švédsku je z hlediska četnosti požadavků prioritní praxe v oboru, jejíž požadovaná délka se pohybuje od 1 roku do 7 let. Vzdělání v oboru často není vyžadováno vůbec. Od uchazečů se vyžaduje odolnost vůči stresu a znalost zejména thajské a čínské kuchyně. Jazykové požadavky jsou nejčastěji kladeny na znalost švédštiny. Zaměstnavatelé ve většině případů nabízejí plné úvazky na dobu neurčitou (viz příloha č. 13). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Švýcarsko

Ve Švýcarsku jsou od uchazečů téměř vždy vyžadovány zkušenosti v oboru, nejčastěji v délce 2 – 5 let. Odborná příprava či vyučení v oboru je vyžadováno zhruba u poloviny nabízených pozic. Určitá volná pracovní místa jsou vyhrazena občanům EU/EFTA. U čtvrtiny uchazečů je vyžadována kreativita a řidičský průkaz na osobní automobil. Nabídky navíc obsahují i požadavek na minimální a maximální věk uchazeče o pracovní pozici, nejnižší činil 16 let, nejvyšší 50 let. Zaměstnavatelé často nabízejí pracovní podmínky v souladu s národní kolektivní smlouvou (viz příloha č. 14). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 3 837 EUR (= 80 592 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 17).

4.2.2 Právník

Belgie

V Belgii se od všech uchazečů o profesi právníka vyžaduje vysokoškolské vzdělání. Téměř všechny nabídky obsahují požadavek na znalost nizozemštiny a francouzštiny. Schopnost pracovat v týmu, dobré komunikační dovednosti a znalost práce s MS Office jsou dalšími předpoklady. Praxe byla vyžadována u poloviny nabídek, nejčastěji v rozmezí 2 – 5 let. Nejčastěji nabízeným druhem pracovního poměru je plný úvazek na dobu neurčitou. Benefity pro zaměstnance ve formě stravenek byly uvedeny u poloviny nabídek (viz příloha č. 18). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Česká republika

V České republice všechny nabídky volných pracovních míst na profesi právníka obsahovaly požadavek na vysokoškolské vzdělání. Ve třech čtvrtinách nabídek byly od uchazečů vyžadovány komunikační dovednosti, u poloviny nabídek znalost práce s MS Office a schopnost prezentace před lidmi. Požadavek vlastnit řidičský průkaz na osobní automobil byl uveden u čtvrtiny nabídek. Četněji se vyskytovala i nutná znalost anglického jazyka, samostatnost a organizační schopnosti. Všechny pracovní smlouvy byly nabízeny na dobu neurčitou s plným úvazkem (viz příloha č. 18). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 19 979 Kč (viz příloha č. 21).

Francie

Ve Francii se od uchazečů nejčastěji vyžaduje praxe v délce obvykle 2 – 5 let a vysokoškolské vzdělání. Z právních odvětví je nejčastěji vyžadována znalost obchodního a pracovního práva. U třetiny nabídek je od uchazečů vyžadována znalost anglického jazyka. Všechny uveřejněné nabídky se týkaly plného úvazku na dobu neurčitou (viz příloha č. 18). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 1 794 EUR (= 45 827 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 21).

Německo

Němečtí zaměstnavatelé vyžadují od uchazečů o profesi právníka vysokoškolské vzdělání. Požadavek na znalost anglického jazyka se vyskytuje u poloviny inzerátů. Stejně jako v Norsku se zde nejčastěji vyžaduje znalost obchodního práva, dále pak pracovního a občanského. Požadavek na praxi byl uveden ve čtvrtině nabídek. Někde se vyžaduje od uchazečů schopnost pracovat samostatně, naopak jinde kladou důraz na schopnost pracovat v týmu. Pracovní poměr byl téměř ve všech případech nabízen na dobu neurčitou s plným úvazkem (viz příloha č. 19). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Norsko

V Norsku byly na prvním místě, co se četnosti jednotlivých požadavků týče, dobré písemné a verbální dovednosti. Následoval požadavek na vysokoškolské vzdělání, praxi a orientaci ve veřejné správě, která se objevila u třetiny zaměstnavatelů. Z jednotlivých právních odvětví byla nejčastěji vyžadována znalost obchodního práva. Doba trvání pracovní smlouvy ani druh úvazku nebyly v nabídkách uvedeny. Čtvrtina zaměstnavatelů nabízí uchazečům o místo pružnou pracovní dobu (viz příloha č. 19). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Rakousko

Všechny nabídky na pozici právníka v Rakousku obsahovaly požadavek na vysokoškolské vzdělání. Ve třech čtvrtinách případů postačí uchazečům praxe v délce jednoho roku. Zájemci by měli být schopni práce na počítači, konkrétně s MS Office. Znalost anglického jazyka vyžadovala polovina zaměstnavatelů, znalost německého jazyka čtvrtina zaměstnavatelů. Komunikativnosti, schopnost týmové i samostatné práce jsou dalšími předpoklady. Všechna nabízená pracovní místa se týkala plného úvazku na dobu neurčitou (viz příloha č. 19). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Spojené království

Ve Spojeném království jsou od právníků nejčastěji vyžadovány komunikační schopnosti, znalost obchodního práva a orientace ve veřejném sektoru. U nabídek, kde byla uvedena požadovaná praxe, činila její délka nejčastěji v délce 2 – 5 let. Všechny nabízené pracovní poměry se týkaly plného úvazky na dobu neurčitou. (viz příloha č. 20). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 4 518 libra šterlinků (= 148 194 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 21).

Švédsko

Ve švédských nabídkách, stejně jako v nabídkách jiných států na pozici právníka, se nejčastěji vyskytoval požadavek na vysokoškolské vzdělání. Od zájemců o místo je často požadována praxe, která ve třetině nabídek postačí v délce jednoho roku. Uchazeči by měli být schopni pracovat samostatně i v týmu a mít dobré komunikační schopnosti. Znalost angličtiny, stejně jako výbornou slovní i písemnou znalost švédštiny, vyžaduje polovina zaměstnavatelů. Co se týká právních odvětví, nejčastěji se objevoval požadavek na znalost obchodního práva a dále rodinného práva. Všechny nabízené pracovní smlouvy byly na dobu neručitou s plným úvazkem (viz příloha č. 20). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

4.2.3 Řidič autobusu

Belgie

Základním požadavkem na uchazeče o profesi řidiče autobusu v Belgii je vlastnictví řidičského oprávnění, nejčastěji na osobní automobil pro 9 a více osob. Praxe je nejčastěji vyžadována v rozmezí 2 – 5 let, někdy postačí i v délce 1 roku. Smlouva je uchazečům nabízena v polovině případů na dobu neurčitou s plným úvazkem a často také na dobu neurčitou s částečným úvazkem (viz příloha č. 22). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Česká republika

V České republice se od zájemců vyžaduje řidičský průkaz sk. D a platný profesní průkaz. V polovině případů se vyžaduje učňovské vzdělání, u velké části nabídek byla dostačující pouze ukončená povinná školní docházka s uvedením do oboru. Požadavek praxe bez uvedení její délky se vyskytuje u třetiny všech nabídek. Zaměstnavatelé nejčastěji nabízí pracovní smlouvu na dobu neurčitou s plným úvazkem. Zřídka zaměstnavatelé nabízí jízdní výhody pro své zaměstnance a rodinné příslušníky (viz příloha č. 22). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 17 350 Kč (viz příloha č. 24).

Německo

Podmínkou pro výkon profese řidiče autobusu v Německu je kvalifikace pro přepravu cestujících a dále řidičský průkaz obvykle sk. D. Praxe bez uvedení její délky, stejně jako plynulá znalost němčiny je vyžadována téměř u poloviny nabídek. Smlouva na dobu neurčitou s plným úvazkem je uchazečům nabízena ve většině inzerovaných nabídek (viz příloha č. 23). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Nizozemsko

V Nizozemsku je opět základním požadavkem řidičské oprávnění na osobní automobil pro 9 a více osob. U nabídek zaměstnavatelů se často vyskytuje požadavek,

aby uchazeči měli trvalé bydliště max. 30 km od okresu, v němž je pracovní místo nabízeno. Od zájemců o místo se očekává časová flexibilita a dobré komunikační dovednosti. Pracovní poměry jsou nejčastěji sjednávány na dobu určitou s plným úvazkem a dále na dobu určitou s částečným úvazkem (viz příloha č. 22). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Polsko

V Polsku se od uchazečů ve všech případech vyžaduje řidičský průkaz sk. D a kvalifikace pro přepravu cestujících. Požadavky jako vyučení, praxe v rozmezí 2 – 5 let a platné psychotesty se vyskytují ve čtvrtině všech nabídek. Zaměstnavatelé ve valné většině případů nabízejí pracovní smlouvu na dobu určitou s plným úvazkem (viz příloha č. 23). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 1 824 polských zlotých (= 11 052 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 24).

Spojené království

Ve Spojeném království je nejčastěji vyžadován od budoucích řidičů autobusu řidičský průkaz sk. D a povolení pracovat ve Velké Británii. Časová flexibilita a zkušenosti s PCV jsou dalšími častými předpoklady pro získání nabízeného místa, stejně jako základní školení první pomoci a praxe. Mezi nabídkami se vyskytl požadavek na věk uchazeče, kdy zájemce o pracovní místo musel být starší 21 let, resp. 25 let. Ve třech čtvrtinách nabídek je uchazečům nabízen pracovní poměr na dobu neurčitou s plným úvazkem (viz příloha č. 23). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 1 384 libra šterlinků (= 45 386 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 24).

4.2.4 Sociální pracovník

Belgie

V Belgii patří mezi častá kritéria pro přijetí praxe v oboru, nejvíce je požadována v délce minimálně jednoho roku a dále řidičský průkaz na osobní automobil. Jazykové nároky jsou kladeny nejčastěji na znalost francouzštiny. Ve čtvrtině nabídek praxe není vyžadována vůbec, tudíž je pozice vhodná i pro čerstvé absolventy. Pracovní poměr je sociálním pracovníkům nejčastěji nabízen na dobu neurčitou a na plný úvazek (55 %). (viz příloha č. 25). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Česká republika

V nabídkách na práci sociálního pracovníka v ČR se v oblasti vzdělání nejčastěji vyskytuje požadavek vysokoškolského, nebo vyššího odborného vzdělání sociálního směru. Zhruba u třetiny nabídek je praxe v oboru podmínkou, u třetiny je výhodou a u třetiny není vyžadována vůbec. Mezi další časté požadavky patří znalost práce na počítači (MS Office) a řidičský průkaz skupiny B. Od uchazečů je požadována schopnost práce v týmu i samostatnost, komunikační a organizační schopnosti a trestní bezúhonnost. Požadavek na znalost světového jazyka se příliš nevyskytuje, jeho znalost je však výhodou. V nabídkách převládá pracovní poměr na plný úvazek a na dobu neurčitou. Zaměstnavatelé nabízejí při výkonu profese další vzdělávání a supervize. Kromě běžných písemností v rámci přijímacího řízení, jakými jsou strukturovaný životopis a kopie dokladu o nejvyšším dosaženém vzdělání, je v České republice velmi často vyžadován motivační dopis (viz příloha č. 25). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 15 204 Kč (viz příloha č. 28).

Dánsko

Mezi nejčastěji kladené požadavky pro přijetí na pozici sociálního pracovníka v Dánsku patří absolvování vysoké školy v oboru sociální práce, dále praxe v oboru, dobrá ústní a písemná forma vyjadřování a znalost zákonů a právních předpisů

v sociální oblasti. Nejčastěji je nabízena pracovní smlouva na dobu neurčitou s plným úvazkem (viz příloha č. 25). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Finsko

Ve Finsku je pro výkon profese sociálního pracovníka vyžadována potřebná kvalifikace dle příslušného zákona (VŠ, VOŠ), dále lékařské potvrzení o zdravotní způsobilosti a čistý trestní rejstřík. Důraz je kladen na praxi v délce obvykle 2 – 5 let, u vedoucích pracovníků je požadována v délce více jak 5 let. Smlouva bývá ve většině případů na uzavírání na dobu neurčitou a na plný úvazek. Zkušební doba trvá obvykle 4 měsíce, u vedoucích sociálních pracovníků může trvat i 6 měsíců. V nabídkách volných pracovních míst je často upozorňováno na to, že místo výkonu profese je nekuřácké pracoviště (viz příloha č. 26). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Německo

Nabídky německých zaměstnavatelů na volná pracovní místa pro sociální pracovníky obsahují nejčastěji požadavky na vysokoškolské vzdělání v oboru sociální práce nebo sociální pedagogiky (alespoň bakalářský stupeň). Praxe je vyžadována u poloviny nabídek. Velmi často je požadován řidičský průkaz na osobní automobil, v čtvrtině případů i vlastní automobil. Od uchazečů se očekává časová flexibilita, schopnost práce v týmu a znalost práce počítači. Pracovní poměr je nejčastěji nabízen na plný úvazek a na dobu určitou (1 rok) s možností prodloužení. Počet pracovních hodin týdně při plném úvazku byl uváděn v rozmezí 29 – 34 hodin týdně, což je ve srovnání se 40ti hodinovou týdenní pracovní dobou v České republice méně. V některých nabídkách je uvedeno, že těžce zdravotně postižení uchazeči budou v případě stejné kvalifikace upřednostněni. Mzda se často určuje dle příslušného mzdového tarifu, někdy na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem (viz příloha č. 26). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Rakousko

Výkon profese sociálního pracovníka v Rakousku vyžaduje vyšší odborné vzdělání, resp. vysokoškolské a praxi v oboru. Od uchazečů ze zahraničí se vyžaduje dobrá znalost německého jazyka. Důležitá je znalost práce na počítači, schopnost pracovat v týmu a časová flexibilita. Oproti v nabídkám z Německa není tak často vyžadován řidičský průkaz, tento požadavek se vyskytuje jen u poloviny nabídek. Nejčastěji je nabízen částečný pracovní úvazek na dobu neurčitou. Čtvrtina zaměstnavatelů nabízí v rámci pracovního poměru další vzdělávání a různá školení (viz příloha č. 26). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde v případě plného úvazku pohybuje okolo 2 008 EUR za měsíc (= 51 287 Kč dle kurzu ČNB ke dni 22.7. 2012), (viz příloha č. 28). Někteří zaměstnavatelé oceňují praxi v oboru dalším navýšením mzdy.

Spojené království

V nabídkách ze Spojeného království se požaduje praxe v oboru, často pak praxe s mladistvými. Polovina zaměstnavatelů vyžaduje, aby byli sociální pracovníci držitelé karty GSCC (registrace na základě kvalifikace). Nejčastěji je uchazečům nabízen pracovní poměr na dobu neurčitou s plným úvazkem. (viz příloha č. 27). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde v případě plného úvazku pohybuje okolo 3 579 libra šterlinků za měsíc (= 117 401 Kč dle kurzu ČNB ke dni 22.7. 2012), (viz příloha č. 28).

Švédsko

Ve Švédsku je pro tuto profesi potřeba být vyškoleným sociálním pracovníkem, absolventi vysokých škol jsou přijímáni přednostně. Třetina nabídek vyžaduje praxi, která by se měla týkat přímo problematiky nabízeného pracovního místa (např. zkušenosti s mladistvými cizího původu, zkušenosti s vyšetřováním osob, praxe s drogově závislými, bezdomovci apod.) Dobrá osobní kondice, schopnost pracovat v týmu i samostatně a dobré ústní a písemné vyjadřování jsou dalšími předpoklady. Řidičský průkaz je vyžadován zhruba u poloviny nabídek. Nejčastěji je nabízen plný

pracovní úvazek na dobu neurčitou. Zaměstnavatelé uvádějí řadu poskytovaných výhod svým zaměstnancům, jako například příspěvek na zdravotní péči (viz příloha č. 27). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

4.2.5 Stavbyvedoucí

Česká republika

V České republice je podmínkou pro výkon profese stavbyvedoucího odborná způsobilost k vedení stavby a dále se téměř ve všech nabídkách objevuje požadavek na ukončené vzdělání v oboru stavebnictví (střední nebo vysoká škola). Často je vyžadován řidičský průkaz na osobní automobil a znalost práce s MS Office. Zkušenosti v oboru jsou obvykle požadovány v délce 3 a 5 let. Zaměstnavatelé nejčastěji nabízí pracovní poměr na dobu neurčitou s plným úvazkem a třetina z nich služební automobil (viz příloha č. 29). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 20 500 Kč (viz příloha č. 32).

Francie

Ve Francii je podmínkou pro výkon profese stavbyvedoucího odborná způsobilost k vedení stavby. U poloviny případů je vyžadována praxe v rozmezí 2 – 5 let, u třetiny případů dokonce praxe delší 5-ti let. Pracovní poměr byl ve všech případech nabízen na dobu neurčitou s plným úvazkem (viz příloha č. 29). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 2 033 EUR (= 51 917 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 32).

Německo

V Německu je nejčastějším požadavkem taktéž odborná způsobilost k vedení stavby a často se objevuje i požadavek na řidičský průkaz k řízení osobního a nákladního automobilu. Praxe je vyžadována u poloviny případů. Vysoká škola (popřípadě vyšší odborná škola) a znalost práce s MS Office je dalším častým požadavkem. Pracovní smlouva byla ve všech případech nabízena na dobu neurčitou s plným úvazkem (viz příloha č. 29). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Polsko

Od uchazečů o profesi stavbyvedoucího v Polsku je vyžadováno vyšší technické vzdělání (včetně vysokoškolského) a dále odborná způsobilost k vedení stavby. Požadovaná praxe v oboru se nejčastěji pohybuje v rozmezí 2 – 5 let. Pracovní smlouva na dobu určitou s plným úvazkem byla nabízena ve všech případech (viz příloha č. 30). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 3 140 polských zlotých (= 19 028 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 32).

Rakousko

V Rakousku je u profese stavbyvedoucího kladen velký důraz na znalost německého jazyka a ukončené vyšší nebo vysokoškolské vzdělání v oboru stavebnictví. Dalším častým požadavkem je odborná způsobilost k vedení stavby, praxe v oboru a řidičský průkaz na osobní a nákladní automobil. Znalost práce s MS Office je podmínkou u poloviny nabídek. Uchazečům byl ve všech případech nabízen pracovní poměr na dobu neurčitou s plným úvazkem (viz příloha č. 30). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 2 724 EUR (= 69 572 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 32).

Spojené království

Zaměstnavatelé ve Spojeném království požadují od uchazečů o profesi stavbyvedoucího nejčastěji odbornou způsobilost k vedení stavby (CSCS certifikát). Více jak polovina z nich pak vyžaduje praxi v oboru. Pracovní smlouva je ve většině případů nabízena na dobu neurčitou s plným úvazkem (viz příloha č. 30). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 3 679 libra šterlinků (= 120 681 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 33).

Švédsko

Švédští zaměstnavatelé kladou u zájemců o profesi stavbyvedoucích nejvíce důraz na odbornou způsobilost v oblasti vedení, plánování a kvality stavebních prací a dále na praxi v oboru – většinou délka praxe nebyla uvedena. Od uchazečů jsou

vyžadovány vůdčí schopnosti a schopnost plánovat a organizovat práci. Požadavek na ukončené vzdělání v oboru stavebnictví byl uveden ve třetině nabídek. Zájemcům je nabízen pracovní poměr na dobu neurčitou s plným úvazkem (viz příloha č. 31). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

4.2.6 Stomatolog

Česká republika

Ukončené vysokoškolské vzdělání na lékařské fakultě je v České republice podmínkou pro každého uchazeče, který se o pozici stomatologa uchází. V nabídkách se vyskytují požadavky na jazykové znalosti (zejména čeština a angličtina, dále pak němčina, ukrajinština, ruština). Tam, kde je vyžadována praxe, se její délka pohybuje v rozmezí 2 – 3 let. Morální a trestná bezúhonnost je dalším čteněji uváděným aspektem. Tři čtvrtiny pracovních smluv byly na plný úvazek a na dobu neurčitou. Někteří zaměstnavatelé nabízejí stravenky, odborné vzdělávací kurzy a další benefity (viz příloha č. 34). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 21 023 Kč (viz příloha č. 37).

Finsko

Ve Finsku je nejčastějším požadavkem pro přijetí uchazeče na pozici stomatologa platná licence. Požadavek na ukončené vysokoškolské lékařské vzdělání se objevuje zhruba u čtvrtiny nabídek, dá se však předpokládat, že je u všech nabídek samozřejmostí, proto nebývá uváděno. Praxe je vyžadována v rozmezí 1 – 5 let. Stomatologům jsou nabízeny plné i částečné úvazky, převládá pracovní poměr na dobu neurčitou s plným úvazkem (viz příloha č. 34). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Německo

Kromě ukončeného vysokoškolského lékařského vzdělání se v Německu od uchazečů o profesi stomatologa často očekává spolehlivost. Téměř ve čtvrtině nabídek je vyžadováno zaměření na dětskou stomatologii, z čehož lze odvodit v Německu vyšší poptávku po dětských stomatolozích. V nabídkách se také objevovaly požadavky např. na řidičský průkaz, dobrou znalost německého jazyka, komunikativnost, časovou flexibilitu a v neposlední řadě na lékařskou praxi. Plné pracovní úvazky na dobu

neurčitou nabízí čtvrtina zaměstnavatelů (viz příloha č. 35). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Nizozemsko

V Nizozemsku třetina zaměstnavatelů vyžaduje od uchazečů řidičský průkaz. Požadavek na ukončené vysokoškolské lékařské vzdělání je uveden pouze u čtvrtiny nabídek, ale opět se dá předpokládat, že je naprostou samozřejmostí pro výkon této profese. Komunikativnost, sociální zručnost či časová flexibilita jsou dalšími častými požadavky. Dvě třetiny pracovních poměrů jsou nabízeny na dobu neurčitou, z toho polovina s plným úvazkem a polovina s částečným úvazkem. Jedna třetina pracovních poměrů je pak na dobu určitou, opět s možností plného či částečného úvazku (viz příloha č. 34). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Spojené království

Od uchazečů o profesi stomatologa ve Spojeném království je často vyžadována zubařská licence platná ve Velké Británii. Dalším častým požadavkem jsou požadované zkušenosti v oboru stomatologie a časová flexibilita. Někteří zaměstnavatelé vyžadují reference z přechozího zaměstnání. Plné pracovní úvazky na dobu neurčitou převládají nad ostatními druhy pracovních poměrů (viz příloha č. 35). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 4 906 libra šterlinků (= 160 924 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 37).

Švédsko

Každý, kdo se chce ucházet o profesi stomatologa ve Švédsku, musí být registrovaným zubařem s licenci. Důraz je kladen na komunikační schopnosti, a praxi v oboru v rozmezí 2–5 let. Schopnost pracovat v týmu, zodpovědnost, dobrá osobní kondice a znalost švédštiny jsou dalšími častými předpoklady. Ve čtvrtině nabídek je požadováno zaměření na dětskou stomatologii, z čehož plyne, že je zde stejně jako v Německu poptávka zejména po dětských zubařích. Pracovní poměry jsou nejčastěji nabízeny na dobu neurčitou s plným úvazkem. Zaměstnavatelé uchazečům nabízí např.

odborné vzdělávací kurzy, volné vstupy do fitness či příspěvky na zdravotní péči (viz příloha č. 36). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

4.2.7 Strážník

Německo

V Německu je výkon profese strážníka podmíněn zkouškou z odborné způsobilosti dle příslušného zákona. Dalším často uváděným požadavkem je čistý trestní rejstřík a schopnost pracovat v týmu. Znalost anglického, stejně jako německého jazyka je vyžadována u poloviny nabídek. Od uchazečů se očekává spolehlivost, odpovědnost a časová flexibilita. Třetina zaměstnavatelů vyžaduje řidičský průkaz na osobní automobil. Uchazečům jsou nabízeny plné úvazky ze dvou třetin na dobu určitou a z jedné třetiny na dobu neurčitou (viz příloha č. 38). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 1 952 EUR (= 49 845 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 39).

Spojené království

Ve Spojeném království by měl uchazeč o místo strážníka vlastnit oborový předpis delší než 18 let a licenci SIA, toto jsou nejčastěji kladené požadavky. Zaměstnavatelé také velmi často vyžadují zkušenosti v oboru a licenci CCTV. Uchazeči by měli mít dobré komunikační schopnosti a měli by být časově flexibilní. V neposlední řadě je vyžadována zkušenost s CCTV, čistý trestní rejstřík a řidičský průkaz skupiny B. Oproti Německu je ve Spojeném království nabízen pracovní poměr téměř ve všech případech na dobu neurčitou, a to s částečným nebo plným úvazkem (viz příloha č. 38). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 1 093 libra šterlinků (= 35 859 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 39).

4.2.8 Účetní

Belgie

V Belgii je ve všech nabídkách na pracovní pozici účetní vyžadována praxe, nejčastěji v délce 2 – 5 let. Polovina nabídek obsahuje požadavek na znalost daňové problematiky, rovněž se objevuje požadavek na znalost účetní závěrky. Co se týká jazykových znalostí, zřídka se vyskytovala nutná znalost holandštiny a angličtiny. Pracovní smlouvy byly ve třech čtvrtinách případů nabízeny na dobu neurčitou s plným úvazkem (viz příloha č. 40). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Česká republika

V České republice se od uchazečů vyžaduje zejména znalost podvojného účetnictví a znalost práce s PC, konkrétně s MS Office. Polovina zaměstnavatelů vyžaduje od zájemců vyšší odborné vzdělání, třetina vysokoškolské ekonomické vzdělání a u třetiny postačí středoškolské vzdělání ekonomického směru. Mezi častěji uváděné požadavky patří znalost anglického jazyka a mzdové agendy. Nejčastěji nabízeným druhem pracovní smlouvy je plný úvazek na dobu neurčitou (viz příloha č. 40). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 15 329 českých korun (viz příloha č. 45).

Francie

Francouzští zaměstnavatelé od uchazečů o místo účetní nejvíce požadují praxi, většinou v délce 2 – 5 let a znalost účetní závěrky. U poloviny nabídek nebylo vyplněno požadované vzdělání, u třetiny pak postačuje vzdělání středoškolské. U nabízených pracovních poměrů převládá plný úvazek na dobu neurčitou (viz příloha č. 41). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 1 072 EUR (= 47 820 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 45).

Itálie

Od zájemců o pracovní pozici účetní v Itálii je vyžadována praxe v oboru, nejčastěji v délce 1 – 2 roky a dále se ve většině nabídek objevuje požadavek na absolvování vysoké školy v oboru účetnictví nebo ekonomie a znalost základů účetnictví. Od uchazečů je očekávána znalost anglického jazyka a daňové problematiky. Pracovní smlouvy jsou nejčastěji nabízeny na dobu neurčitou s plným úvazkem (viz příloha č. 41). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Německo

Téměř všechny nabídky volných pracovních míst na pozici účetní v Německu obsahují požadavek na ekonomické vzdělání, praxi v účetnictví a znalost práce s MS Office. Ekonomické znalosti jsou vyžadovány v oblasti daní a účetní závěrky. Od uchazečů se očekává zodpovědnost, přesnost a schopnost týmové práce. Necelá třetina inzerátů vyžaduje znalost účetního programu SAP a znalost angličtiny. Zaměstnavatelé nejčastěji nabízí pracovní poměr na dobu neurčitou s plným úvazkem, mzda je nejčastěji sjednávána dle dohody, dále dle tarifu, kolektivní smlouvy či výkonu. Zaměstnavatelé nabízejí různorodé zaměstnanecké výhody (viz příloha č. 42). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Rakousko

Mezi nejčastěji uváděné požadavky na pozici účetní v Rakousku patří dobrá znalost účetnictví, vysoká či vyšší odborná škola ekonomického směru a praxe, jejíž délka většinou není upřesněna. Od uchazečů je často vyžadována znalost práce s MS Office a dále zodpovědnost, přesnost a týmová práce. Pokud jde o jazykové znalosti, nejčastěji se objevují požadavky na znalost anglického jazyka. Uchazečům jsou zejména nabízeny plné úvazky na dobu neurčitou. Část zaměstnavatelů nabízí školení a další vzdělávání při výkonu profese (viz příloha č. 42). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 1 671 EUR (= 42 668 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 45).

Slovensko

Znalost podvojného účetnictví a praxe v oboru jsou nejčastěji uváděnými aspekty pro profesi účetní na Slovensku. Od uchazečů je často vyžadována znalost anglického jazyka a mzdové problematiky. Požadované vzdělání není vždy uváděno, avšak tam, kde uvedeno bylo, se spíše jednalo o středoškolské vzdělání ekonomického směru. Typy úvazků, včetně délky trvání pracovní smlouvy nejsou u nabídek uváděny (viz příloha č. 43). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 750 EUR (= 19 155 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 45).

Spojené království

Ve Spojeném království je nejvyšší důraz kladen na účetní praxi, jež požadují všichni zaměstnavatelé. Uchazeči by měli mít dobré komunikační schopnosti a měli umět pracovat na počítači, konkrétně s MS Office. Třetina zaměstnavatelů vyžaduje znalost účetního programu SAGE 200. Znalost daní a účetní závěrky jsou dalšími častěji uváděnými požadavky. Vysokoškolské vzdělání vyžadovala necelá čtvrtina nabídek. Ve většině případů nebyly u nabídek uváděny druhy pracovních smluv. Zaměstnavatelé nejčastěji nabízejí kariérní růst a zaměstnanecké výhody (viz příloha č. 43). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 3 145 libra šterlinků (= 103 162 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 46).

Švédsko

Nejčastěji uváděným požadavkem na pozici účetní ve Švédsku je znalost podvojného účetnictví. Praxe je vyžadována u poloviny nabídek, většinou bez uvedení její délky. Od uchazečů se často požaduje znalost a orientace v daních, znalost práce s MS Office a dále švédština a angličtina. Samostatnost, zodpovědnost a časová flexibilita jsou dalšími předpoklady. Uchazečům jsou nabízeny plné pracovní úvazky na dobu neurčitou. Třetina zaměstnavatelů nabízí školení a další vzdělávání při výkonu práce (viz příloha č. 44). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

4.2.9 Zdravotní sestra

Česká republika

V České republice u pracovních nabídek na pozici zdravotní sestry převládá požadavek na středoškolské vzdělání. V polovině nabídek je navíc vyžadováno osvědčení. Jazykové znalosti jsou nejčastěji požadovány z ruského a německého jazyka. Praxe je vyžadována u čtvrtiny nabídek, u druhé čtvrtiny je výhodou. Mezi další častěji se vyskytující požadavky patří počítačové dovednosti a řidičský průkaz na osobní automobil. Pracovní smlouvy se nejčastěji týkají plného úvazku na dobu neurčitou (viz příloha č. 47). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 15 278 Kč (viz příloha č. 51).

Dánsko

V nabídkách na pracovní pozici zdravotní sestry v Dánsku se nejčastěji vyskytují požadavky na dobré interpersonální dovednosti a praxi v oboru včetně klinických zkušeností. Polovina zaměstnavatelů uvádí požadavek, aby byly uchazečky vyškolenými zdravotními sestrami. Od uchazeček se očekává samostatnost, komunikační a počítačové dovednosti. Nejčastěji jsou poptávány sestry se zaměřením na ošetrovatelství. Pracovní smlouvy jsou nejčastěji nabízeny na dobu neurčitou s plným úvazkem. Zaměstnavatelé nabízejí při výkonu profese školení a další vzdělávání (viz příloha č. 47). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Finsko

Ve Finsku je nejčastěji kladeným požadavkem na místo zdravotní sestry způsobilost dle zákona č. 559/94 a praxe v oboru, nejčastěji v délce 2 – 5 let. Největší poptávka je po zdravotních sestrách se zaměřením na ošetrovatelství a rehabilitaci. Od sester se očekává samostatnost, zodpovědnost a trestní bzúhonnost. Požadavek na znalost finského jazyka obsahuje téměř čtvrtina nabídek. Nejčastěji nabízeným typem pracovní smlouvy je plný úvazek na dobu neurčitou. (viz příloha č. 48). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Francie

Nabídky na místo zdravotní sestry ve Francii nejčastěji obsahovaly požadavek na vysokoškolské, resp. vyšší odborné vzdělání. Polovina nabídek se týkala ošetrovatelství. Třetina zaměstnavatelů požaduje praxi v oboru 2 roky. Pracovní smlouvy jsou nejčastěji nabízeny na dobu neurčitou a na plný úvazek (viz příloha č. 48). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 2 085 EUR (= 53 257 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 51).

Německo

Němečtí zaměstnavatelé vyžadují od uchazeček o pozici zdravotní sestry nejčastěji příslušné vyškolení. Polovina nabídek se týká zaměření na ošetrovatelství. Od uchazeček se nejčastěji vyžaduje praxe v oboru, časová flexibilita, zodpovědnost, schopnost pracovat v týmu a znalost německého jazyka. Pracovní smlouvy jsou nejvíce nabízeny na dobu neurčitou a na plný úvazek. Zaměstnavatelé uchazečům často nabízejí profesní rozvoj, nadstandardní ohodnocení a někdy i ubytování (viz příloha č. 49). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 2 171 EUR (= 55 439 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 51).

Polsko

V Polsku patří mezi nejčastěji uváděné požadavky na pozici zdravotní sestry patří vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání a praxe v délce dvou let. Kurz ošetrovatelství je vyžadován u necelé třetiny nabídek. Sestry jsou poptávány zejm. na dětská a porodní oddělení. U nabízených pracovních smluv převládá částečný úvazek na dobu určitou (viz příloha č. 49). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 1 748 polských zlotých (= 53 257 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 51).

Slovensko

Na Slovensku je u poloviny nabídek na pracovní místo zdravotní sestry požadováno středoškolské zdravotní vzdělání a u třetiny je vyžadována registrace

zdravotní sestry. Praxe často není nutností, tudíž jsou nabízená pracovní místa vhodná pro absolventy. Kurz ošetrovatelství vyžaduje čtvrtina zaměstnavatelů. Druhy pracovních smluv jsou uváděny zřídka (viz příloha č. 49). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 627 EUR (= 16 005 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 52).

Spojené království

Ve Spojeném království je od uchazeček nejčastěji vyžadováno, aby byly registrovanými zdravotními sestrami. Praxe v oboru bez uvedení její délky byla vyžadována u poloviny nabídek. Časová flexibilita, schopnost týmové práce, interpersonální a komunikační dovednosti jsou často uváděnými požadavky. Všechna nabízená místa se týkala plného úvazku na dobu neurčitou. Někteří zaměstnavatelé nabízejí možnost ubytování (viz příloha č. 50). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 2 091 libra šterlinků (= 16 005 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 52).

Švédsko

Ve Švédsku, stejně jako ve Spojeném království, je od uchazeček nejčastěji vyžadováno, aby byly registrovanými zdravotními sestrami. Velmi často je vyžadována praxe v oboru. Nejčastěji jsou poptávány zdravotní sestry na práci v ošetrovatelství a u záchranné služby. Řidičský průkaz je vyžadován více jak u třetiny nabídek. Zájemci o místo by měli být samostatní, zodpovědní, časově flexibilní s dobrými interpersonálními a komunikačními dovednostmi. V nabídkách převládá pracovní smlouva na dobu neurčitou s plným úvazkem (viz příloha č. 50). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

4.2.10 Zedník

Belgie

V Belgii je nejčastějším požadavkem pro profesi zedníka praxe, a to v délce 2-5 let nebo 1 rok. U třetiny nabídek volných pracovních míst zaměstnavatelé vyžadují řidičský průkaz na osobní automobil. Důležitá je též znalost všech fází stavby a orientace ve výkresech. Téměř všechny smlouvy jsou nabízeny na dobu neurčitou s plným úvazkem (viz příloha č. 53). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Česká republika

V ČR je nejvíce pro výkon profese zedníka vyžadováno vyučení v oboru. Polovina nabídek obsahuje požadavek, aby uchazeč vlastnil řidičský průkaz na osobní automobil. Čtvrtina zaměstnavatelů vyžaduje pouze ukončenou povinnou školní docházku v případě, že má uchazeč praxi v oboru. Nejčastěji je nabízena smlouva na dobu neurčitou s plným úvazkem (viz příloha č. 53). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 12 789 Kč (viz příloha č. 56).

Francie

Ve Francii je kladen důraz na odbornou přípravu, resp. vyučení, které požaduje více jak polovina zaměstnavatelů. Praxe je vyžadována nejčastěji 2 – 5 let a 2 roky. Téměř u čtvrtiny všech nabídek není vyžadována vůbec. Zedníkům jsou nabízeny plné úvazky na dobu neurčitou a určitou (viz příloha č. 53). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 1 789 EUR (= 45 681 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 56).

Maďarsko

Téměř na všechny uchazeče o profesi zedníka v Maďarsku jsou kladeny požadavky v podobě odborné přípravy, resp. učňovského vzdělání. Praxe zde není tolik prioritní, jako v ostatních státech, tudíž jsou některá volná pracovní místa vhodná i pro absolventy. Smlouvy jsou uzavírány nejčastěji na dobu neurčitou s plným úvazkem (viz

příloha č. 53). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 113 333 maďarských forintů (= 10 224 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 56).

Německo

Tři čtvrtiny německých zaměstnavatelů vyžadují od uchazečů o místo zedníka řidičský průkaz na osobní automobil a vyučení v oboru. Třetina zaměstnavatelů vyžaduje praxi, avšak neuvádí její délku. Smlouva je nejčastěji uzavírána do dobu neurčitou a na plný úvazek. Čtvrtina smluv na dobu určitou s plným úvazkem se týká především sezónních prací (viz příloha č. 54). Mzda je stanovena buď na základě dohody, nebo dle mzdového tarifu. Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Nizozemsko

Nizozemští zaměstnavatelé nejčastěji vyžadují od uchazečů o profesi zedníka řidičský průkaz na osobní automobil a praxi. Vzdělání často nebývá uvedeno, ale lze předpokládat, že od uchazečů bude vyžadováno vyučení. Nejčastěji je uchazečům nabízen plný úvazek na dobu určitou a rozvněž i na dobu neurčitou (viz příloha č. 54). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

Rakousko

Uchazeči o profesi zedníka v Rakousku by měli být vyučeni, vlastnit řidičský průkaz na osobní automobil a pokud přichází z jiného státu, měli by umět mluvit německy. Praxi bez uvedení délky vyžaduje zhruba polovina zaměstnavatelů. Smlouva je poskytována nejčastěji na dobu neurčitou s plným úvazkem. Čtvrtina zaměstnavatelů nabízí navýšení mzdy dle kvalifikace a praxe (viz příloha č. 54). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 2 158 EUR (= 55 121 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 56).

Slovensko

Většina slovenských zaměstnavatelů požaduje od uchazečů o místo zedníka vyučení, praxi vyžaduje už jen polovina z nich, tudíž jsou některé pozice vhodné i pro čerstvě vyučené. Druh pracovní smlouvy a úvazku není uváděn (viz příloha č. 54). Výše minimální hrubé mzdy nebyla uvedena.

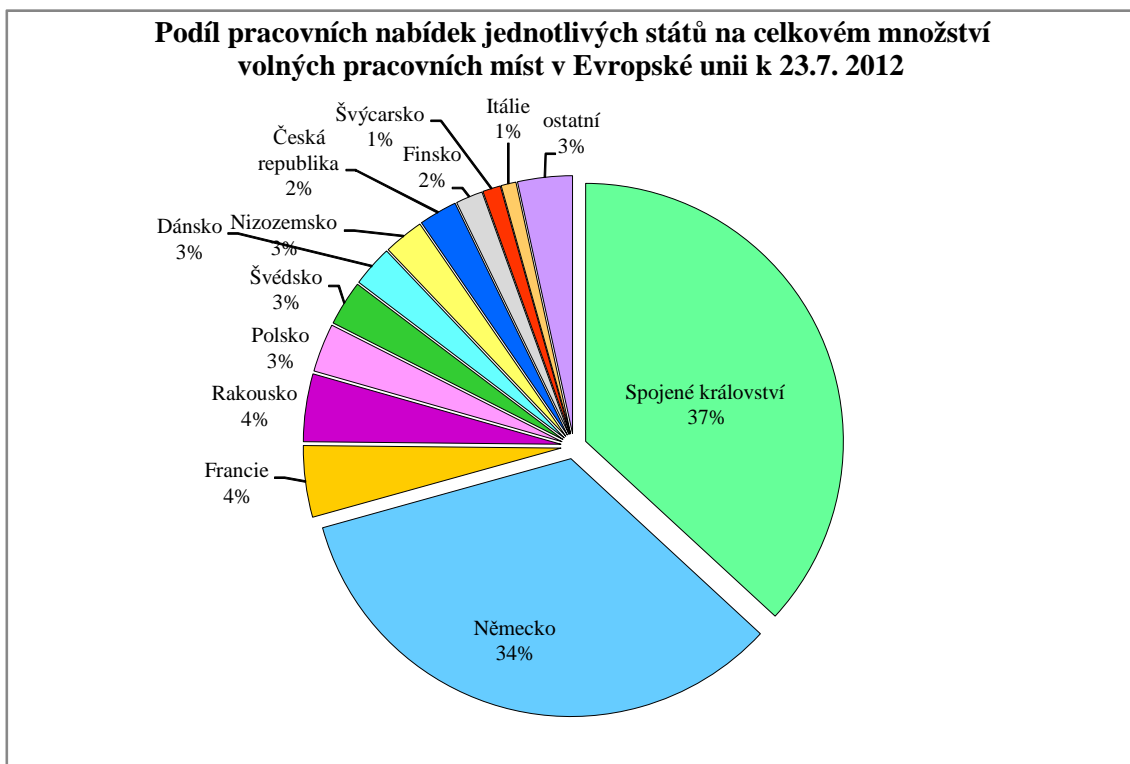
Spojené království

Ve spojeném království je nejčastějším požadavkem zaměstnavatelů, aby uchazeči o práci zedníka byli držitelem CSCS karty – jedná se o kartu, jež slouží jako doklad o způsobilosti. Často se vyskytuje požadavek praxe a znalosti všech fází stavby. Tři čtvrtiny smluv se sjednávají na dobu určitou s plným úvazkem (viz příloha č. 55). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 1 929 libra šterlinků (= 63 286 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 57).

Švýcarsko

Ve Švýcarsku vyžaduje polovina zaměstnavatelů od uchazečů odbornou přípravu, resp. učnovské vzdělání a řidičský průkaz na osobní automobil. Praxe je velmi poptávaná v rozmezích 2 – více jak 5 let (viz příloha č. 55). Průměrná minimální hrubá mzda za měsíc se zde pohybuje okolo 6 332 švýcarských franků (= 133 001 Kč dle kurzu ČNB ke dni 24.7. 2012), (viz příloha č. 57). Nabídky švýcarských zaměstnavatelů na pracovní pozice obsahují i minimální a maximální věk uchazečů – průměrný minimální věk činí 21 let a průměrný maximální 52 let.

Graf



Zdroj: EURES - Evropský portál pracovní mobility

Nabídky ke dni 23. 7. 2012		Státy s aktuální nabídkou volných pracovních míst menší než 10 000			
Stát	Počet nabídek	Stát	Počet nabídek	Stát	Počet nabídek
Spojené království	459 189	Maďarsko	7 194	Portugalsko	1 692
Německo	421 264	Norsko	6 876	Španělsko	1 464
Francie	55 798	Slovensko	5 741	Malta	405
Rakousko	53 040	Litva	5 065	Lucembursko	384
Polsko	37 914	Irsko	4 950	Rumunsko	273
Švédsko	35 377	Estonsko	3 048	Island	253
Dánsko	32 348	Belgie	2 794	Lichtenštejnsko	198
Nizozemsko	31 461	Kypr	2 434	Bulharsko	194
Česká republika	29 959	Řecko	2 266	Lotyšsko	110
Finsko	21 049	Slovinsko	2 249		
Švýcarsko	13 914				
Itálie	11 724				
ostatní*	42 617				
Celkem	1 245 654				

* Státy, u nichž je evidováno méně než 10 000 volných pracovních míst, jsou shrnuty do pole "ostatní".

4.3 Pracovní příležitosti v Evropské unii, Norsku, Islandu, Lichtenštejnsku a Švýcarsku

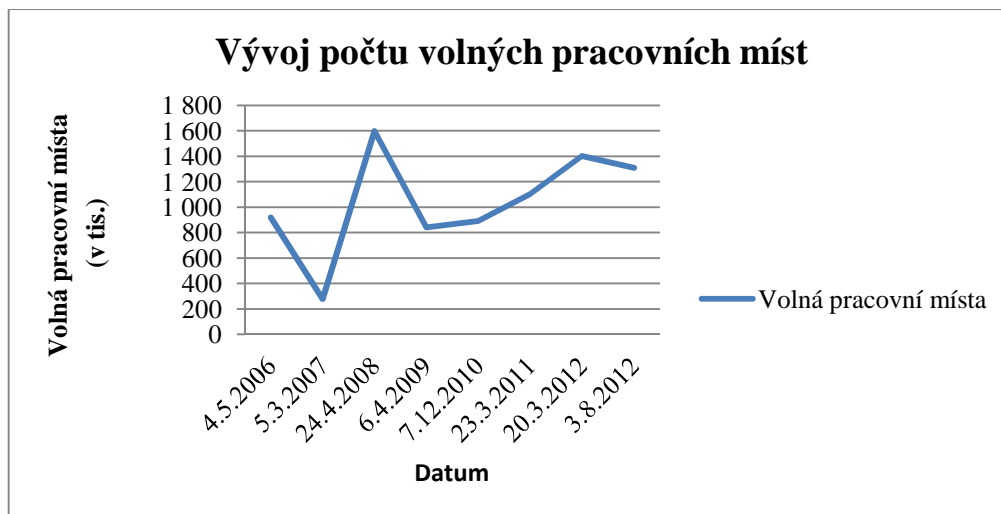
Pro ověření druhé hypotézy, jež byla stanovena následovně: „Otevření německého a rakouského trhu práce od 1. května 2011 přináší více pracovních příležitostí“, bylo potřeba získat údaje od německých a rakouských služeb zaměstnanosti, což se prostřednictvím e-mailové korespondence z důvodu odmítnutí je poskytnout nepodařilo a hypotéza není potvrzena. Z tohoto důvodu byla zvolena náhradní varianta, jež spočívala v získání údajů od krajské pobočky Úřadu práce v Českých Budějovicích o vývoji počtu volných pracovních míst v EU, Norsku, Islandu, Lichtenštejnsku a Švýcarsku za roky 2006 až 2012.

Tabulka 8: Vývoj počtu volných pracovních míst, registrovaných životopisů a zaměstnavatelů na Evropském portálu pracovní mobility EURES

Vývoj počtu jednotlivých aspektů na portálu EURES			
Datum	Volná pracovní místa	Životopisy	Zaměstnavatelé
4.5.2006	919 003	103 536	5 486
5.3.2007	278 429	228 434	9 089
24.4.2008	1 597 828	313 549	15 471
6.4.2009	841 816	316 373	19 139
7.12.2010	891 837	537 203	22 571
23.3.2011	1 103 084	606 069	23 375
20.3.2012	1 401 428	818 906	26 607
3.8.2012	1 308 076	907 968	28 166

Zdroj: EURES - Evropský portál pracovní mobility

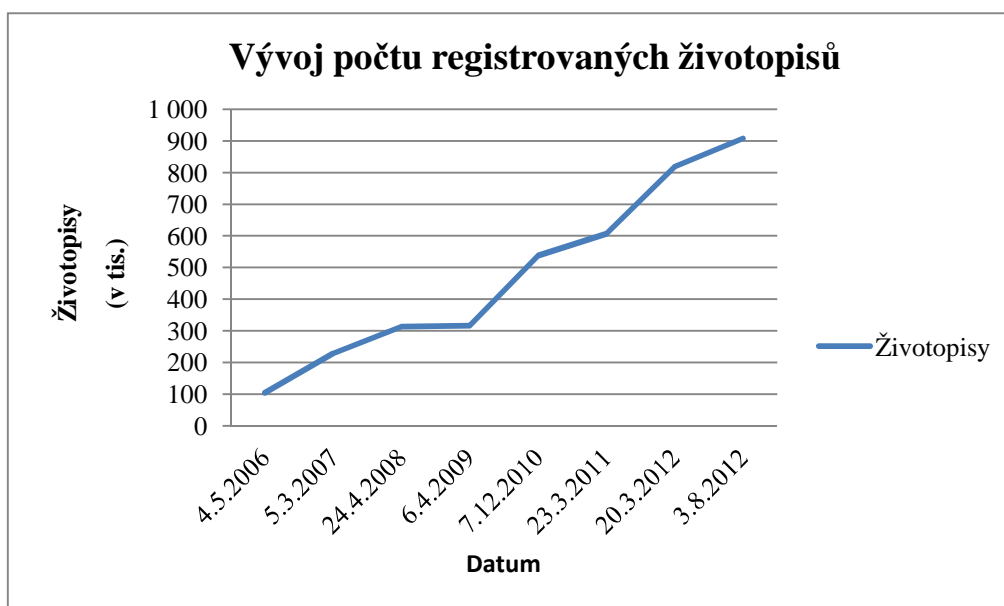
Graf 2: Vývoj počtu volných pracovních míst



Zdroj: EURES – Evropský portál pracovní mobility

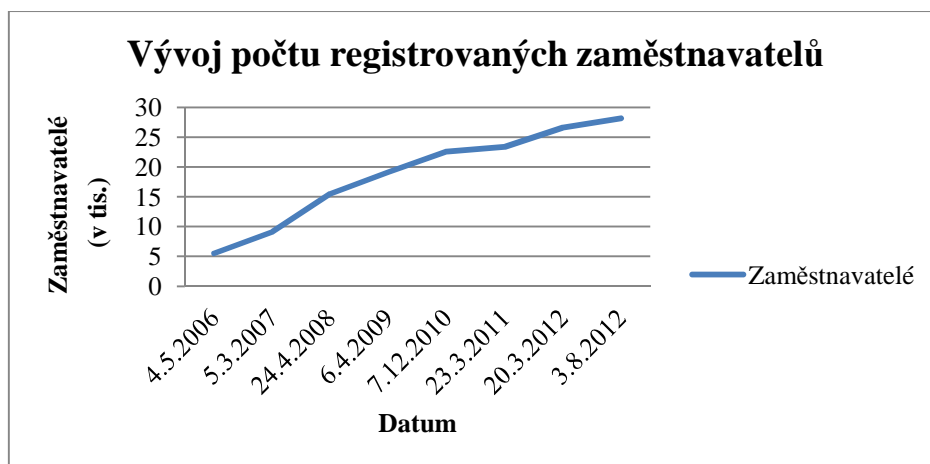
Z grafu č. 2 je patrné, že v období let 2006 až 2012 bylo na portálu EURES nejvíce volných pracovních míst nabízeno uchazečům v roce 2008, a to okolo 1 600 000 míst. V současné době, je na portálu EURES evidováno kolem 1 300 000 volných pracovních míst, jejichž počty neustále oscilují.

Graf 3: Vývoj počtu registrovaných životopisů



Zdroj: EURES – Evropský portál pracovní mobility

Graf 4: Vývoj počtu registrovaných zaměstnavatelů



Zdroj: EURES – Evropský portál pracovní mobility

Z grafu č. 3 a 4 lze vyčíst, že počet registrovaných životopisů a registrovaných zaměstnavatelů každoročně stoupá, z čehož je patrné, že služeb evropského portálu pracovní mobility EURES využívá čím dál tím více poptávajících i nabízejících pracovní pozice.

5. Diskuze

Cílem této práce byla analýza situace zaměstnanosti členských států Evropské unie ve srovnání s Českou republikou a vyhodnocení nabídky volných pracovních míst vybraných profesí v Evropské unii, Norsku, Islandu, Lichtenštejnsku a Švýcarsku. K dosažení cíle práce a ověření stanovených hypotéz byl použit kvantitativní výzkum.

V rámci výzkumu situace zaměstnanosti jsem se pokusila zjistit, jak se v tomto ohledu liší Česká republika od ostatních států, které státy jsou na tom, co míry zaměstnanosti týče, lépe než my, které naopak hůře a které se nachází v podobné situaci. Z výsledků vyplývá, že nejpříznivější situace z pohledu míry zaměstnanosti panuje ve státech severní a západní Evropy, konkrétně ve Švédsku, Nizozemsku, Německu, Dánsku a Rakousku. Naopak nejvíce znepokojující situace je v tomto ohledu ve státech jižní a východní Evropy – zejména v Řecku, Maďarsku, Itálii, na Maltě a ve Španělsku. Podobnou míru zaměstnanosti, jaká je v České republice vykazuje k roku 2011 Estonsko a Lucembursko.

Z provedené analýzy zaměstnanosti vyplynulo několik zajímavých výsledků. Jedním z nich je to, že ačkoli v České republice často panují negativní názory ohledně aktuální situace zaměstnanosti, jsme na tom, v porovnání s ostatními státy Evropské unie, poměrně uspokojivě.

V této souvislosti je na místě uvést komentář Českého statistického úřadu k analýze „Zaměstnanost osob předdůchodového a důchodového věku“ (25) z let 2001 - 2009, který zní: „Česká republika eviduje mírně nadprůměrnou zaměstnanost lidí ve skupině 20 až 64 let (70,7 % proti průměru EU 68,8 %)“. V porovnání s výsledky této práce byla v roce 2011 míra zaměstnanosti 20-64 letých osob v ČR 70,9 % a unijní průměr činil 68,5 %. Z uvedeného vyplývá, že Česká republika tak neustále vykazuje nadprůměrnou míru zaměstnanosti a v žebříčku států dle tohoto ukazatele zaujímá

k roku 2011 9. místo. Tímto výsledkem ČR patří do první třetiny 27 členských států EU.

Dle analýzy míry zaměstnanosti starších osob (55 – 64 let) v EU zaznamenala Česká republika za posledních 10 let zlepšení o více jak 10 %. Míra zaměstnanosti těchto osob v ČR byla v roce 2001 37,1 %, v roce 2006 45,2 % a v roce 2011 47,6 % – z těchto údajů je patrné, že mezi roky 2001 a 2006 došlo k výraznému nárůstu míry zaměstnanosti, avšak mezi roky 2006 a 2011 již tento nárůst nebyl tolik patrný.

Tyto výsledky korespondují se sdělením Českého statistického úřadu v analýze „Zaměstnanost osob předdůchodového a důchodového věku“ (25) z let 2001 – 2009, kde je uvedeno: „*Zaměstnanost osob ve věkové kategorii 55 až 64 let se v uplynulých letech vyvíjela příznivě. Tempo růstu zaměstnanosti se však zpomalilo mezi roky 2005 a 2009 ve srovnání s předcházejícím obdobím 2001 až 2004.*“. Vývoj míry zaměstnanosti u těchto osob ČSÚ vysvětluje působením několika faktorů. Pro zvýšení míry zaměstnanosti v uplynulém desetiletí bylo klíčovým faktorem posouvání důchodového věku (zejména u žen ve věkové kategorii 55-59 let), zvyšování nabídky pracovních příležitostí v období hospodářského růstu a trend klesajícího poměru výše důchodů k průměrné mzdě, který nutí tyto osoby nadále pracovat, aby si zachovali stávající životní úroveň. Pozdější zpomalený nárůst míry zaměstnanosti starších osob ČSÚ vysvětluje působením hospodářské recese.

Dle výsledků této práce zaujímá Česká republika v žebříčku míry zaměstnanosti starších osob (55 – 64 let) 13. místo z 27 členských států EU. Vyšší míru zaměstnanosti můžeme vidět zejména u států západní a severní Evropy (tabulka č. 5), jako je Dánsko, Estonsko, Finsko, Německo, Nizozemsko, Švédsko, Spojené království apod. Tímto souhlasím s tvrzením ČSÚ (25) „*Toto srovnání do jisté míry rozvrací zažitý stereotyp, že důchodce ve vyspělé západoevropské zemi si užívá svůj zasloužený důchod, zatímco jeho vrstevník u nás si musí přivydělávat.*“.

Zajímavé bylo zjištění, které státy Evropské unie již v roce 2011 dosahovaly obecného cíle strategie v oblasti zaměstnanosti stanoveného pro rok 2020. Jednalo se o

Dánsko, Německo, Nizozemsko, Rakousko a Švédsko – tyto státy již v roce 2011 překročily docilovanou míru zaměstnanosti 75 %. Taktéž byly porovnány národní cíle členských států EU v oblasti zaměstnanosti, kdy nejnižší cíl míry zaměstnanosti si stanovila Malta (62,9 %), naopak nejvyšší cíl si stanovilo Švédsko (nad 80 %).

Vyhodnocení nabídek pracovních míst na portálu EURES mohl ovlivnit fakt, že některé předepsané náležitosti v jednotlivých nabídkách nebyly upřesněny (např. délka praxe, stupeň vzdělání apod.), nebo nebyly vyplněny vůbec (např. minimální hrubá mzda, požadované vzdělání, počet pracovních hodin). Přesto je však potřeba předpokládat, že některé aspekty, ač nebyly uvedeny, jsou od uchazečů vyžadovány. Příkladem může být nabídka volných pracovních míst na pozici stomatologa, kdy je zřejmé, že i přes absenci údajů o požadovaném vzdělání, je nutné, aby uchazeč byl vystudovaným lékařem v oboru stomatologie.

Ve výzkumné části této práce byly vyhodnoceny dílčí požadavky a nabídky zaměstnavatelů z konkrétních států EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska ve vztahu k volným pracovním místům. Z těchto dílčích požadavků lze vyvodit i souhrnná vyhodnocení pro jednotlivé profese bez ohledu na zemi, z níž nabídky pocházejí.

Prvním zkoumaným povoláním byl *kuchař*. Mezi nejčastěji kladené pracovní požadavky na tuto profesi v Evropě patří praxe v oboru a vyučení. Pokud jde o znalost národních kuchyní, je nejvíce vyžadována znalost čínské, italské a indické. Od uchazečů jsou často vyžadovány jazykové znalosti, zejména němčina a angličtina. Nejčastěji nabízeným typem pracovního poměru je plný úvazek na dobu neurčitou.

Druhou zkoumanou profesí byl *právník*. Nejčastěji vyskytujícím se požadavkem v nabídkách bylo v tomto případě vysokoškolské vzdělání. Z hlediska právního odvětví je nejvyšší poptávka po právnících zaměřených na obchodní právo. Jazykové požadavky jsou nejvíce kladeny na znalost anglického jazyka. Zájemcům o místo jsou nejvíce nabízeny pracovní poměry na dobu neurčitou s plným úvazkem.

Třetím zkoumaným povoláním byl *řidič autobusu*. Od uchazečů o tuto profesi je v Evropě nejčastěji vyžadován řidičský průkaz sk. D, praxe a časová flexibilita. Co se týče vzdělání, je nejčastěji požadováno vyučení. Nabízeným pracovním smlouvám dominuje dle četnosti plný úvazek na dobu neurčitou.

Čtvrtou zkoumanou profesí byl *sociální pracovník*. Od uchazečů o tuto profesi se nejvíce vyžaduje praxe a vysoká škola, případně vyšší odborná škola či střední škola v oboru sociální práce. Často je od uchazečů požadován řidičský průkaz na osobní automobil a počítačové znalosti. Smlouvy jsou nejčastěji nabízeny na dobu neurčitou s plným úvazkem.

Pátou zkoumanou profesí byl *stavbyvedoucí*. Při výběru uchazeče o profesi stavbyvedoucího, kladou evropští zaměstnavatelé nejvíce důraz na víceletou praxi, dále požadují odbornou způsobilost na vedení stavby a vyšší technické vzdělání. Častým požadavkem je řidičský průkaz na osobní automobil a znalost jazyka, zejm. němčiny. Pracovní smlouvy se nejvíce týkají plného úvazku na dobu neurčitou.

Šestou zkoumanou profesí byl *stomatolog*. Mezi nejčastěji kladené požadavky v Evropě na profesi stomatologa patří ukončené vysokoškolské lékařské vzdělání, praxe v oboru, případně potřebná licence. Stomatologům jsou nejčastěji nabízeny plné pracovní úvazky na dobu neurčitou.

Sedmým zkoumaným povoláním byl *strážník*. Jelikož více jak 20 volných pracovních míst pro profesi strážníka nabízely k 20.7.2012 pouze 2 státy (Německo a Spojené království) není souhrnné vyhodnocení o požadavcích kladených na tuto profesi příliš vypovídající. V nabídkách těchto dvou států se nejčastěji vyskytoval požadavek, aby byl uchazeč držitelem potřebné licence. Rovněž jsou vyžadovány jazykové znalosti z anglického a německého jazyka a čistý trestní rejstřík. Nejčastěji zaměstnavatelé nabízejí plné úvazky na dobu neurčitou.

Osmým zkoumaným povoláním byla *účetní*. Evropští zaměstnavatelé vyžadují od uchazečů o tuto pozici nejčastěji praxi v oboru a vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání ekonomického směru. Dále požadují znalost podvojného účetnictví, znalost angličtiny a v neposlední řadě znalost práce s MS Office. Zaměstnavatelé

nejčastěji nabízí pracovní smlouvy na dobu neurčitou s plným úvazkem, školení a možnost dalšího vzdělávání při výkonu profese.

Devátou zkoumanou profesí byla *zdravotní sestra*. Z hlediska zaměření zdravotních sester, je v Evropě největší poptávka po ošetřovatelství. Nejčastěji kladeným požadavkem je praxe a vysokoškolské vzdělání. Zdravotním sestřám jsou nejvíce nabízeny plné pracovní úvazky na dobu neurčitou.

Desátým zkoumaným povoláním byl zedník. Uchazečům o tuto profesi je v Evropě nabízena práce v různých oblastech – např. výstavba bytů, inženýrských sítí, či rekonstrukce. Nejčastěji jsou zedníci poptáváni na klasické zednické práce – od klasického zdění, a omítání až po výstavbu krbů, teras a demolice. Zaměstnavatelé nejčastěji požadují praxi v oboru, vyučení a řidičský průkaz na osobní automobil. Nejčastěji se vyskytují nabídky pracovních poměrů na dobu neurčitou s plným úvazkem a na dobu určitou taktéž s plným úvazkem.

Pod záštitou Evropského sociálního fondu byl proveden výzkum v oblasti potřeb zaměstnavatelů a připravenosti absolventů vysokých škol (24). Byl vyhodnocen význam klíčových kompetencí pro jednotlivé sektory v členění podle vzdělanostních skupin pracovníků. Komparace výsledků ukázala, že požadavky zaměstnavatelů ovlivňuje oborové zaměření, charakter činnosti, nejčastěji obsazované pracovní pozice a vzdělanostní struktura pracovníků v rámci jednotlivých sektorů. Zaměstnavatelé ze všech sledovaných oblastí se nicméně shodují, že školy by se měly zaměřit na větší rozvoj schopnosti nést zodpovědnost a ochoty učit se v případě vyučených, zběhlosti v cizích jazycích a schopnosti řešit problém u žáků středního odborného vzdělávání s maturitou i studentů vyšších odborných a vysokých škol; u těchto studentů je ovšem nutné rozvíjet i schopnost nést zodpovědnost. Bez ohledu na stupeň vzdělání by školy také měly vést žáky a studenty k větší samostatnosti v myšlení, rozhodování a řešení problémů, měly by je učit pracovat v týmu, vyhledávat a zpracovávat informace, dokázat vyjádřit a obhájit vlastní názory a myšlenky.

Mezi klíčové kompetence, jejichž význam v budoucnu ještě vzroste, zaměstnavatelé ve všech sledovaných sektorech řadí zejména zběhlost v cizích jazycích a v používání výpočetní techniky, ochotu čít se, adaptabilitu a flexibilitu.

Velkou roli při výběrovém řízení hrají také praxe. V případě, že uchazeč získá určité pracovní zkušenosti prostřednictvím odborné praxe, stáže či brigády přímo ve firmě, ve které se o místo uchází, má zaměstnavatel možnost blíže se seznámit s jeho znalostmi schopnostmi, dovednostmi i osobními vlastnostmi, což může vést k větší ochotě nabídnout uchazeči trvalejší pracovní uplatnění.

Při vyhodnocování jednotlivých inzerátů na pracovní pozice si nešlo nevšimnout, jak se odlišují jednotlivé inzeráty z hlediska jejich obsahu a stylizace. V nabídkách podniků ze států severní a západní Evropy byla velmi často v pozitivěch popisována lokalita místa výkonu práce a postavení firmy včetně jejího fungování. V inzerátech byly často nabízeny nejrůznější benefity pro zaměstnance, počínaje volnými vstupy do fitness, wellness až po nejrůznější prémie a bonusy. Uchazečům jsou v těchto státech rovněž mnohem častěji nabízena školení a další vzdělávání. Těmito způsoby se zaměstnavatelé snaží namotivovat osoby, jež hledají práci, aby se ucházeli o jimi nabízená místa.

Názory na Evropskou strategii 2020 se velmi různí. Já ji považuji za stěžejní dokument, který je schopen v následujících letech nastavit efektivnější politiku zaměstnanosti. Avšak někteří autoři jsou odlišných názorů a Strategii Evropa 2020 nazývají cárem papíru: „Nová strategie s názvem Evropa 2020 vzbuzuje malou důvěru při pohledu na to, jak Evropská unie řeší hospodářskou krizi. Bohužel se dá opět dopředu odhadnout, že nebude úspěšná.“(23).

6. Závěr

V teoretické části této práce jsem se zabývala Evropskou strategií zaměstnanosti a stěžejními dokumenty Evropské unie, zabývajících se otázkou zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Snažila jsem se vystihnout jejich podstatu, záměr a shrnout jejich nejdůležitější cíle. Dále jsem se zabývala nezaměstnaností, jejími druhy a způsobem měření. Závěrečnou kapitolu tvoří EURES – Evropský portál pracovní mobility, kde jsem se snažila vystihnout jeho význam a principy, na nichž funguje. Byly definovány následující pojmy: Lisabonská strategie, Strategie Evropa 2020, nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti (frikční, strukturální, cyklická, krátkodobá, dlouhodobá, dobrovolná, nedobrovolná, skrytá a nepravá), neúplná zaměstnanost, míra nezaměstnanosti, zaměstnaní, nezaměstnaní, ekonomicky aktivní obyvatelstvo, ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, EURES – Evropský portál pracovní mobility. Klíčovým dokumentem pro moji práci byla Strategie Evropa 2020, jíž byla přizpůsobena první část výzkumu.

V empirické části této práce jsem se zabývala zaměstnaností v Evropské unii z několika hledisek, jež korespondovaly s obecnými a národními dílčími cíli Strategie Evropa 2020 na nadcházející dekádu. Těmito hledisky byly: míra zaměstnanosti 20 – 64 letých osob, míra zaměstnanosti 20 – 64 letých žen, míra zaměstnanosti starších osob (55 – 64 let) a míra nezaměstnanosti mladých osob (15 – 24 let) v EU. Taktéž byly porovnány národní cíle členských států EU v oblasti zaměstnanosti. Dále jsem se v práci zabývala nabídkou volných pracovních míst na evropském portálu pracovní mobility EURES.

Cílem práce byla analýza zaměstnanosti členských států Evropské unie a následné porovnání situace zaměstnanosti v České republice s ostatními členskými státy EU. Druhým cílem bylo vyhodnocení nabídky volných pracovních míst ve státech Evropské unie, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska. K dosažení cílů práce byl použit kvantitativní výzkum. Výzkumným souborem při analýze situace zaměstnanosti v EU byla statistická data získaná z Eurostatu – statistického úřadu Evropské unie. Při

vyhodnocení nabídky volných pracovních míst byly výzkumným souborem uveřejněné pracovní nabídky na internetovém portálu pracovní mobility EURES. Celkem bylo vyhodnoceno 1 680 pracovních nabídek.

Výsledkem práce je vyhodnocení zaměstnanosti v Evropské unii dle výše uvedených hledisek a komplexní analýza požadavků evropských zaměstnavatelů na konkrétních deset profesí, jež byla provedena metodou indukce.

Byly stanoveny dvě hypotézy. První hypotéza, jež zněla „V rámci Evropské unie patří Česká republika mezi státy s vyšší mírou zaměstnanosti.“ Byla potvrzena. Česká republika v pořadí 27 členských států EU zaujímá z hlediska míry zaměstnanosti 9. místo, čímž se řadí mezi státy s vyšší mírou zaměstnanosti. Druhá hypotéza „Otevření německého a rakouského trhu práce od 1. května 2011 přináší více pracovních příležitostí.“ potvrzena nebyla, jelikož se od německých a rakouských služeb zaměstnanosti nepodařilo získat potřebné údaje k potvrzení této hypotézy. Z tohoto důvodu bylo od této hypotézy upuštěno a byla zvolena náhradní varianta, jež spočívala v získání údajů od krajské pobočky Úřadu práce v Českých Budějovicích o vývoji počtu volných pracovních míst v EU, Norsku, Islandu, Lichtenštejnsku a Švýcarsku.

Vzhledem k omezenému rozsahu bakalářské práce byly podrobně zkoumány nabídky volných pracovních míst pouze deseti profesí – kuchaře, právníka, řidiče autobusu, sociálního pracovníka, stavbyvedoucího, stomatologa, strážníka, účetní, zdravotní sestry a zedníka. Z tohoto důvodu bych jako doporučení pro další zkoumání uvedla možnost provést rozsáhlejší analýzu inzerátů jiných povolání, aby bylo možné postihnout širší spektrum požadavků a nabídek evropských zaměstnavatelů vůči dalším profesím. Zároveň bych považovala za efektivní obdobně porovnat vývoj zaměstnanosti v Evropské unii například v roce 2015, kdy bude Strategie Evropa 2020 v polovině své platnosti. Tímto výzkumem by bylo možné navázat na tuto práci, shrnout dosavadní vývoj a trendy v oblasti zaměstnanosti a v neposlední řadě porovnat, jak si jednotlivé členské státy EU stojí při naplňování vytýčených cílů.

Tuto bakalářskou práci mohou využít školy, jež se zabývají výukou výše zmíněných profesí a přizpůsobit tak výuku požadavkům evropského pracovního trhu a

zvýšit tím šanci studentů, aby se na tomto trhu uplatnili. Výsledky mohou posloužit Úřadu práce při nastavení aktivní politiky zaměstnanosti. Práce může posloužit jako podklad pro další analýzy v oblasti zaměstnanosti a volných pracovních míst. V neposlední řadě může být práce využita při výuce předmětu „Zaměstnanost a trh práce“ a rovněž může být zdrojem informací pro studenty a obecně občany ČR, kteří hledají práci ve sjednocené Evropě.

7. Seznam použitých zdrojů:

1. KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-864-1948-7.
2. KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005, 233 s. ISBN 80-724-8321-8.
3. Lisabonská strategie. *Evropský parlament* [online]. [cit. 2012-08-06]. Dostupné z:
http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/lisbon/article_7207_cs.htm
4. RYSTONOVSKÁ, M. *Aktivní politika zaměstnanosti v EU*. Brno, 2008. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce RNDr. Jaroslav MARYÁŠ, CSc.
5. Evropská komise. *Lisabonská strategie* [online]. 2012 [cit. 2012-02-07]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm
6. Euroskop. Lisabonská strategie a vnitřní trh [online]. 2010 [cit. 2012-04-07]. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/8742/sekce/lisabonska-strategie-a-vnitri-trh/>
7. KLÍROVÁ, A. *Postoj vybraných aktérů v České republice k Lisabonské strategii a jejímu budoucímu vývoji*. Brno, 2009. Bakalářská práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce PhDr. Petr Kaniok, Ph.D.
8. Winkler, J., Wildmannová M. *Evropská unie: Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999, 143 s. ISBN 80-7226-195-9.
9. Strategie Evropa 2020. *Ministerstvo financí České republiky: EU a Zahraničí* [online]. 30.6.2010 [cit. 2012-06-26]. Dostupné z: http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/eu_strategie_evropa_2020.html
10. Strategie Evropa 2020 a ČR. *Vláda České republiky: Evropské záležitosti* [online]. [cit. 2012-06-26]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/>

11. EVROPA 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. *ET 2020: Education & Training* [online]. 20.10.2010 [cit. 2012-06-28]. Dostupné z: <http://www.et2020.cz/eu-temata-clanek-detail.php?idc=8>
12. Komunitární programy. *Strategie 2020*. Ministerstvo vnitra České republiky: *EU* [online]. 15.5.2012 [cit. 2012-07-01]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/i2010.aspx>
13. HOLMAN, R. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, s.r.o., 2011, 720 s. ISBN 978-80-7400-006-5.
14. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4.
15. LOUKOTA, Ivan. Míra nezaměstnanosti. In: *Zaměstnanosti a trh práce* [veřejná přednáška]. 23.2. 2011.
16. LOUKOTA, Ivan. Psychické důsledky ztráty zaměstnání. In: *Zaměstnanosti a trh práce* [veřejná přednáška]. 2.3. 2011
17. Evropská komise: EURES – Evropská síť pracovních příležitostí. Lucemburk – Úřad pro úřední tisky Evropských společenství 2008. ISBN 978-92-79-07195-9
18. Evropská komise: Jak nalézt v Evropě zaměstnání: pokyny pro uchazeče o zaměstnání. Lucemburk – Úřad pro publikace Evropské unie. 2010, 13 stran. ISBN 978-92-79-15971-8
19. Evropský portál pracovní mobility [online]. 2011 [cit. 2011-05-17]. Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=cs>>.
20. Eurostat – European Commission: *Employment rate of older workers* .[online]. 2012 [cit. 2012-07-15]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdde100&plugin=0>
21. Eurostat – European Commission: *Employment rate by sex*. [online]. 2012 [cit. 2012-07-16]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdec420&plugin=0>

22. Eurostat – European Commission: *Harmonised unemployment rate by sex - age group 15-24*. [online]. 2012 [cit. 2012-07-19]. Dostupné z:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&ocode=teilm021&plugin=0>
23. BUCHERT, Viliam. *Budoucnost unie: Cár papíru jménem Strategie Evropa 2020*. MF DNES. 15. 5. 2012.
24. KALOUSKOVÁ, P., VOJTĚCH J.: *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný přehled*. [online]. Praha: NÚOV, 2007 [cit. 2012-07-13]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolvetu-skol-1>
25. Český statistický úřad: *Zaměstnanost osob předdůchodového a důchodového věku*. [online]. 2011, 8. 12. 2011 [cit. 2012-07-17]. Dostupné z:
<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta28062010.doc>
26. Český statistický úřad: *Zaměstnanost, nezaměstnanost*. [online]. 29.5.2012 [cit. 2012-07-23]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace
27. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [online]. Dostupné z:
<http://www.mpsv.cz/>

8. Klíčová slova

- Strategie Evropa 2020
- Zaměstnanost v Evropské unii
- Nezaměstnanost
- EURES – Evropský portál pracovní mobility
- Požadavky zaměstnavatelů na pracovní pozice

9. Přílohy