

**ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA  
V PRAZE**

**Provozně ekonomická fakulta**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**2012**

**Marie HOŠKOVÁ**

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra řízení**



**Diplomová práce**

**SYSTÉM EURES – FUNKCE, VÝZNAM A  
HODNOCENÍ**

**Marie Hošková**

© 2012 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra řízení  
Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Hošková Marie

Veřejná správa a regionální rozvoj Sezimovo Ústí - Tábor

Název práce

**Systém EURES - funkce, význam a hodnocení**

Anglický název

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

### Cíle práce

Cíl práce je stanoven jako návrh procesní a organizační inovace systému řízení pracovní mobility za účelem zvýšení konkurenceschopnosti evropských ekonomik. Další dílčí cíle spočívají v návrzích inovace a organizačních změn řízení sociálního rozvoje a zvýšení zaměstnanosti v členských zemích Evropské unie. Další dílčí cíle spočívají v realizaci návrhů koncepčních a systémových doporučení, které povedou ke zvýšení konkurenceschopnosti a efektivity sociálního rozvoje.

### Metodika

Primární metodický postup spočívá v aplikaci metody deskripce stávajícího stavu a systému řízení pracovní mobility. Další metodický postup spočívá v aplikaci metody kvalitativní hypotézy. V rámci výzkumu budou aplikovány prvky kvalitativního šetření. V praktické části bude aplikována metoda syntézy, která zahrne jak výsledky vlastního empirického šetření, tak také analýzu dosavadního stavu bádání ze sekundární literatury a dostupných dat. V závěru bude aplikována metoda kritické interpretace, která povede k formulaci vlastních inovativních procesních změn, které povedou ke zvýšení efektivity zkoumaného systému.

### Harmonogram zpracování

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

### Rozsah textové části

60 - 80 stran

### Klíčová slova

Trh práce, EURES, politika zaměstnanosti, Evropská Unie, sociální rozvoj, personální management, pracovní mobilita, migrace, tržní bariéry, volný pohyb pracovních sil.

### Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

DISMAN, Miroslav. Jak se vyrábí sociologická znalost. 3.vyd. Praha: Karolinum, 2002. 374 s. ISBN: 80-7184-141-2.

DRBOHLAV, Dušan. Migrations Trends in Selected Applicant Countries. VOLUME II – The Czech Republic, „The Times They Are A-Changing“. 1 vyd. Vienna: International Organization for Migration, 2004. 136 s. ISBN 92-9068-182-9.

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

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. Trh práce na přelomu tisíciletí. 1 vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

### Vedoucí práce

Toth Daniel, Ing. Mgr., Dr.

### Termín odevzdání

březen 2012



prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.  
Vedoucí katedry



prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.  
Děkan fakulty

V Praze dne 1.3.2012

### Čestné prohlášení

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

V Praze dne

---

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Mgr. Danielu Tothovi, Dr. za odborné vedení, cenné připomínky a rady při psaní této diplomové práce.

# **System EURES – funkce, význam a hodnocení**

---

## **The EURES-system – The function, the Impact and the Assessment**

### **Souhrn**

Tato diplomová práce pojednává o informační a poradenské službě EURES, evropské síti pracovních příležitostí, která představuje současně portál evropské pracovní mobility a síť odborných poradců na jeho podporu a je součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Služba byla zřízena Evropskou komisí v roce 1993 jako jeden z nástrojů podpory zaměstnanosti v rámci Evropské strategie zaměstnanosti s cílem usnadnit realizaci jedné ze čtyř základních svobod občanů EU – práva na volný pohyb osob a podpořit mezinárodní mobilitu pracovníků, pomáhat překonávat případné překážky, se kterými se mohou občané EU v rámci pracovní migrace setkat a vyrovnávat rovnováhu mezi nabídkou pracovních míst a poptávkou na evropské úrovni. Činnost EURES byla zahájena na území České republiky jako nová standardní služba na kontaktních pracovištích a krajských pobočkách Úřadu práce ČR dnem vstupu do Evropské unie. Svou činností pokrývá země EU/EHP a Švýcarsko a usnadňuje uchazečům o zaměstnání nalézt si práci v jiném než mateřském státě a zaměstnavatelům nabírat kvalifikované zaměstnance z 31 evropských zemí. Praktická část interpretuje výsledky výzkumu prováděného kombinací kvantitativní (dotazníková technika) a kvalitativní (polotandardizované interview s EURES poradcem) strategie a v závěrečné části jsou na základě výsledků výzkumu formulovány návrhy k dalšímu rozvoji služby.

### **Summary**

This thesis deals with information and advisory service called EURES, the European network of job opportunities, which currently represents the European job mobility portal and a network of professional advisors to support it and is part of the

active employment policy. This service was set up by the European Commission in 1993 as an instrument of promoting employment in the European Employment Strategy in order to facilitate the implementation of one of the four fundamental freedoms of EU citizens - the right of free movement of persons and to promote international mobility of workers by helping to overcome any obstacles that may be EU citizens working in the migration to meet and match the balance between supply and demand of jobs at the European level. EURES or European Employment Service began its work on all labor offices in the Czech Republic as a new standard service upon accession to the European Union. Its activity covers the EU / EEA and Switzerland and facilitates job seekers in finding work in countries other than their own and employers in recruiting skilled employees from 31 European countries. The practical part interprets the results of research carried out by a combination of quantitative (technique of questionnaire) and qualitative (semi-standardized interview with EURES advisor) strategy and in conclusion are formulated proposals for further development of service based on the outcomes of the survey.

**Klíčová slova:** Trh práce, EURES, politika zaměstnanosti, Evropská Unie, sociální rozvoj, personální management, pracovní mobilita, migrace, tržní bariéry, volný pohyb pracovních sil.

**Keywords:** Labour market, EURES, employment policy, European Union, social development, human resources management, labour mobility, migration, barriers to labour market, free movement of workers.



# OBSAH

1 ÚVOD.....	6
2 CÍL PRÁCE A METODIKA.....	8
2.1 Cíl práce.....	8
2.2 Metodika.....	9
3 LITERÁRNÍ REŠERŠE.....	11
3.1 Migrace.....	11
3.2 Typy migrace.....	14
3.3 Význam pracovní migrace v rámci EU.....	15
3.4 Volný pohyb osob a pracovníků.....	18
3.5 Dokumenty upravující volný pohyb osob a pracovníků.....	18
4 EURES.....	20
4.1 Vznik a účel systému EURES.....	20
4.2 Právní základ evropských služeb zaměstnanosti.....	21
4.3 Cíle programu EURES.....	22
4.4 Struktura EURES.....	22
4.5 Financování služby EURES.....	26
4.6 Specifika a poslání EURES - T.....	27
4.7 Služby EURES na internetu.....	29
4.8 Služby EURES pro zaměstnavatele.....	30
4.9 Klíčové priority EURES.....	33
4.10 Dopady činnosti EURES.....	34
4.11 Ukončení platnosti přechodných období.....	35
5 PRAKTICKÁ ČÁST.....	38
5.1 Formulování pracovních hypotéz.....	38
5.2 Průběh výzkumného šetření.....	38
5.3 Dotazníkové šetření.....	39
5.4 Rozhovor s EURES poradcem.....	48
6 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A DOPORUČENÍ.....	56
6.1 Zhodnocení výsledků.....	56
6.2 Návrh řešení.....	58

7 ZÁVĚR.....	60
8 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	63
9 SEZNAM GRAFŮ, TABULEK A SCHÉMAT.....	67
10 SEZNAM PŘÍLOH.....	68
11 PŘÍLOHY.....	69

# 1 ÚVOD

Hlavním rysem současného světového hospodářství je globalizace a rychlý technický vývoj. Evropská unie, Norsko, Island a Lichtenštejnsko (označované jako země Evropského hospodářského prostoru, dále jen zkratka EHP) a také Švýcarsko spojily své síly, aby bylo možné lépe čelit výzvám, před kterými se nachází evropský trh práce. Tyto zmíněné země společně prosazují politiku, jejímž cílem je úspěšný evropský trh práce a iniciativy v oblasti pracovní mobility. Jejich záměr spočívá v tom, aby se v důsledku vyšší mobility pracovních sil zvýšila úroveň zaměstnanosti v Evropě, konkurenceschopnost jednotlivých států a zároveň se snížil nedostatek pracovních sil na trhu práce a zlepšily se dovednosti pracovníků.<sup>1</sup> Jedním z účinných podpůrných nástrojů evropské politiky zaměstnanosti sloužících k usnadnění mobility pracovních sil je služba EURES, která je v provozu již od roku 1993 a do níž se Česká republika zapojila začleněním do Evropské unie 1. května 2004. Jako je volný pohyb osob právem zakotveným v evropských zákonech, je EURES naplněním tohoto práva a šancí pro uchazeče i firmy. Volný pohyb osob se navíc usnadnil po připojení do tzv. schengenského prostoru k 31.12.2007, kdy odpadly i kontroly na hranicích s ostatními zeměmi EU.<sup>2</sup> Práce v zahraničí byla vždy lákavou příležitostí jak získat nové zkušenosti, zdokonalit se v jazyce a v neposlední řadě vydělat více peněz. Bez ohledu na motivy je s prací v zahraničí vždy spojena zdlouhavá administrativa, která se nesmí opomenout. Patří sem např. získání pracovního povolení, nebo jiná forma povinné registrace, povolení k pobytu, zdravotní a sociální zabezpečení, daňová problematika aj. Také z tohoto důvodu je přínosem bezplatné fungování služby EURES na krajských pobočkách a kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR, kde jsou formou informační a poradenské činnosti poskytovány služby uchazečům o práci v zahraničí a zaměstnavatelům, kteří naopak chtějí zaměstnat zahraniční pracovníky, respektive všem občanům, kteří mají zájem využívat práva volného pohybu osob a snaží se překonávat zmíněné bariéry a usnadňovat rozhodnutí a samotnou realizaci odejít pracovat do některé z členských zemí EU/EHP a Švýcarska.

---

<sup>1</sup> *EURES Evropská síť pracovních příležitostí*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2008. 5 s. ISBN 978-92-79-07195-9. s. 1

<sup>2</sup> SOUŠKOVÁ, M. Legal Regulation of the Labour Market in the Czech Republic. In *Working Papers Fakulty Mezinárodních vztahů*. Praha: Nakladatelství VŠE Oeconomica, 28/2008, vol. II. 22 s. ISBN 1802-6591. s. 13

Síť EURES má v rámci volného pohybu pracovníků v zemích EU postavení veřejné „zprostředkovatelny práce“ (obdoba Úřadu práce na komunitární úrovni) a zároveň informuje občany EU o možnostech jejich pracovního uplatnění v kterékoli členské zemi.<sup>3</sup> Některé členské státy (kromě Irska, Velké Británie, Švédska a nových států EU) se rozhodly svobodu volného pohybu pracovních sil dočasně omezit a ochránit domácí trhy práce zavedením tzv. přechodného období, kdy bylo stále od občanů ČR a dalších nových členských států EU na pracovních trzích EU vyžadováno pracovní povolení. Přechodná období mohla platit vůči nově přistupujícím státům maximálně po dobu 7 let a jejich platnost skončila k 1.5.2011.<sup>4</sup> Cílem Evropské komise při vytváření služby EURES bylo zjednodušit jedno ze základních práv vyplývajících z občanství v EU - práva na volný pohyb pracovních sil. Dalším nezanedbatelným důvodem vzniku programu byl také předpokládaný pozitivní dopad zvýšení pracovní mobility na flexibilitu pracovních trhů v členských státech EU.<sup>5</sup> Spolu s Evropským sociálním fondem a programem PROGRESS (relativně nový integrovaný program zavedený od roku 2006, určený k finanční podpoře implementace společných evropských cílů v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí) patří systém EURES mezi nejdůležitější nástroje podpory politiky zaměstnanosti a boje proti nezaměstnanosti, což jsou zároveň jedny z hlavních cílů Lisabonské strategie, a dále hraje významnou roli při naplňování Evropské strategie zaměstnanosti, která vychází z principu koordinace politik zaměstnanosti členských zemí Evropské unie a vnesla do národních politik zaměstnanosti členských zemí postupný posun řešení problému ve směru řešení nezaměstnanosti k řízení růstu zaměstnanosti, což je jeden z nejvýznamnějších indikátorů ekonomického rozvoje.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> ČERVENKA, J. *Evropský trh práce a systém EURES* [online]. Publikováno 2001. [cit. 2011-06-27]. Dostupné z: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/evropsky-trh-prace-a-system-eures-15367.html>>

<sup>4</sup> SOUŠKOVÁ, M. *Legal Regulation of the Labour Market in the Czech Republic*. In *Working Papers Fakulty Mezinárodních vztahů*. Praha: Nakladatelství VŠE Oeconomica, 28/2008, vol. II. 22 s. ISBN 1802-6591. s. 13

<sup>5</sup> *Výroční zpráva EURES ČR květen 2004 – březen 2005* [online]. Publikováno 2. 9. 2009. [cit. 2011-04-18]. 24 s. (PDF). Dostupné z:

<[http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocní\\_zpravy\\_eures/vyrocní\\_zprava.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocní_zpravy_eures/vyrocní_zprava.pdf)>. s. 3

<sup>6</sup> KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5. s. 44 - 45

## 2 CÍL PRÁCE A METODIKA

### 2.1 Cíl práce

Cíl této práce je stanoven jako návrh procesní a organizační inovace systému řízení pracovní mobility za účelem zvýšení konkurenceschopnosti evropských ekonomik. Další dílčí cíle spočívají v návrzích inovace a organizačních změn řízení sociálního rozvoje a zvýšení zaměstnanosti v členských zemích Evropské unie a v realizaci návrhů koncepčních a systémových doporučení, které povedou ke zvýšení konkurenceschopnosti a efektivity sociálního rozvoje. Zvýšení konkurenceschopnosti evropských ekonomik souvisí se vstupem České republiky do Evropské unie, kdy se českým občanům otevřely trhy práce ostatních členských zemí a byly tak vytvořeny podmínky pro mezinárodní pracovní migraci. Navzdory omezení pracovní mobility zavedením přechodných období pro volný pohyb pracovních sil ze strany některých členských států je cílem Evropské unie jako celku podpora mezinárodní mobility pracovních sil.

Cílem výzkumné části je prokázat působení politických a hospodářských změn na zájem občanů o mezinárodní pracovní migraci a vliv služby EURES na zvýšení pracovní mobility občanů ČR a s tím související zvýšení zaměstnanosti, konkurenceschopnosti a ekonomického rozvoje EU za předpokladu efektivnější propagace a medializace služby. V rámci dosažení komplexnosti zkoumaného jevu se zaměříme na skutečnost, jak je služba EURES zapsána a vnímána v širokém povědomí občanů, a dále také na detailnější informace a názory osoby, která je se službou EURES v každodenním styku a může vyvozovat závěry z každodenní praxe, které nelze získat žádným statistickým hodnocením – což je EURES poradce. Posláním informační služby EURES, která byla zavedena na všechny na krajské pobočky a kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR jako nová standardní služba k datu vstupu České republiky do Evropské unie, je rovněž podpora a usnadnění mezinárodní mobility pracovních sil v rámci EU, pomoc při překonávání případných bariér a následná podpora vzniku rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou pracovních míst na evropské úrovni. Dále pak podpora komplexní politiky migrace pracovníků, která by byla flexibilní ohledně priorit a potřeb trhu práce.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup>Výroční zpráva EURES ČR květen 2004 - březen 2005 [online]. Publikováno 2. 9. 2009. [cit. 2011-04-18]. 24 s. (PDF). Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocní\\_zpravy\\_eures/vyrocní\\_zprava.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocní_zpravy_eures/vyrocní_zprava.pdf)>. s. 3

Evropský trh práce bude čelit v příštích letech řadě významných změn: nové technologie zlepšující efektivnost výroby a zároveň měnící zavedené pracovní postupy, firmy expandující napříč zeměkoulí - to vše vyžaduje vyšší požadavky na dovednosti a odbornost pracovníků a týmovou práci, čímž se zvyšuje poptávka po vysoce kvalifikované pracovní síle. Kvalifikovaná a přizpůsobivá pracovní síla zvýhodňuje nejen sama sebe a svého zaměstnavatele, ale podporuje také konkurenceschopnost evropské ekonomiky. Významné postavení na „zítřejším“ evropském trhu práce získává člověk, který má potřebnou kvalifikaci a je schopen se přemísťovat za pracovním místem bez ohledu na zemi původu. Právě při tom může hrát služba EURES roli významného průvodce a prostředníka.<sup>8</sup>

## 2.2 Metodika

Primární metodický postup bude vycházet z aplikace metody deskripce stávajícího stavu a systému řízení pracovní mobility. Služba EURES má úzkou spojitost s pojmem migrace, proto bude teoretická část zahájena představením souvisejících pojmů jakožto nezbytného rámce programu – řadí se sem pojem migrace a nastínění současných migračních trendů v EU a s tím související volný pohyb pracovních sil v rámci EU. Poté bude komplexní formou představen program EURES, jeho struktura, cíle a aktivity. V rámci výzkumu budou aplikovány prvky kvalitativního a kvantitativního šetření a empirická data budou vycházet z výsledků šetření kombinující prvky kvalitativní (polostandardizované interview s EURES poradcem) a kvantitativní (dotazníkové šetření) strategie. V závěru bude použita metoda kritické interpretace, která povede k formulaci vlastních inovativních návrhů a procesních změn, které by mohly vést ke zvýšení efektivity zkoumaného systému. Zvolená kombinace různých použitelných technik při sledování zkoumaného jevu podpoří validitu a reliabilitu celého výzkumu v obou případech vybraných výzkumných přístupů: kvalitativní přístup se zaměřuje zejména na techniky narativní (rozhovor s EURES poradcem). Při němž teprve objevujeme nepředpokládané, netušené souvislosti zkoumaného jevu. Kvantitativní přístup je používán během standardizovaných dotazovacích technik (dotazník) a vychází z již dosažené znalosti o sledovaném jevu,

---

<sup>8</sup> European Commission. *Three tools to facilitate online job matching throughout Europe: ESCO, EURES, Match&Map*. Luxemburg: Publications Office of the European Union, 2010. 9 s. ISBN: 978-92-79-15980-0. s. 1

předem konstruuje očekávaný výsledek našeho sledování formou stanovení pracovních hypotéz a klade si za cíl ověřit a upřesnit to, co již alespoň trochu známe.<sup>9</sup> Zvolená metoda dotazníkového šetření je vysoce efektivní technika, která může postihnout velký počet jedinců při relativně malých nákladech. Náklady šetření na rozptýleném vzorku jsou relativně nízké a anonymita je relativně přesvědčivá. Problém bývá s návratností dotazníků, která je velice nízká, což naprosto znehodnocuje dobré stránky dotazníku. Druhá zvolená výzkumná metoda interview je technika kvalitativního výzkumu. Tato technika sběru informací je pracná a nákladná, poměrně časově náročná a získat informace v rámci určitého časového limitu a na prostorově rozptýleném vzorku je nákladné a náročné. Stupeň anonymity je nízký a nároky na iniciativu respondenta jsou menší, je pro něj obtížnější vynechat odpovědi na některé otázky. Dále je zde jistota, že odpovídá dotazovaná osoba, která byla vybrána do vzorku, a rovněž počet úspěšně dokončených rozhovorů je podstatně vyšší než návratnost dotazníku.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> HUDEČKOVÁ, H., KUČEROVÁ, E., KŘÍŽ, L. *Metodologie sociologického výzkumu pro nesociology*. 1. vyd. Praha: PEF ČZU, 2001. 122 s. ISBN: 80-213-0791-9. s. 17 - 18

<sup>10</sup> DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vyd. 6. dotisk. Praha: Karolinum, 2009. 374 s. ISBN: 978-80-246-0139-7. s. 141

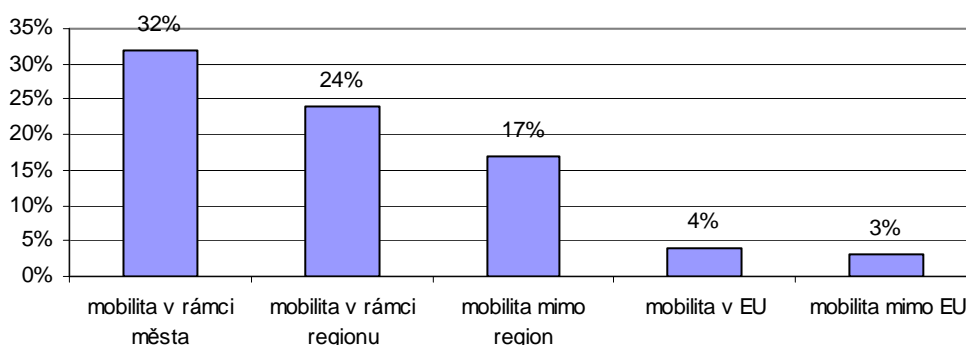
## 3 LITERÁRNÍ REŠERŠE

### 3.1 Migrace

„Termín migrace (lat. migratio = přestěhování) neboli též prostorová mobilita označuje pohyb osob, skupin nebo větších celků obyvatel v geografickém a sociálním prostoru spojený s přechodnou nebo trvalou změnou místa pobytu.“<sup>11</sup> „Migrace obyvatel mezi státy je historicky dlouhodobý, ekonomicky, sociálně, demograficky a jinými vlivy podmíněný fenomén, který má diferencované společenské důsledky, může znamenat rozvoj, ale i stagnaci a útlum. Jeho existenci ovlivňuje řada faktorů. Impulzy k zahraniční migraci mohou být osobní, přírodně klimatické, společensko-sociální, politické a ekonomické.“<sup>12</sup>

Pojem mobilita zahrnuje všechny druhy prostorových pohybů včetně přechodných, pohybů s různou periodicitou, za různým účelem, v různých směrech a na různé vzdálenosti. Rozdíl mezi mobilitou a migrací spočívá v tom, že migrace je pojem mnohem užší a zahrnuje změnu bydliště na dobu trvalou.<sup>13</sup>

Graf č.1: Mobilita dle vzdáleností



Zdroj: *Mobility in Europe: The Way Forward* [online]. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007. [cit. 2011-05-10]. 19 s. (PDF). Dostupné z: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/03/en/1/ef0703en.pdf>> s. 6, upraveno.

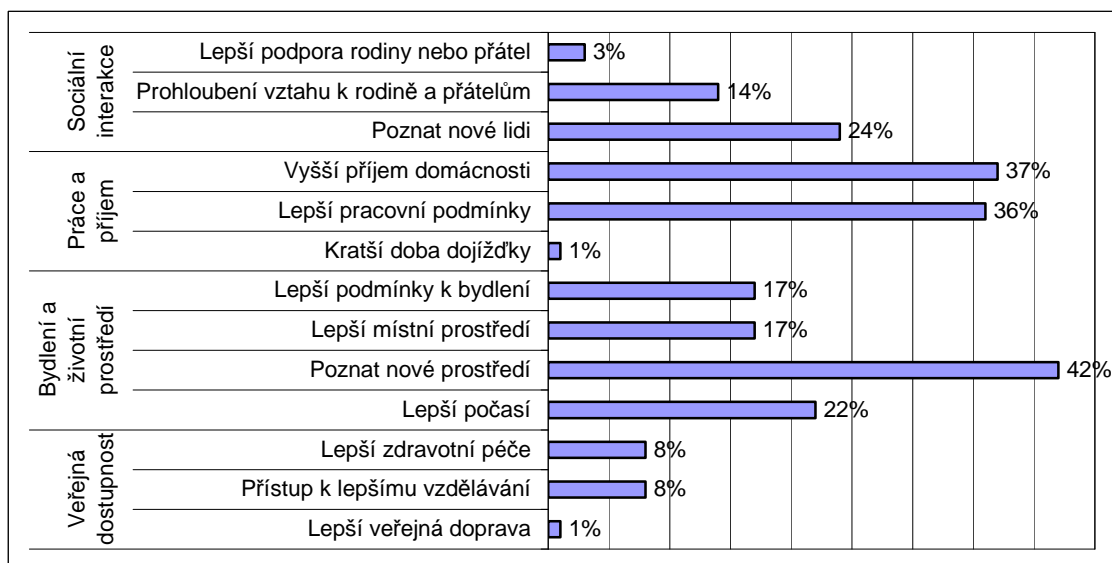
<sup>11</sup> JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. 285 s. ISBN 80-7178-535-0. s. 159

<sup>12</sup> VAVŘEČKOVÁ, J. et.al. *Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil*. 1.vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. 87 s. ISBN 80-87007-00-X. s. 10

<sup>13</sup> ROUBÍČEK, V. *Úvod do demografie*. 1. vyd. Praha: Codex Bohemia, 1997. 349 s. ISBN 80-85963-43-4. s. 257 - 258



Graf č. 2: Hlavní motivace k pracovní migraci v rámci EU



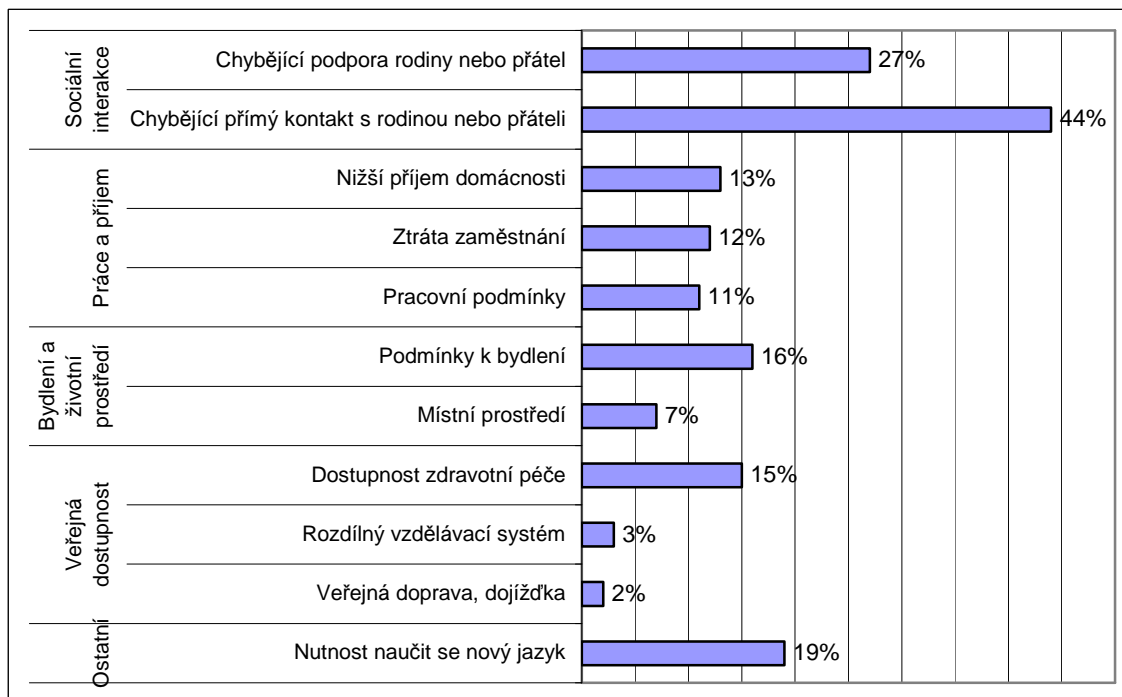
Zdroj: 2005 Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility In *Managing Mobility Matters* [online]. PricewaterhouseCoopers, 2006. [cit. 2011-04-23]. 50 s. (PDF). Dostupné z: <[http://www.pwc.ch/user\\_content/editor/files/publ\\_tls/pwc\\_managing\\_mobility\\_matters\\_e.pdf](http://www.pwc.ch/user_content/editor/files/publ_tls/pwc_managing_mobility_matters_e.pdf)> s. 29, upraveno.

- 1) Poznat nové prostředí- 42 %
- 2) Vyšší mzda – 37 %
- 3) Lepší pracovní podmínky- 36 %
- 4) Poznat nové lidi – 24 %
- 5) Lepší počasí- 22 %
- 6) Lepší podmínky k bydlení a lepší místní prostředí – 17 %
- 7) Prohloubení vztahu k rodině a přátelům – 14 %
- 8) Lepší zdravotní péče a přístup k lepšímu vzdělání – 8 %
- 9) Lepší podpora rodiny a přátel – 3 %
- 10) Lepší služby veřejné dopravy, kratší dojížděka do práce – 1 %

Ekonomická motivace je důležitá zejména pro osoby z nových členských států (téměř 60 % osob migrujících z nových členských států je motivováno vyšším příjmem a lepšími pracovními podmínkami). Pro obyvatele starých členských států jsou rozhodující lifestyle faktory – poznat nové prostředí a seznámit se s novými lidmi, lepší počasí, naučit se nový jazyk.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> *Managing Mobility Matters* [online]. PricewaterhouseCoopers, 2006. [cit. 2011-04-23]. 50 s. (PDF). Dostupné z: <[http://www.pwc.ch/user\\_content/editor/files/publ\\_tls/pwc\\_managing\\_mobility\\_matters\\_e.pdf](http://www.pwc.ch/user_content/editor/files/publ_tls/pwc_managing_mobility_matters_e.pdf)> s. 29

Graf č. 3: Hlavní překážky pracovní mobility v rámci EU



Zdroj: 2005 Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility In *Managing Mobility Matters* [online]. PricewaterhouseCoopers, 2006. [cit. 2011-04-23]. 50 s. (PDF). Dostupné z: <[http://www.pwc.ch/user\\_content/editor/files/publ\\_tls/pwc\\_managing\\_mobility\\_matters\\_e.pdf](http://www.pwc.ch/user_content/editor/files/publ_tls/pwc_managing_mobility_matters_e.pdf)> s. 38, upraveno.

- 1) Ztráta kontaktu s rodinou a přáteli- 44 %
- 2) Ztráta podpory rodiny- 27 %
- 3) Nutnost naučit se nový jazyk- 19 %
- 4) Podmínky k bydlení- 16 %
- 5) Dostupnost zdravotní péče – 15 %
- 6) Nižší příjem domácnosti – 13 %
- 7) Ztráta zaměstnání – 12 %
- 8) Pracovní podmínky – 11 %
- 9) Místní prostředí – 7 %
- 10) Rozdílný vzdělávací systém – 3 %
- 11) Veřejná doprava, dojíždka – 2 %<sup>15</sup>

<sup>15</sup> *Managing Mobility Matters* [online]. PricewaterhouseCoopers, 2006. [cit. 2011-04-23]. 50 s. (PDF). Dostupné z: <[http://www.pwc.ch/user\\_content/editor/files/publ\\_tls/pwc\\_managing\\_mobility\\_matters\\_e.pdf](http://www.pwc.ch/user_content/editor/files/publ_tls/pwc_managing_mobility_matters_e.pdf)> s. 38

### 3.2 Typy migrace

Podle okruhu potenciálních migrantů existuje migrace nabídková („na výzvu“ neboli „výběrová“), tj. odchod odborníků z mateřského chudého státu do cílového státu s vyšším životním standardem na základě nabídky specializovaných pracovních činností. Má charakter „kariérní“, relativně dlouhodobé, popř. celoživotní migrace. Lepší příjmové zabezpečení těchto migrantů je jen jedním z motivů, podstatné jsou další motivy jako rozvoj odbornosti, možnost práce na vrcholových projektech se špičkovým vybavením aj. Lze sem zařadit i fenomén "brain drain" (odliv mozků), který je pro střední a východní Evropu typický. Dalším typem je migrace poptávková, která se vyznačuje odchodem pracovníků běžné kvalifikace a profesního zaměření. K tomuto typu migrace dochází zejména z důvodů vyššího výdělku v cizí zemi. Poptávková migrace má ještě dva specifické podtypy: migraci pobytovou a migraci dojížděkovou, tzv. pendlerství.<sup>16</sup>

Tabulka č.1: Srovnání základních demografických charakteristik potenciálních migrantů v ČR r. 2000, 2003, 2005

	šetření v roce 2000	šetření v roce 2003	šetření v roce 2005
<b>POHLAVÍ</b>			
Muži	55,6 %	48,2 %	51,4 %
Ženy	44,4 %	51,8 %	48,6 %
<b>VĚK</b>			
do 24 let	46 %	48 %	45,2 %
25 - 29 let	12,4 %	17,4 %	19,3 %
30 - 39 let	23,2 %	20,9 %	18,1 %
40 - 49 let	13,8 %	9,2 %	10,9 %
50 a více	4,6 %	4,6 %	6,5 %
<b>VZDĚLÁNÍ</b>			
základní a nižší	5,3 %	8,2 %	9,3 %
vyučení a střední bez maturity	35,4 %	34,4 %	35,2 %
Maturita	48,8 %	45,5 %	40,5 %
vysoká škola	10,5 %	11,9 %	15 %

Zdroj: VAVREČKOVÁ, J. *Migrační potenciál po vstupu ČR do EU* [online]. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006. [cit. 2011-06-20]. 24 s. (PDF). ISBN 80-87007-08-5. Dostupné z : < <http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz-189.pdf>>. s. 15, upraveno.

<sup>16</sup> FASSMAN et.al. *Sociální a ekonomické dopady vstupu ČR do EU*. 1. vyd. Praha: VŠE, 2001. 256 s. ISBN 80-245-0197-X. s.148 - 152

Kromě legální migrace existuje i nelegální forma migrace, která má čtyři různé podoby. Migrace začíná legálním vstupem do cílové země, kdy přistěhovalec přijíždí například jako turista, sezónní pracovník nebo žadatel o azyl či uprchlík. Ilegálním se takový pobyt stává překročením dovolené doby pobytu bez nezbytných příslušných dokumentů. Druhým typem je tajná ilegální migrace nebo přechod hranic s padělanými doklady, a poté následuje legální pobyt a ilegální práce. Tato forma je častá především v oblasti stavebnictví, v úklidových službách nebo v sezónních zaměstnáních. Třetí podobu představují převaděčské organizace, které jsou nejčastěji organizovány na mezinárodní úrovni a jsou určeny především pro přistěhovalce ze zemí „třetího světa“. Čtvrtá forma zajišťující ilegální migraci je migrace kriminální, sem patří mezinárodní mobilita za kriminálními účely, případně útěk před trestním stíháním za spáchané zločiny. Nejzávažnější je překrývání migrace a kriminality u převaděčských organizací s celosvětovou působností. Do oblasti celosvětového organizovaného zločinu patří především mezinárodní obchod se ženami.<sup>17</sup>

### **3.3 Význam pracovní migrace v rámci EU**

Pracovní migrace občanů ovlivňuje více oblastí zároveň a zahrnuje především demografické, ekonomické a sociální faktory. Nelze tvrdit, že převažují pouze pozitiva nebo negativa. Pokud jde o demografické následky, tak dochází k úbytku mladších ročníků, které jsou nejčastější cílovou skupinou migrantů. Následkem masivní výuky ruštiny jsme my, občasné postkomunistických zemí, hůře jazykově vybaveni, zejména starší generace, a nastává zde tudíž jazyková bariéra bránící nebo znesnadňující hledání práce v jiném členském státě EU. Dochází taktéž ke stárnutí populace vysílajících států, což negativně ovlivňuje reprodukci obyvatelstva.

Viděno ze sociálního pohledu, migrace ovlivňuje i rodinné vazby, mladí migranti žijí bez bližšího kontaktu se svými rodiči, kteří se pak ve stáří cítí osaměle. Naopak ale návrat migrantů do rodné země je přínosem, jejich získané zkušenosti, jak z pracovní oblasti, tak např. jazykové znalosti a mnohé kulturní zkušenosti jsou značným příspěvkem k otevření

---

<sup>17</sup> *Konkurenceschopnost a volný pohyb pracovních sil* [online]. Publikováno 2007. [cit. 2011-04-21]. 28 s. (PDF). Dostupné z: <[http://www.euroskop.cz/gallery/35/10567-konkurenceschopnost\\_a\\_volny\\_pohyb\\_ps.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/35/10567-konkurenceschopnost_a_volny_pohyb_ps.pdf)> . s. 17 – 18

společnosti vůči vnějšímu světu. Z ekonomického hlediska může být problematika složitější, záleží na tom, má-li v úmyslu se migrující pracovník vrátit do své rodné země. Jestliže ano, tak je ve výhodě vysílající země (stát původu). Migrující pracovník, který je v zemi původu nezaměstnaný, tak již není ekonomickou přítěží a během svého pracovního pobytu v zahraničí směřuje své vydělané investice, které chce utratit, do své rodné země. Navíc přichází zpět po ukončení pracovního pobytu v zahraničí zpět s mnoha nabytými zkušenostmi, které jsou jemu i mateřské zemi k užítku, umí-li je správně uplatnit. Horší situace z ekonomického hlediska nastane, jestliže se migrující pracovník nemá v úmyslu vrátit do své mateřské země, která pak přichází spolu s jeho odchodem nejen o pracovní sílu, ale i o finanční prostředky vynaložené na jeho vzdělání.<sup>18</sup> „*Přestože platí právo ucházet se o práci v jiné členské zemi, přestože je snaha o odstranění diskriminace a jiných bariér, příhraniční mobilita pracovníků v zemích EU je velmi nízká a tudíž se nenaplnily obavy starých členských států po rozšíření EU o státy postkomunistického bloku z toho, že dojde k masovému přesunu pracovníků z Východu, což podle těchto představ mělo ohrozit situaci na jejich pracovním trhu.*“<sup>19</sup> Co se týče podpory geografické a pracovní mobility na evropské úrovni, sem se řadí snaha zabránit členským státům uplatňovat diskriminační opatření, harmonizovat pracovní-právní standardy, financovat rekvalifikační projekty a krátkodobé pobyty studentů v jiných členských zemích z fondů EU, dále byl schválen Evropský akční plán pro pracovní mobilitu 2007 - 2010 a nesmí být opomenuto informování veřejnosti prostřednictvím nejrůznějších portálů. K návrhům, jak zlepšit pracovní mobilitu v rámci EU, patří např. snaha zvyšovat motivaci pracovníků z ekonomického hlediska vyšším příjmem, z hlediska životního stylu lepšími pracovními podmínkami a lepšími podmínkami k bydlení. V případě, že by byla podpora geografické a pracovní mobility v rámci Evropské unie úspěšná, mohla by tato skutečnost mít pozitivní dopad na vývoj zaměstnanosti, zlepšení kvality života a vytvoření evropské společnosti.<sup>20</sup> I přes značné snahy o odstraňování či zmírňování diskriminačních a dalších bariér je

---

<sup>18</sup> *Konkurenceschopnost a volný pohyb pracovních sil* [online]. Publikováno 2007. [cit. 2011-04-21]. 28 s. (PDF). Dostupné z: <[http://www.euroskop.cz/gallery/35/10567-konkurenceschopnost\\_a\\_volny\\_pohyb\\_ps.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/35/10567-konkurenceschopnost_a_volny_pohyb_ps.pdf)>. s. 15 – 16

<sup>19</sup> VAVREJNOVÁ, M. *Mobilita pracovní síly před a po vstupu do EU* [online]. Publikováno 2004. [cit. 2011-04-23]. 29 s. (PDF). Dostupné z: <<http://www.vse.cz/aop/pdf/267.pdf>>. s. 11 - 12

<sup>20</sup> *Mobility in Europe: The Way Forward* [online]. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007. [cit. 2011-05-10]. 19 s. (PDF) Dostupné z: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/03/en/1/ef0703en.pdf>>. s.17 - 18

mobilita pracovníků zemí EU, jak již bylo výše zmíněno, relativně nízká. V jiném členském státě žilo dle dostupných údajů z roku 2006 zhruba 1,5 % občanů EU. Tento podíl je odrazem trendu za posledních 30 let, který zůstává prakticky, až na drobné výkyvy, neměnný. Vstup občanů třetích zemí na pracovní trhy zemí EU převažuje nad počtem migrantů z členských zemí. Komise shrnuje příčiny nízké mobility v následujícím pořadí: rodinné důvody (61 %), jazykové bariéry (29 %), nedostatek informací o pracovních příležitostech (20 %). Proto byla v roce 1993 zřízena poradenská a informační služba EURES, která se jakožto nástroj Aktivní politiky zaměstnanosti snaží zlepšit stávající situaci na evropském trhu práce.<sup>21</sup>

Tabulka č.2: Výhody a nevýhody sjednoceného trhu práce

Výhody sjednoceného trhu práce	Nevýhody sjednoceného trhu práce
<ul style="list-style-type: none"> <li>- snižování nezaměstnanosti ve státech s malou nabídkou pracovních příležitostí způsobenou odchodem nezaměstnaných</li> <li>- obsazování volných míst migrujícími pracovníky při nízké nezaměstnanosti v rychle rostoucích ekonomikách</li> <li>- větší jednoduchost administrativních postupů pro přeshraniční i migrující pracovníky</li> <li>- export a import zkušeností a „know-how“ v podobě migrujících pracovníků mezi zeměmi</li> <li>- zdokonalování jazykových znalostí migrantů</li> <li>- šíření povědomí o právech a povinnostech zaměstnanců a zaměstnavatelů daných evropskou legislativou</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- „brain drain“ – únik kvalifikované síly z domácích ekonomik, negativní jev s výraznými ekonomickými následky (lidé s kvalifikací placenou státem odcházejí přispívat do sociálního a daňového systému jiné země)</li> <li>- zvýšení konkurence mezi jednotlivými firmami</li> <li>- problémy při koordinaci sociálního zabezpečení</li> <li>- nabourávání trhu práce levnou pracovní silou ze zahraničí</li> </ul>

Zdroj: *Konkurenceschopnost a volný pohyb pracovních sil* [online]. Publikováno 2007. [cit. 2011-05-10]. 28 s. (PDF). Dostupné z: <[http://www.euroskop.cz/gallery/35/10567-konkurenceschopnost\\_a\\_volny\\_pohyb\\_ps.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/35/10567-konkurenceschopnost_a_volny_pohyb_ps.pdf)>. s. 14, upraveno.

<sup>21</sup> URBAN, L. *Volný pohyb osob* [online]. [cit. 2011-05-10]. Dostupné z: <<http://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob>>

### 3.4 Volný pohyb osob a pracovníků

Zavedení principu volného pohybu pracovníků a později všech občanů bylo v programu vnitřního trhu zcela převratným požadavkem. V platnosti je od roku 1968, do té doby bylo nutné mít při překročení hranic platný pas a vízum. Odstraněním těchto překážek mělo dojít k usnadnění orientace při hledání lepších pracovních a životních podmínek, zvyšování kvalifikace a bylo spojeno s právem pracovat, usadit se a žít v kterékoli členské zemi. Cílem bylo také ulehčit situaci na pracovním trhu zemí s nedostatkem a nadbytkem pracovních sil a rovněž to mělo přispět k užšímu spojení evropských národů, k vzájemnému poznání a porozumění.<sup>22</sup> „*Volný pohyb osob je jednou ze čtyř základních svobod vnitřního trhu a spočívá v odstraňování jakýchkoliv právních nebo praktických překážek, které by někomu mohly bránit v přesunu do jiného členského státu, ať už za prací, podnikáním, studiem či třeba turistikou. Volný pohyb pracovníků znamená, že občané Evropské unie a jejich rodinní příslušníci mají stejný přístup na trh práce jakéhokoliv členského státu jako vlastní občané tohoto státu, bez jakýchkoli omezení, povolení nebo dalších podmínek. Stejně zacházení se vztahuje nejen na přístup na trh práce, ale týká se i samotného hledání práce, využívání veřejných služeb zaměstnanosti či nakládání v pracovněprávních vztazích a odměňování nebo v oblasti sociálního zabezpečení.*“<sup>23</sup>

### 3.5 Dokumenty upravující volný pohyb osob a pracovníků

Nejprve se uvolnění volného pohybu osob týkalo podle Římské smlouvy pouze ekonomicky činných osob. Na základě Jednotného evropského aktu (1987) se tato svoboda vztahovala na studenty, důchodce a osoby žijící z nezávislých příjmů a posléze bylo podle Maastrichtské smlouvy zavedeno občanství Unie, které spočívalo v tom, že se každý občan Unie mohl svobodně pohybovat a pobývat na území členských států. Primárním úkolem bylo odstranit diskriminaci pracovníků na základě jejich státní příslušnosti během jejich přijímání do práce, odměňování, přeřazování na jiné oddělení,

---

<sup>22</sup> URBAN, L. *Volný pohyb osob* [online]. [cit. 2011-05-12]. Dostupné z: <<http://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob>>

<sup>23</sup> *Volný pohyb osob* [online]. Aktualizováno 13. 5. 2011. [cit. 2011-05-25]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/1280>>

úpravě pracovních podmínek atd. Amsterodamská smlouva rozšířila zákaz diskriminace také z důvodů pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, invalidity nebo sexuální orientace. Důležitým principem se stalo „národní zacházení“ tzn., že všichni občané EU musí mít stejná práva a povinnosti bez ohledu na členskou zemi původu.<sup>24</sup> „Právo volného pohybu pracovníků je zakotveno v samotných zakládajících smlouvách EU a zejména v Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství. V České republice je přímo aplikovatelné i bez převedení do národního práva. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti nicméně pro přehlednost staví občany EU (státní příslušníky členských států EU) a jejich rodinné příslušníky na roveň občanů ČR.“<sup>25</sup>

„Vstup České republiky do Evropské unie ke dni 1.5.2004 přinesl okamžitou aplikaci pravidel volného pohybu osob s výjimkou aplikace úpravy volného pohybu pracovníků, tj. čl. 39-42 Smlouvy o ES, a tedy i ustanovení nařízení Rady (EHS) 1612/68/ES v případech, že stávající členský stát se rozhodne pro aplikaci přechodných období pro volný pohyb pracovníků. Přechodná období byla z důvodu ochrany domácího trhu práce zavedena některými státy EU vůči všem přistupujícím státům; výjimkou jsou v tomto směru pouze Kypr a Malta. Pracovní trhy nových členských států (Polsko, Slovinsko, Slovensko, Maďarsko, Litva, Lotyšsko, Estonsko a Kypr) byly českým občanům zpřístupněny (s výjimkou Malty, která uplatnila systém automaticky vydávaných pracovních povolení). ČR začlenila v roce 2007 do svých vnitrostátních právních předpisů Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků volně se pohybovat a pobývat na území členských států. Tato směrnice zjednodušuje a posiluje právo svobodně se pohybovat a pobývat na území Unie pro všechny občany Unie a jejich rodinné příslušníky. Od 1.5.2011 skončila pro pracovníky z ČR platnost veškerých přechodných opatření, což znamená, že občané ČR mají možnost se ucházet o práci bez omezení a nutnosti získat pracovní povolení na celém území EU.“<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> URBAN, L. *Volný pohyb osob* [online]. [cit. 2011-05-15]. Dostupné z: <<http://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob>>

<sup>25</sup> *Volný pohyb pracovníků* [online]. Aktualizováno 4. 5. 2009. [cit. 2011-05-15]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/1281>>

<sup>26</sup> *Volný pohyb osob* [online]. Aktualizováno 13. 5. 2011. [cit. 2011-05-25]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/1280>>



## 4 EURES

### 4.1 Vznik a účel systému EURES

Systém EURES nevznikl na zelené louce, jak by se mohlo zdát, jeho předchůdcem byl systém SEDOC<sup>27</sup>, který vznikl v roce 1972 a v roce 1992 byl zdokonalen a přejmenován na EURES s cílem podpořit volný pohyb pracovníků a pomoci jim při hledání práce v jiném členském státě.<sup>28</sup> EURES neboli Evropské služby zaměstnanosti (z angličtiny European Employment Services) jako nová služba byl zřízen v roce 1993 Nařízením Komise č. 2434 ze dne 27. 7. 1992 za účelem sledování mobility a podpory práva volného pohybu pracovních sil. Síť EURES funguje ve všech 27 členských zemích Evropské unie, ale zahrnuje také členy Evropského hospodářského prostoru - Norsko, Island, Lichtenštejnsko a Švýcarsko. Je to informační a poradenská služba, která je bezplatná a je určená jak uchazečům o práci, tak zaměstnavatelům. Činnost systému je koordinována Evropskou komisí a jednotlivých aktivit se účastní veřejné služba zaměstnanosti zemí EU/EHP a Švýcarska. Do systému jsou zapojeny i regionální a národní orgány zabývající se problematikou zaměstnanosti, např. odborové svazy, organizace zaměstnavatelů a místní a regionální úřady.<sup>29</sup> „Účelem sítě EURES je poskytovat informace, poradenství a související služby v oblasti nábory a vyhledávání pracovních míst (zprostředkování) pracovníkům, zaměstnavatelům i všem občanům, kteří by chtěli využít výhod zásady volného pohybu osob. EURES disponuje sítí více než 850 poradců EURES, kteří jsou v každodenním kontaktu s uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli po celé Evropě.“ Důležitou postavení zaujímají služby EURES také v přeshraničních regionech, jak bude zmíněno dále.

---

<sup>27</sup> SEDOC = System for the International Clearing of Vacancies and Applications for Employment

<sup>28</sup> KAMMERHOFER, CH. *Politika zaměstnanosti* [online]. Publikováno 2008. [cit. 2011-08-11]. Dostupné z: <[http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact\\_sheets/info/data/policies/socialemploy/article\\_7286\\_cs.htm](http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7286_cs.htm)>

<sup>29</sup> JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 1. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2009. 312 s. ISBN 978-80-7357-437-6. s. 155

## 4.2 Právní základ evropských služeb zaměstnanosti

Síť EURES byla zřízena na základě Rozhodnutí Evropské komise č.93/569, vycházející ze Směrnice 1612/68 o volném pohybu pracovních byla v roce 1994. Směrnice 1612/68 umožňuje bližší spolupráci národních služeb zaměstnanosti a popisuje mechanismy spojování nabídek práce a poptávek po ní. Nejprve bylo nezbytné stanovit oblast odpovědnosti jednotlivých aktérů sítě, jasné procedury, rozhodovací proces, posílit odpovědnost za přijímaná rozhodnutí zúčastněných partnerů, jasně směřovat samotné rozhodování a zvýšit kapacitu tak, aby mohly být aktivity systému bezproblémově realizovány. Nutností bylo vymezit právní základ sítě EURES v okamžiku, kdy se měla síť adaptovat na politický a organizační vývoj v oblasti zaměstnanosti v EU/EHP. V návaznosti na přijetí Amsterodamské smlouvy v roce 1997 bylo nezbytné přesněji definovat pozici sítě EURES a jejích úkolů v rámci geografické mobility v Evropské strategii zaměstnanosti a lépe integrovat EURES do procesů spolupráce mezi veřejnými službami zaměstnanosti členských států EU/EHP. Potřebné bylo rovněž zajištění bezproblémové implementace služby EURES v nových členských státech EU a dále zde zabezpečit její funkčnost a flexibilitu a zároveň rozvíjet informační a komunikační technologie a posílit jejich význam pro fungování sítě. Důsledkem toho bylo Evropskou komisí přijato 23. prosince 2002 nové Rozhodnutí o EURES s cílem zdůraznit význam profesní a geografické mobility v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti a Akčním plánem dovedností a mobility. To mimo jiné definuje obecné cíle systému EURES a popisuje role a oblasti odpovědnosti jednotlivých aktérů sítě. Jeho oporu tvoří dva programové dokumenty: Charta EURES, která byla přijata 4. dubna 2003, a tříletá Směrnice EURES přijatá Strategickou skupinou EURES 13.června 2003. Charta EURES popisuje aktivity a operativní cíle sítě EURES, standardy kvality systému, povinnosti jejích členů a partnerů a společný základ pro výměnu informací o trzích práce a souvisejících tématech. Směrnice EURES definuje síť a výstupy, kterých by mělo být dosaženo během budoucích tří let, a podmínky finanční podpory ze strany Komise při provádění aktivit. Směrnice dále napomáhá členům EURES lépe stanovit vlastní tříleté plány mezinárodních, příhraničních a odvětvových aktivit, které by chtěly v daném časovém úseku realizovat.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> NAVRÁTIL, M. *EURES právní a programové dokumenty* [online]. Aktualizováno 28.4.2006. [cit. 2011-08-14]. 40 s. (PDF). Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/eszcz.pdf>>. s. 1 – 2

### 4.3 Cíle programu EURES

EURES přispívá ke koordinovanému provádění části II nařízení (EHS) č.1612. Podporuje evropskou strategii zaměstnanosti a přispívá k upevnování jednotného evropského trhu. S důrazem na prospěch uchazečů o zaměstnání, pracovníků i zaměstnavatelů dále usiluje především o podporu rozvíjení evropských trhů práce, otevřených a dostupných pro každého, o nadnárodní, meziregionální a přeshraniční výměny volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání, transparentnost a výměnu informací o evropských trzích práce, včetně informací o životních podmínkách a o možnostech získání odborné kvalifikace a také o podporu rozvoje metod a ukazatelů pro tento účel.<sup>31</sup>

### 4.4 Struktura EURES

Členy celoevropské sítě EURES jsou Evropský koordinací úřad (EURESco) při Generálním ředitelství pro zaměstnanost a sociální věci Evropské komise a Veřejné služby zaměstnanosti (VSZ) členských států a další subjekty určené těmito službami.<sup>32</sup> Služby EURES jsou poskytovány jednak přímým kontaktem s poradci EURES působícími na krajských pobočkách Úřadu práce ČR a jednak prostřednictvím evropského nebo českého EURES webového portálu, kde jsou ukládány informace o volných pracovních místech na evropském trhu práce anebo jsou zde zveřejňovány nabídky uchazečů o zaměstnání v zahraničí nebo v ČR. Činnost poradců EURES je koordinována a metodicky usměrňována řídicím týmem na národní úrovni se sídlem na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR v Sekci politiky zaměstnanosti a trhu práce, v oddělení zahraniční zaměstnanosti v počtu 4 odborných pracovníků (manažer, koordinátor, finanční expert, IT expert (50 % úvazek). Tímto organizačním opatřením je zajištěn jednotný přístup v systému řízení jednotlivých krajských poboček a kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR, ale i sítě poradců EURES.<sup>33</sup>

---

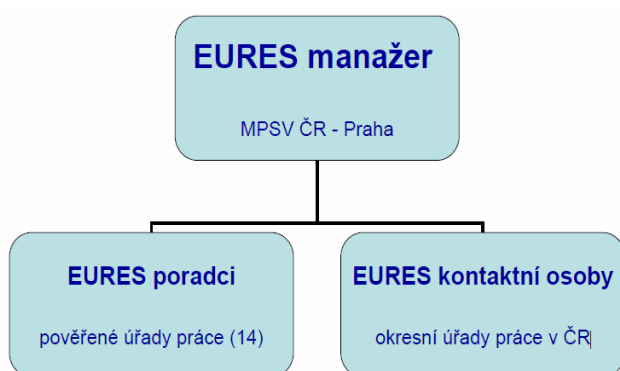
<sup>31</sup> *Právní základ – soubor textů, které tvoří právní základ EURES*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007. 37 s. ISBN 92-79-03460-X. s. 25

<sup>32</sup> Portál veřejné správy ČR. *EURES* [online]. [cit. 2011-08-15]. Dostupné z: <[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/8712?ks=1083&docid=411](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/8712?ks=1083&docid=411)>

<sup>33</sup> *Externí nezávislá evaluace sítě EURES v ČR 2007 – 2010*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2010. 57 s.

Jejich síť je koncentrována na 14 krajských poboček Úřadu práce ČR (dříve „pověřené úřady práce“), které spolupracují s kontaktními pracovníky EURES na kontaktních pracovištích krajských poboček Úřadu práce ČR (dříve „okresní úřady práce ČR“, viz obr. č. 1: Struktura EURES v ČR), kteří by se vedle své odborné agendy měli z 30 % pracovní náplně věnovat činnostem ve službách EURES a měli by být schopni sdělit základní informace o EURES a předat kontakt na EURES poradce vážným zájemcům o práci v jiném členském státě EU/EHP.

Obr.č. 1: Struktura EURES v ČR

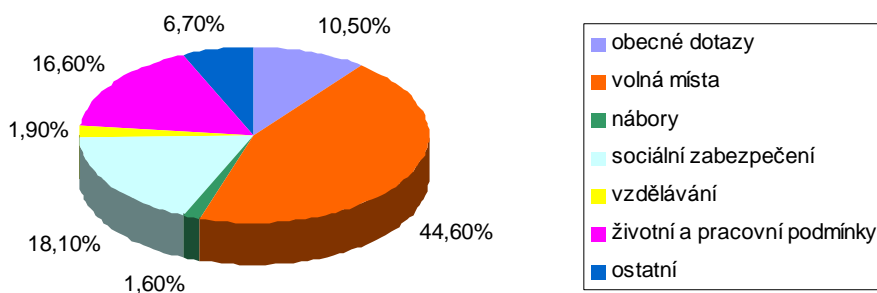


Zdroj: Vojtíšková, R. *Jak za prací do Evropy* [online]. 1. 12. 2010. [cit. 2011-08-19]. 33 s. (PPT). Dostupné z: <[http://euroskop.cz/gallery/58/17519-eures\\_skoly\\_01122010.pdf](http://euroskop.cz/gallery/58/17519-eures_skoly_01122010.pdf)>. s. 4

Ve vedení krajských poboček Úřadu práce ČR je vždy určen jeden vedoucí pracovník, který ve funkci liniového manažera vedle ostatní řídicí činnosti koordinuje i činnost poradce EURES a zajišťuje potřebnou spolupráci i s ostatními útvary krajské pobočky Úřadu práce ČR v souladu s plánem činností EURES. Management EURESu se pravidelně setkává s poradci. Pro koordinaci příhraniční spolupráce v rámci partnerství EURES-T Beskydy pracuje EURES-T poradce na kontaktním pracovišti krajské pobočky ÚP ČR ve Frýdku-Místku. Za účelem průběžného zvyšování znalostí se jednotliví poradci EURES zúčastňují školení pořádaných na národní, ale i evropské úrovni. V roce 2009 se 3 poradci zúčastnili základního školení (Initial Training) a 3 poradci školení zaměřeného na prohlubování znalostí v oblasti projektového managementu, zdanění v zemích EU, zdravotního a sociálního pojištění (Advanced Training). Oba druhy školení byly organizovány Evropskou komisí. Zástupci EURES ČR jsou i členy pracovních skupin

Evropské komise pro spolupráci se zaměstnavateli, uplatnění absolventů, rozvoj portálu EURES a informačních zdrojů.<sup>34</sup> EURES poradci tvoří personální zázemí sítě EURES, jsou „hnací“ silou celého systému. Pracují ve veřejných službách zaměstnanosti v každé zemi a spolupracují s partnerskými organizacemi v rámci sítě EURES (v některých zemích EURES poradci i na straně zaměstnavatelů). Mezi úkoly poradců patří sledování nabídky a poptávky na trhu práce podle požadavků sítě EURES, podpora mobility a mezinárodní spolupráce v rámci celého EU/EHP a Švýcarska, výměna, zpracování a poskytování informací o volných místech, životních a pracovních podmínkách a situaci na trhu práce, propagace volných míst, poskytování informací o možnostech zadávání životopisů a žádosti o zaměstnání, odborné poradenství uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům (viz graf č. 4: Struktura dotazů na EURES poradce), asistence při nadnárodních projektech nábory pracovní síly, zajištění fungování sítě EURES, její integrace a propagace.<sup>35</sup>

Graf č. 4: Struktura dotazů na EURES poradce



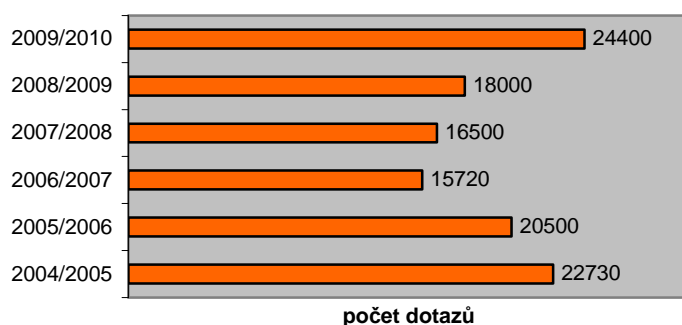
Zdroj: *Aktivity sítě EURES 2009/2010*. [online]. Publikováno 26. 9. 2011. [cit. 2011-09-30]. 16 s. (PDF). Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocnizpravy\\_eures/eures\\_brozura\\_2009-2010.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocnizpravy_eures/eures_brozura_2009-2010.pdf)>. s. 5, upraveno.

<sup>34</sup> *Externí nezávislá evaluace sítě EURES v ČR 2007 – 2010*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2010. 57 s.

<sup>35</sup> Portál veřejné správy ČR. *EURES* [online]. [cit. 2011-08-15]. Dostupné z: <[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/8712?ks=1083&docid=411](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/8712?ks=1083&docid=411)>

Osobní schůzku s EURES poradcem nebo kontaktní osobou je lepší domluvit předem, neboť EURES poradce vykonává ze své funkce i jiné činnosti než jsou individuální konzultace se zájemci o práci v zahraničí.<sup>36</sup> Celkový počet dotazů na EURES poradce byl ve srovnání s minulými roky výrazně vyšší (viz graf č. 5: Vývoj počtu dotazů na EURES poradce v minulých letech). Tento prudký nárůst byl do značné míry zapříčiněn delším finančním obdobím (04/2009 – 05/2010) a větším počtem nezaměstnaných v období hospodářské krize. V důsledku hospodářské krize klesl počet kontaktů se zaměstnavateli a naopak se zvýšil počet zájemců o práci v zahraničí nebo osob, které plánovaly návrat ze zemí EU zpět do ČR. Častěji se na poradce EURES obraceli studenti a absolventi škol s dotazy na zahraniční odborné stáže, au-pair pobyty nebo studium v zemích EU a kvůli sezónním pracím v období letních a zimních prázdnin.<sup>37</sup>

Graf č. 5: Vývoj počtu dotazů na EURES poradce v minulých letech



Zdroj: *Aktivita sítě EURES 2009/2010* [online]. Publikováno 26. 9. 2011. [cit. 2011-09-30]. 16 s. (PDF). Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocnizpravy\\_eures/eures\\_brozura\\_2009-2010.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocnizpravy_eures/eures_brozura_2009-2010.pdf)>. s. 5, upraveno.

<sup>36</sup> NAVRÁTIL, M. Služba EURES v ČR [online]. ]. Publikováno 30. 10. 2007, aktualizováno 18.7.2011. [cit. 2011-08-15]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/eures/sit\\_eures](http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures)>

<sup>37</sup> *Aktivita sítě EURES 2009/2010* [online]. Publikováno 26.9.2011. [cit.2011-09-30]. 16 s. (PDF). Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocnizpravy\\_eures/eures\\_brozura\\_2009-2010.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocnizpravy_eures/eures_brozura_2009-2010.pdf)>. s. 5

## 4.5 Financování služby EURES

V posledních letech Evropská unie navyšovala své investice do programu EURES. Pro období 2007–2008 byl stanoven rozpočet ve výši 21 milionů EUR a byl téměř o 4 miliony EUR vyšší než předchozí rozpočet na minulá období 2005–2006 a 2006–2007. Tento nárůst byl pravděpodobným důsledkem rozšíření sítě v roce 2007 po přistoupení Bulharska a Rumunska do EU. Členům sítě bylo přiděleno Komisí téměř tři čtvrtiny celkové částky z rozpočtu pro EURES na provádění činností, které jsou vymezeny v jejich plánech činnosti. Zbývající čtvrtina získaných finančních prostředků je využita pro potřeby financování portálu pracovní mobility EURES, dále pro odborné vzdělávání na úrovni EU, kontaktní místo EURES a ostatní podpůrné činnosti, jež zahrnují např. oblast komunikace, překladatelských a tlumočnických služeb a veřejnou propagaci formou nejrůznějších publikací. Určité nedostatky se vyskytují ve struktuře financování EURES. Přidělené granty jsou spotřebovávány přibližně ve výši 75 %, v období 2006–2008 zůstalo každý rok nevyčerpano v průměru 25 % dostupných přidělených finančních prostředků. Důvodem nevyčerpaní těchto přidělených finančních prostředků je např. provádění nepodporovaných činností, nesplnění administrativních požadavků k doložení vyčerpaných výdajů a také doby, na kterou jsou tyto prostředky fakticky uvolněny. Rozpočet přidělený pro síť EURES je poměrně nízký ve srovnání s celkovou částkou věnovanou na financování programů v oblasti zaměstnanosti na úrovni EU a s celkovými výdaji na veřejné služby zaměstnanosti v konkrétních členských státech.<sup>38</sup>

Tabulka č.3: Rozpočtové závazky a platby v období 2006–2008

	2006	2007	2008
Závazky	16 420 284,55	18 370 275,72	20 802 275,36
Platby	11 636 119,76	14 546 709,36	14 738 651,59

Zdroj: *Zpráva o činnosti EURES v období 2006 – 2008: Na cestě k jednotnému evropskému trhu práce* [online]. Brusel: Evropská komise, 2010. [cit. 2011-08-22]. 14 s. (PDF). Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0731:FIN:CS:PDF> s. 6

<sup>38</sup> *Zpráva o činnosti EURES v období 2006 – 2008: Na cestě k jednotnému evropskému trhu práce* [online]. Brusel: Evropská komise, 2010. [cit. 2011-08-22]. 14 s. (PDF). Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0731:FIN:CS:PDF> s. 5 – 6

## 4.6 Specifika a poslání EURES - T

EURES zaujímá důležitou pozici v přeshraničních regionech, kde dochází ve zvýšené míře k mezistátní pracovní dojíždě. Více než 600 000 obyvatel EU žijících v jednom členském státě a pracujících v jiném členském státě EU, čelí odlišným národním zvyklostem a právním systémům, denně se setkávají s nejrůznějšími překážkami administrativního, právního nebo daňového charakteru, které komplikují jejich pracovní mobilitu. EURES poradci poskytují v těchto oblastech poradenství a pomoc ohledně povinností a práv pracovníků žijících v jedné zemi a pracujících v jiné. V současné době EURES zahrnuje více než 20 přeshraničních partnerství, která pokrývají geograficky téměř celou Evropu a nachází se ve více než 13 zemích. Tato partnerství umožňují spolupráci veřejných služeb zaměstnanosti a služeb odborného vzdělávání, organizací zaměstnavatelů a odborových svazů, místních orgánů i jiných institucí zabývajících se problémy v oblasti zaměstnanosti a odborného vzdělávání a kladou si za cíl uspokojit poptávku po informacích a koordinaci v souvislosti s mobilitou v příhraničních regionech. Příhraniční partnerství EURES představuje cenné kontaktní místo pro místní sociální partnery a správy zaměstnanosti na regionální i národní úrovni. Tato partnerství se stala rovněž významným prostředkem k sledování těchto přeshraničních oblastí zaměstnanosti, které jsou klíčovým prvkem rozvoje opravdového evropského trhu práce.<sup>39</sup> V rámci spolupráce se EURES – T soustředí na činnosti spojené s konkrétními potřebami regionu, jako je např. snadnější mobilita pracovních sil, a spojuje veřejné služby zaměstnanosti, vzdělávací instituce, zaměstnavatele, odborové organizace, místní orgány a instituce zabývající se zaměstnaností a záležitostmi odborných školení v pohraničních oblastech s Evropskou komisí. Posláním partnerství EURES – T je tvorba společného pracovního trhu, podpora mobility pracovní síly, výměna informací o volných pracovních místech, monitoring nabídky a poptávky na trhu práce podle požadavků sítě EURES, výměna informací a odstraňování nedostatků na těchto trzích, výměna informací o životních a pracovních podmínkách v jednotlivých členských státech a informace o možnostech vzdělávání.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> *EURES v přeshraničních regionech* [online]. [cit. 2011-08-16]. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=56&acro=eures&lang=cs>>

<sup>40</sup> Portál veřejné správy ČR. *EURES* [online]. [cit. 2011-08-15]. Dostupné z: <[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/8712?ks=1083&docid=411](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/8712?ks=1083&docid=411)>



Úspěšně se rozběhla spolupráce v oblasti vytváření EURES-T partnerství. Kromě EURES-T Čechy – Bavorsko směřovaly aktivity k vytvoření dalších partnerství. Významná mezinárodní konference na Slovensku se zástupci ČR a Polska znamenala dohodu o vytvoření partnerství EURES-T Beskydy. Dále se podařilo založit partnerství mezi ČR, Polskem a Německem EURES-T Triregio. V roce 2009 se společně se slovenskou a rakouskou stranou připravovalo partnerství EURES-T Triangle, které ale vzhledem k odmítnutí rakouských zástupců z důvodu neochoty finančně přispívat do partnerství, bohužel nebylo realizováno. Při svých kontaktech se sousedními zeměmi čerpal EURES ČR i ze zkušeností Belgické správy služeb zaměstnanosti (FOREM).<sup>41</sup> Do partnerství **EURES-T Bayern – Tschechien** (\*2005) patří Horní Francko, Horní Falcko, Dolní Bavorsko ze Spolkové republiky Německo a z ČR Plzeňský a Karlovarský kraj. Je to vůbec první partnerství mezi novým a starým státem EU. Údaje z června 2006 dokládají, že denně přes hranice dojíždí do zaměstnání 4 332 osob, z toho 3 842 českých občanů do Německa a 490 německých občanů do Čech.<sup>42</sup> Partnerství **EURES-TriRegio** (\*2009) zahrnuje část Saska, Čech a Dolního Slezska (v Polsku subregion Jeleniogórsko-Wałbrzyski v Dolnoslezském vojvodství, v ČR Ústecký, Karlovarský a Liberecký kraj a v Německu správní obvody Chemnitz a Drážďany Svobodného státu Sasko).<sup>43</sup> Region **EURES –T Beskydy** (\*2007) tvoří ČR, Polsko a Slovensko (Moravskoslezský, Olomoucký a částečně Zlínský kraj v ČR, Opolské a Slezské vojvodství v Polsku a Žilinský kraj na Slovensku).<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup> *Externí nezávislá evaluace sítě EURES v ČR 2007 – 2010*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2010. 57 s.

<sup>42</sup> *EURES v přeshraničních regionech. EURES -T Bayern-Tschechien* [online]. [cit. 2011-08-16]. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=cs&acro=eures&catId=56&parentCategory=&orgId=3210>>

<sup>43</sup> *EURES v přeshraničních regionech. EURES -T TriRegio* [online]. [cit. 2011-08-20]. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=cs&acro=eures&catId=56&parentCategory=&orgId=7763>>

<sup>44</sup> *EURES v přeshraničních regionech. EURES -T Beskydy* [online]. [cit. 2011-08-20]. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=cs&acro=eures&catId=56&parentCategory=&orgId=668>>

## 4.7 Služby EURES na internetu

Občané ČR mají možnost využívat služeb EURES nejen prostřednictvím EURES poradců, ale především pomocí evropských nebo národních webových stránek. **Oficiální portál EURES – Evropský portál pracovní mobility** při Evropské komisi tvoří hlavní podklad pro všechny databáze, ze kterých EURES čerpá, především zde nabízí kompletní databáze pracovních příležitostí v ostatních členských státech EURES. Aby bylo možné nalézt co největší počet volných míst, je dobré při využívání této databáze zadat nejprve vstupní požadavky např. určitou profesi nebo zemi. Do databáze životopisů, která je přístupná tisícům registrovaných zaměstnavatelů ve všech členských zemích EURES, kteří hledají pracovníky států EU/EHP, si mohou zájemci vložit svůj profesní životopis. Dalším užitečným zdrojem informací je databáze životních a pracovních podmínek. Zde poskytují členské státy veškeré potřebné informace, které zájemcům o zaměstnání v jiném státě ulehčí orientaci ve všech oblastech, které souvisejí s problematikou přesunu do jiné členské země, prací, studií a životem. Jsou zde také informace o sociálním systému, životních podmínkách v zemi, užitečných odkazech, daních, pracovních smlouvách, obvyklých způsobech hledání zaměstnání. Informace o konkrétním trhu práce dané členské země lze nalézt v databázi informací o situaci na místním trhu práce (např. seznamy nejžádanějších a nejhůře uplatnitelných profesí). Sekce Volný pohyb nabízí detailní charakteristiku opatření, která vůči novým členským státům zavedla většina „starých“ členů EU/EHP, což zájemci umožní lépe se zorientovat v možnostech získání zaměstnání v těchto zemích (po ukončení přechodných období již není pro občany ČR tak aktuální). Databáze Vzdělávání je určena zájemcům o možnosti studia v EU, která obsahuje odkaz na evropský portál PLOTEUS, disponující databází vzdělávacích příležitostí v Evropě.<sup>45</sup> Evropský portál pracovní mobility EURES připravuje novou verzi, která přinese nejen modernější design, ale především podrobnější informace, rozšíření služeb a způsobů poradenství a také možnost aktivního využití sociálních sítí.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> NAVRÁTIL, M. *Služba EURES v EU a EHP* [online]. Publikováno 30. 10. 2007, aktualizováno 18. 7. 2011. [cit. 2011-08-20]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/eures/sit\\_eures](http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures)>

<sup>46</sup> *Aktivita sítě EURES 2009/2010* [online]. Publikováno 26. 9. 2011. [cit. 2011-09-30]. 16 s. (PDF). Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocnizpravy\\_eures/eures\\_brozura\\_2009-2010.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocnizpravy_eures/eures_brozura_2009-2010.pdf)>. s. 10

**Národní portál EURES ČR** byl vytvořen v květnu 2004 a je součástí portálu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a jeho obsah je průběžně aktualizován EURES poradci ČR. Národní portál nabízí aktuální nabídku volných pracovních míst hlášených českým EURES poradcům, přehled připravovaných výběrových řízení a náborů v ČR (většinou si zahraniční zaměstnavatelé vybírají české spolupracovníky přímým pohovorem), informace o životních a pracovních podmínkách v zemích EU/EHP a Švýcarska, vzory životopisů a průvodních dopisů spolu s tipy, jak se ucházet o práci v konkrétní zemi EU/EHP a Švýcarsku, seznam českých EURES poradců a kontaktních osob EURES, informace pro zaměstnavatele, kteří mají zájem o pracovníky z jiných evropských zemí, často kladené otázky související s mobilitou pracovních sil v členských zemích EU/EHP a Švýcarska, informace o práci v ČR pro cizince (nečlenové EU/EHP a Švýcarska potřebují pro práci v ČR pracovní povolení).<sup>47</sup>

#### **4.8 Služby EURES pro zaměstnavatele**

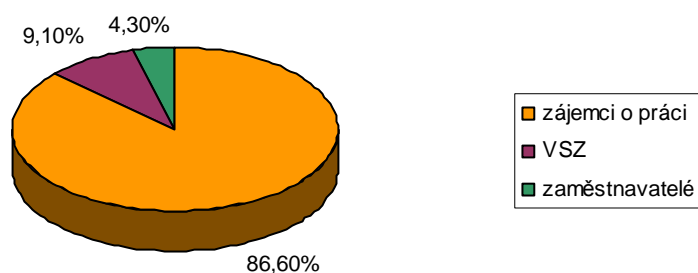
Služba EURES pro zaměstnavatele spočívá v poskytování poradenství a v asistenci zaměstnavateli během hledání a náboru vhodných zaměstnanců z jiných zemí EU/EHP (např. při nedostatku pracovní síly v určitých profesích). Prostřednictvím EURES poradců lze organizovat tzv. burzy práce, kde se mohou prezentovat čeští zaměstnavatelé a nabízet aktuální volné pozice. Výsledkem burzy je přímý kontakt se zájemci o jejich pracovní nabídky, jejich přímý výběr a zároveň možnost získat detailnější informace o firmě, což ulehčí následné rozhodování (prověření jazykových znalostí na místě mnohdy ušetří následná oboustranná zklamání a rozčarování).<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 1. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2009. 312 s. ISBN 978-80-7357-437-6. s.157 – 158

<sup>48</sup> JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 1. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2009. 312 s. ISBN 978-80-7357-437-6. s.158 – 159

Graf č. 7: Struktura klientů EURES



Zdroj: *Aktivity sítě EURES 2009/2010* [online]. Publikováno 26. 9. 2011. [cit. 2011-09-30]. 16 s. (PDF). Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocní\\_zpravy\\_eures/eures\\_brozura\\_2009-2010.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocní_zpravy_eures/eures_brozura_2009-2010.pdf)> s. 5, upraveno.

Pro zaměstnavatele je k dispozici služba **Zveřejnění nabídky práce v databázi evropského portálu EURES**, kde lze do databáze evropského portálu EURES zadat volné místo jeho nahlášením pracovníkům Úřadu práce, kteří zodpovídají za agendu volných míst. Je nutné přitom požádat o zveřejnění nabídky na Integrovaném portále MPSV, čímž je zajištěn automatický převod nabídky z národní databáze volných míst do celoevropské databáze pracovních příležitostí EURES. Pokud má být volné místo šířeno jako pracovní místo EURES – tj. vhodné pro pracovníky z jiných států EU/EHP a Švýcarska, je třeba požádat o označení volného místa jako nabídky „Se zaměřením na občany EU“. Tato místa jsou na Evropském portále EURES zvýrazněna vlaječkou EU a jsou zde zobrazována před nabídkami, které nejsou určeny pro pracovníky z jiných členských států. Dále je zde možné samoobslužně zadávat volná pracovní místa a tato nabídka je zveřejněna automatickým převodem i na Evropském portálu EURES.<sup>49</sup> **Služba CV-Search** umožňuje zaměstnavatelům a zájemcům o práci se registrovat přímo na tomto evropském portálu, a tím získat dobrou příležitost vyhledávat nové zaměstnance či zaměstnavatele. Registrovaní zaměstnavatelé mohou využívat při hledání budoucích zaměstnanců zadaných on-line životopisů. Přístup do databáze je možný pro zaměstnavatele, kteří mají sídlo v členských zemích EU/EHP a platné identifikační číslo pro účely DPH. Registrace a využívání databáze je zdarma pro zaměstnavatele i pro zájemce o práci.<sup>50</sup>

<sup>49</sup> *Služba sítě EURES pro zaměstnavatele* [online]. [cit. 2011-08-21]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/eures/zamestnavatele/nabidky\\_prace](http://portal.mpsv.cz/eures/zamestnavatele/nabidky_prace)>

V současné době je registrováno na CV-Search téměř 430 000 zájemců o práci a více než 21 000 zaměstnavatelů z celé Evropy.<sup>51</sup>

Další službou, kterou EURES nabízí zaměstnavatelům, je **distribuce volných míst do vybraných členských států**. V praxi to znamená, že zaměstnavatel má možnost šířit nabídku volného pracovního místa prostřednictvím sítě EURES a distribuovat ji prostřednictvím EURES poradců přímo do vybrané cílové země. Ve srovnání se standardním šířením nabídek do celoevropské databáze EURES je těmto nabídkám v cílových zemích věnována zvýšená pozornost ze strany místních EURES poradců, kteří je zveřejňují na místních úřadech práce a na národních webových stránkách sítě EURES, a dále se tak zlepšuje jejich dostupnost.<sup>52</sup> Volná místa se mohou zveřejnit pomocí služby EURES až po jejich nahlášení na příslušné kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR. Nahlášená volná místa musí obsahovat mzdové podmínky a musí být zveřejněna na webové stránce <http://www.portal.mpsv.cz/>, respektive na webové stránce [http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_cr/vm?formtype=3](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_cr/vm?formtype=3), kde lze hledat nahlášená místa i dle názvu společnosti, popř. IČO. Po nahlášení volného místa na webové stránce MPSV [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz) jsou nabídky volných míst k dispozici i na portálu [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu).<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 1. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2009. 312 s. ISBN 978-80-7357-437-6. s.159 – 160

<sup>51</sup> *Služba sítě EURES pro zaměstnavatele*. [online]. [cit. 2011-08-21]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/eures/zamestnavatele/cv\\_search](http://portal.mpsv.cz/eures/zamestnavatele/cv_search)>

<sup>52</sup> JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 1.vyd. Praha: ASPI, a.s., 2009. 312 s. ISBN 978-80-7357-437-6. s. 159

<sup>53</sup> *Služba sítě EURES pro zaměstnavatele* [online]. [cit. 2011-08-21]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/eures/zamestnavatele/distibuce\\_vm](http://portal.mpsv.cz/eures/zamestnavatele/distibuce_vm)>

## 4.9 Klíčové priority EURES

Na období 2007 – 2010 měl systém EURES stanovených 10 priorit, jejichž cílem bylo přispět k rozvoji přístupných a otevřených evropských trhů práce, zlepšit kvalitu a transparentnost informací o nadnárodních, meziregionálních a přeshraničních trzích práce a posílit spolupráci v těchto zmíněných oblastech.

1. *„Poskytováním účinných informací a asistenčních služeb aktivně přispívat k dosažení politických cílů strategie růstu a zaměstnanosti.*
2. *Posílit začlenění EURES do veřejných služeb zaměstnanosti na celém území EU/EHP.*
3. *Zvýšit synergie a posílit profilování EURES vůči ostatním sítím a poskytovatelům informací na trhu práce, ať již na úrovni vnitrostátní, tak na úrovni Společenství či na mezinárodní úrovni.*
4. *Posílením komunikační činnosti zlepšit viditelnost služeb poskytovaných sítí EURES.*
5. *Výrazně zlepšit shromažďování strategických údajů z každodenního provozu sítě, zajistit řádné hodnocení výsledků a pravidelné sledování činností EURES.*
6. *Navázat v případě potřeby systematictější vztahy se specifickými skupinami zainteresovaných stran.*
7. *Zvýšit transparentnost při poskytování informací na jednotlivých trzích práce, zejména s cílem zajistit, aby se při umísťování mezinárodních pracovníků dodržovaly příslušné pracovní normy.*
8. *Zlepšit kvalitu informací předávaných sítí EURES, především o volných pracovních místech, která nabízejí veřejné služby zaměstnanosti.*
9. *Přispívat ke zjišťování nedostatku pracovních sil a kritických míst na trhu práce, které lze zmírnit prostřednictvím nadnárodní mobility pracovních sil, včetně možnosti rozšířit nabídku poskytovaných informací i na okruh pracovníků z jiných částí světa.*
10. *Posílit rozvoj přeshraničních činností i v oblasti zaměstnanosti a v případě potřeby přispívat k rozvoji přeshraničních partnerství mezi členskými státy.“*<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Výroční zpráva o činnosti EURES 2008 - 2009 [online]. Publikováno 26. 7. 2011. [cit. 2011-08-22]. 16 s. (PDF). Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocní\\_zpravy\\_eures/publikace\\_eures\\_-\\_vnitrek.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocní_zpravy_eures/publikace_eures_-_vnitrek.pdf)>. s. 14

## 4.10 Dopady činnosti EURES

Při dosahování udržitelného hospodářského růstu a sociální soudržnosti zaujímá program EURES významnou roli. Jeho úloha spočívá v usnadnění kontaktů mezi žadateli o zaměstnání, osobami, které chtějí změnit zaměstnání, a zaměstnavateli tak, že občanům EU poskytuje informační a poradenský servis a zprostředkovanou výměnu, což umožňuje zájemcům o přeshraniční zaměstnání uplatnit své právo na volný pohyb v rámci EU. Z hlediska cílů evropské strategie zaměstnanosti a cílů Lisabonské strategie v oblasti udržitelného hospodářského růstu a dosažení větší sociální soudržnosti. Služba EURES v uplynulém období již svůj význam prokázala. Odkazy na službu se ale objevují v klíčových dokumentech až od roku 2007 (Evropský akční plán pro pracovní mobilitu a sdělení „Nové dovednosti pro nová pracovní místa“).<sup>55</sup>

Hospodářská situace v Evropě v posledních třech letech, tj. 2007 – 2010 zdůraznila nutnost mobility pracovních sil jako jednoho z nástrojů dosažení politických cílů revidované Lisabonské strategie směřované na podporu celkového vývoje na jednotlivých národních trzích práce, která je určitým důsledkem procesu globalizace a restrukturalizace v rámci evropského hospodářského prostoru. Jednou z hlavních výzev EURES bylo vstoupit v období 2007 – 2010 evropským aktérům na trhu práce „kulturu mobility“. Rychlost, s jakou se mění evropské trhy práce, vyžaduje, aby se pracovní síly flexibilněji přizpůsobovaly novému pracovnímu prostředí. Za podpory veřejných služeb zaměstnanosti, které svou politikou budou rozšiřovat vzdělávací možnosti a zároveň budou aktivně vystupovat při hledání nového pracovního uplatnění nezaměstnaných či osob měnících zaměstnání.<sup>56</sup> Přínosem EURES pro tuto oblast je navíc sociální a hospodářský rozměr, protože je zde poskytnuta vazba na hlavní směr č. 19 evropské strategie zaměstnanosti v podobě mechanismu, který poskytuje podporu a pomoc při hledání

---

<sup>55</sup> *Zpráva o činnosti EURES v období 2006 – 2008. Na cestě k jednotnému evropskému trhu práce* [online]. Brusel: Evropská komise, 2010. [cit. 2011-08-22]. 14 s. (PDF). Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0731:FIN:CS:PDF>>. s. 4 – 5

<sup>56</sup> *Externí nezávislá evaluace sítě EURES v ČR 2007 – 2010*. 57 s. Praha: Národní vzdělávací fond, 2010. s. 6 - 7

zaměstnání a během následného pracovního umístování usnadňuje začlenění jednotlivců na trhu práce.<sup>57</sup>

*„Svou zprostředkovatelskou úlohou, sběrem a poskytováním informací o životních a pracovních podmínkách, včetně sociálního zabezpečení, zdanění a pojištění, může EURES pomoci jednotlivcům překonat skutečné nebo potenciální překážky mobility. Hlavní směr č. 19 také vytváří propojení mezi sítí EURES a plánem flexikurity, protože může pomoci omezit nebo zkrátit na nezbytně nutnou dobu přechodná období mezi jednotlivými zaměstnáními. EURES je nástrojem, který pomáhá jednotlivcům při hledání zaměstnání. Tím pádem mohou být evropské služby zaměstnanosti EURES považovány za nástroj, který pomáhá zkrátit na nezbytně nutnou dobu přechodná období mezi jednotlivými zaměstnáními nebo období nástupu do zaměstnání.“<sup>58</sup>*

#### **4.11 Ukončení platnosti přechodných období**

Počínaje dnem 1.5.2011 skončilo definitivně sedmileté přechodné období, omezující volný pohyb pracovních sil z ČR a dalších nových členských zemí Evropské unie, které uplatňovalo nejdéle ze všech zemí EU Německo a Rakousko z obavy před nekontrolovatelným přílivem pracovních migrantů z nových členských zemí. Jejich obavy se nakonec nepotvrdily. Řada studií a zpráv Evropské komise uvedla, že otevření trhů mělo především pozitivní dopad na ekonomiky starých členských zemí EU (EU-15) a nemělo negativní vliv na jejich pracovní trhy. Existuje jen malý počet důkazů o tom, že by pracovníci z nových členských zemí zapříčinili dramatické snížení mezd v jedné ze zemí EU-15, nebo že by tamní pracovníci přišli kvůli migrantům z nových osmi zemí EU o práci. Dle slov prezidenta Hospodářské komory České republiky Petra Kužela se nyní českým občanům otevrou nové možnosti v uplatnění na rakouském či německém trhu. Volný pohyb osob, služeb, kapitálu a výrobků jsou koneckonců hodnoty, na kterých byla

---

<sup>57</sup> Hlavní směr č. 19, který je součástí evropské strategie zaměstnanosti a je uveden v hlavních směrech politik zaměstnanosti na období 2008–2010, odkazuje na příspěvek EURES k dosažení cílů politik v oblasti zaměstnanosti a spojuje EURES s flexikuritou, protože řeší přechodná období mezi jednotlivými zaměstnáními nebo období nástupu do zaměstnání a je obsažen v Rozhodnutí Rady z 12. 7. 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států.

<sup>58</sup> *Zpráva o činnosti EURES v období 2006 – 2008. Na cestě k jednotnému evropskému trhu práce* [online]. Brusel: Evropská komise, 2010. [cit. 2011-08-22]. 14 s. (PDF). Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0731:FIN:CS:PDF>. s. 4 – 5

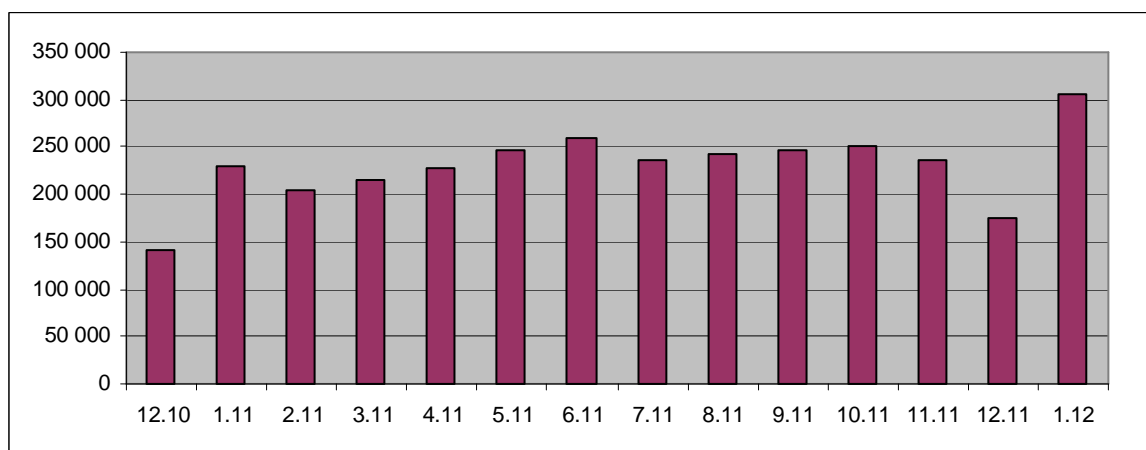


EU založena. Zkušenosti ukazují, že volný trh je ve svém důsledku ku prospěchu všem zemím a přispívá ke zvyšování konkurenceschopnosti EU jako celku.

V souvislosti s koncem přechodných období pravděpodobně nenastane odliv pracovních sil z ČR. Kdo chtěl, již do zahraničí pracovat odešel (zejména do zemí, které nezavedly přechodná omezení pohybu pracovních sil, např. Velká Británie, Irsko), v tomto případě nešlo o masivní jev. Češi již tradičně nejsou příliš ochotni se stěhovat za prací, natož odjet za prací do zahraničí. Poměrně nízký počet českých občanů umí cizí jazyk natolik dobře, aby se mohlo bez problémů uplatnit na cizím pracovním trhu. Vzhledem k posilování koruny a vysokým životním nákladům v zahraničí se tudíž práce v zahraničí vyplatí především obyvatelům pohraničí, kteří budou vyšším výdělkem získaným v Německu nebo Rakousku hradit české výdaje.<sup>59</sup>

Portál EURES po ukončení přechodných období zaznamenal nárůst zájmu o práci v Německu a Rakousku ze strany českých občanů oproti předchozím rokům (viz. graf č. 6) zejména v příhraničních oblastech, kde jsou dobré podmínky pro pravidelnou dojížděku.

Graf č. 6: Počet zhlédnutých stránek EURES prosinec 2010/leden 2011 - měsíční statistika



Zdroj: Statistika zobrazení stránek v sekci EURES [online]. Publikováno 8. 2. 2012. [cit. 2012-02-08]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/eures/webstat>> upraveno.

<sup>59</sup> *Hospodářská komora České republiky: otevření pracovního trhu v Německu a Rakousku je šancí pro české firmy* [online]. Publikováno 29. 4. 2011. [cit. 2011-11-28]. Dostupné z: <<http://finance.cz/zpravy/finance/308192-hospodarska-komora-ceske-republiky-otevreni-pracovniho-trhu-v-nemecku-a-rakousku-je-sanci-pro-ceske-firmy-/>>

Lze konstatovat, že vzrostla i poptávka německých a rakouských společností po pracovnících z ČR, zejména pokud jde o technické profese (odborní operátoři a programátoři, obsluha CNC strojů), řemeslníky (instalatér, kovodělník, zámečnick, zedník, svářeč), práce v hotelnictví a gastronomii, zdravotnictví (zdravotní sestry, pečovatelky), v oblasti úklidových služeb a dalších, kde není vyžadována odborná kvalifikace. Vyžadována je však minimálně základní znalost němčiny. Bohužel nelze přesně statisticky evidovat pracovní migraci české populace v zahraničí, a tím pádem ani ty, kteří se obrátili na poradce EURES, neboť nemají povinnost při nalezení pracovního místa tuto skutečnost zpětně ohlásit, a tak nelze sledovat ani úspěšnost a efektivitu systému EURES při zprostředkovávání zaměstnání.

## **5 PRAKTICKÁ ČÁST**

### **5.1 Formulování pracovních hypotéz**

V souvislosti s úkolem výzkumu byly definovány následující hypotézy:

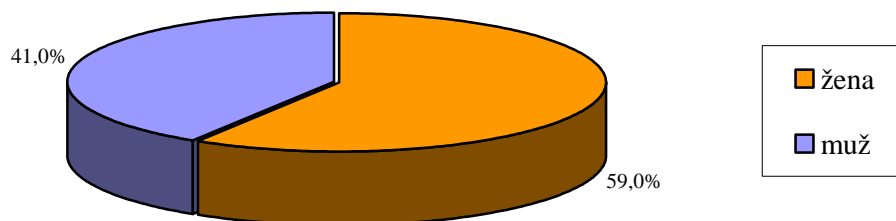
- H1 Po ukončení přechodných období k 1.5.2011 má více než 30% dotázaných teoretický zájem o práci v zahraničí.
- H2 V případě hypotetické pracovní migrace by služby EURES využilo 20 % dotázaných.
- H3 Informovanost o službách sítě EURES méně než 50% dotázaných osob.

### **5.2 Průběh výzkumného šetření**

Dotazníkové šetření probíhalo během měsíce října a listopadu 2011 na kontaktním pracovišti Strakonice krajské pobočky Úřadu práce ČR a v konzultačním středisku ČZU v Táboře. Výzkumný vzorek byl tvořen celkovým počtem 100 dotázaných osob, 40 dotázaných činili klienti kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR ve Strakoniciích a dalších 60 dotázaných tvořili studenti kombinovaného studia VSRR SUT na PEF ČZU. Náhodným výběrem byly zvoleny dotázané osoby z nově evidovaných uchazečů a s oslovením těchto respondentů a následnou distribucí a výběrem vyplněných dotazníků byly nápomocny pracovnice poradenského oddělení. Rovněž metodou náhodného výběru byli dotazováni studenti kombinovaného studia. Účast na dotazníkovém šetření byla dobrovolná a anonymní, lze tedy předpokládat, že výsledky šetření nejsou zkreslené a dotazovaní odpovídali pravdivě. Výsledky dotazníkového šetření byly v konečné fázi zpracovány pomocí systémové analýzy. Formulář dotazníku a výsledné zpracování jeho odpovědí je součástí příloh (příloha č. 2 a 3). Kvalitativní výzkum proběhl formou polostandardizovaného rozhovoru a dotazovanou osobou byl EURES poradce za Jihočeský kraj Ing. Libor Šimánek a rozhovor se uskutečnil 16. listopadu 2011 na krajské pobočce Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích. Seznam otázek k interview s EURES poradcem se nachází v příloze č. 4.

### 5.3 Dotazníkové šetření

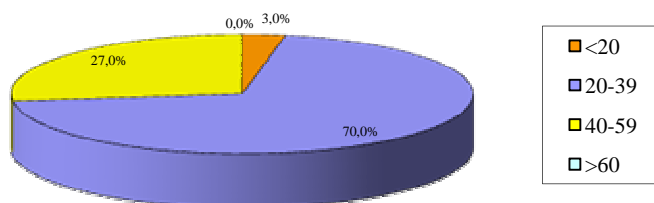
Graf č. 8: Otázka č. 1. Pohlaví respondentů



Zdroj: vlastní

Z celkového počtu respondentů, který zahrnoval 100 osob (100 %), bylo 59 % žen (59) a 41 % mužů (41).

Graf č. 9: Otázka č. 2. Věk respondentů

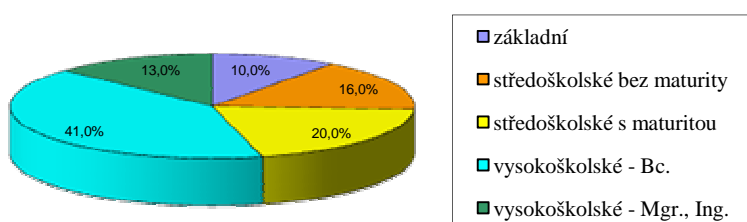


Zdroj: vlastní

Z celkového počtu 100 % respondentů (100) jsou 3 % dotazovaných (3) mladší 20 let, 70 % dotazovaných (70) se nacházelo v rozmezí 20 – 39 let a 27 % dotazovaných (27) v rozmezí 40 – 59 let, starší 60 let nebyl nikdo, což dokresluje skutečnost, že dotazována

byla zejména aktivní část populace od 20-59 let, která se může s problematikou přeshraniční pracovní migrace setkat nebo být sama jejím účastníkem.

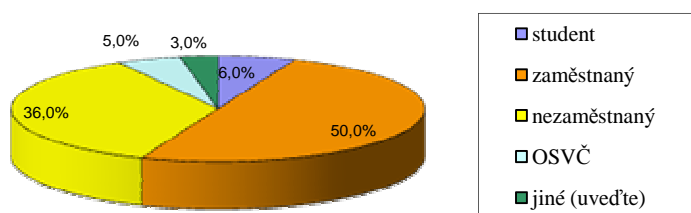
Graf č. 10: Otázka č. 3. Vzdělání respondentů



Zdroj: vlastní

Z celkového počtu 100 % respondentů (100) má 10 % respondentů (10) základní vzdělání, 16 % respondentů (16) středoškolské bez maturity, 20 % respondentů (20) má středoškolské vzdělání s maturitou, 41 % respondentů (41) má vysokoškolské bakalářské a zbývajících 13 % respondentů (13) má ukončené vysokoškolské magisterské vzdělání. Vyšší zastoupení dotazovaných s vysokoškolským bakalářským vzděláním je odrazem skutečnosti, že byli dotazováni studenti navazujícího magisterského studia, kteří mají ve většině případů dokončené právě vysokoškolské bakalářské vzdělání a rovněž je to dokladem faktu, že bakalářské vzdělání je čím dál tím běžnější.

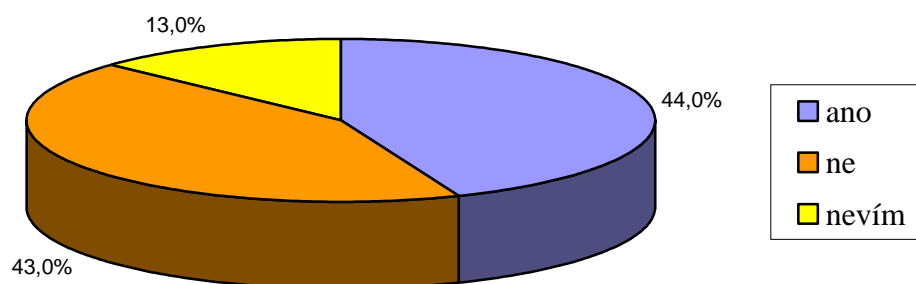
Graf č. 11: Otázka č. 4. Společenské zařazení respondentů



Zdroj: vlastní

Z celkového počtu 100 % respondentů (100) je 6 % dotázaných osob (6) studenty, 50 % dotázaných (50) je zaměstnaných, 36 % dotázaných (36) je nezaměstnaných, 5 % (5) je OSVČ a zbývající 3 % (3) uvedlo jiní zařazení (mateřská nebo rodičovská dovolená).

Graf č. 12: Otázka č. 5. Lákala by vás možnost pracovat v zahraničí?

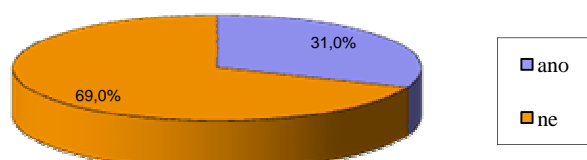


Zdroj: vlastní

Z celkového počtu 100 % respondentů (100) by práce v zahraničí lákala 44 % dotázaných (44), 43 % dotázaných by práce v zahraničí nelákala a 13 % (13) neví, zda by je práce v zahraničí lákala. Těsná hranice mezi počtem zájemců o práci v zahraničí a těch, které

práce v zahraničí neláká, odráží nepříliš velkou ochotu české populace dojíždět za prací či migrovat.

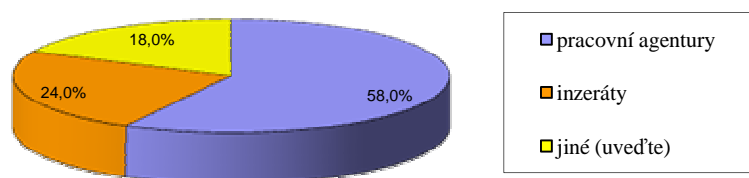
Graf č. 13: Otázka č. 6. Pracoval/a jste již někdy v zahraničí?



Zdroj: vlastní

Z celkového počtu 100 % respondentů (100) 31 % dotázaných osob (31) v zahraničí již pracovalo (myšleno i krátkodobě např. formou brigády nebo jako au-pair) a 69 % dotázaných (69) v zahraničí ještě nikdy nepracovalo. Tyto údaje pouze dokládají neochotu českého národa vynaložit určité úsilí a vyjet za pracovními zkušenostmi za hranice.

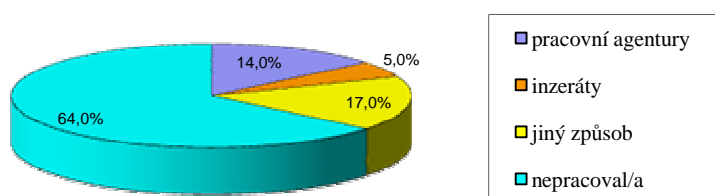
Graf č. 14: Otázka č. 7. Pokud byste se rozhodl/a odjet pracovat do zahraničí, jakým způsobem byste si zde sháněl/a vhodné pracovní místo?



Zdroj: vlastní

Z celkového počtu 100 % respondentů (100) by 58 % dotázaných (58) shánělo práci v zahraničí prostřednictvím agentury, což jasně dokresluje trend, že lidé vyhledávají full-service, který jim služba EURES prozatím nemůže (a nechce) nabídnout, 24 % dotázaných (24) by zvolilo inzeráty, což je překvapující, neboť zde je vyžadována jistá míra samostatnosti, a zbývajících 18 % dotázaných (18) uvedlo jinou možnost (doporučení nebo zkušenosti od známého nebo kamaráda, osobní kontakt), zkrátka dávají přednost něčemu již vyzkoušenému.

Graf č. 15: Otázka č. 8. Pokud jste již v zahraničí pracoval/a, jakým způsobem jste si zde sháněl/a místo?

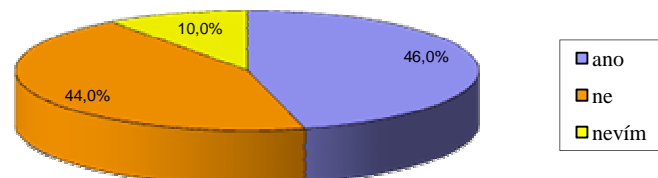


Zdroj: vlastní

Z celkového počtu 100 % respondentů (100) pak 14% dotázaných (14) shánělo v zahraničí práci prostřednictvím agentury, 5 % dotázaných (5) využilo inzeráty, 17 % dotázaných (17) využilo jiný způsob (doporučení a zkušenosti od známého nebo kamaráda, osobní kontakt) a zbývajících 64 % dotázaných (64) možnost pracovat v zahraničí nikdy nevyužilo. Je zde procentuelní rozdíl v počtu dotázaných, kteří odpověděli, že v zahraničí nepracovali oproti otázce č. 6, znázorněné v grafu č. 13. Důvodem je pravděpodobně nesprávné zaškrtnutí odpovědi.



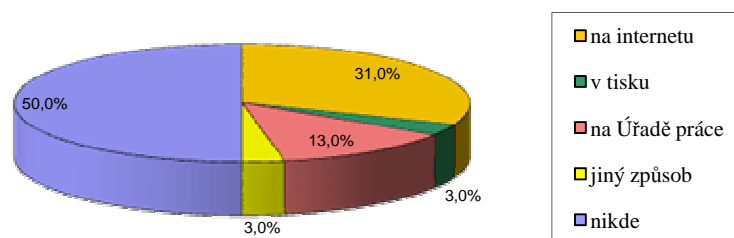
Graf č. 16: Otázka č. 9. Slyšel/a jste někdy o službě EURES?



Zdroj: vlastní

Z celkového počtu 100 % respondentů (100) 46 % dotázaných osob (46) o službě EURES již někdy slyšelo, 44 % dotázaných (44) o službě doposud neslyšelo a 10 % dotázaných (10) neví.

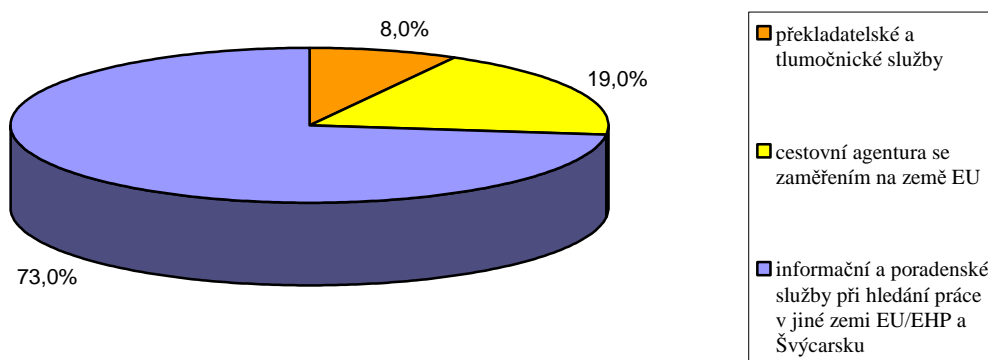
Graf č. 17: Otázka č. 10. Kde jste se o možnosti využít systém EURES dozvěděl/la?



Zdroj: vlastní

Z celkového počtu 100 % respondentů (100) se 31 % dotázaných (31) seznámilo se službou EURES na internetu (pravděpodobně na stránkách MPSV nebo formou virtuální reklamy), 3 % dotázaných (3) v tisku, 13 % dotázaných (13) na kontaktním pracovišti Úřadu práce (během vstupních školení jsou nezaměstnaní mimo jinou seznámeni i se službou EURES), 3% dotázaných (3) se o službě dozvěděla jiných způsobem (škola, job days, Expolingua) a zbývajících 50 % dotázaných (50) o EURES nikdy neslyšelo.

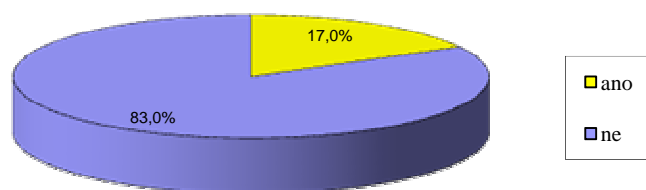
Graf č. 18: Otázka č. 11. Jaké služby systém EURES nabízí?



Zdroj: vlastní

Z celkového počtu 100 % respondentů (100) odpovědělo 8 % dotázaných osob (8), že EURES nabízí překladačské a tlumočnické služby (doposud ne, ale určitě by se na zprostředkování těchto služeb pro uchazeče mohl EURES zaměřit), 19 % dotázaných osob (19) se domnívá, že EURES je cestovní agentura se zaměřením na země EU a zbývajících 73 % dotázaných (73) předpokládá, že EURES nabízí informační a poradenské služby při hledání práce jiné zemi EU/EHP a Švýcarsku (k tomuto závěru došla majoritní většina pravděpodobně dedukcí, i když o službě EURES nikdy neslyšela viz. výsledky odpovědí v předchozích grafech).

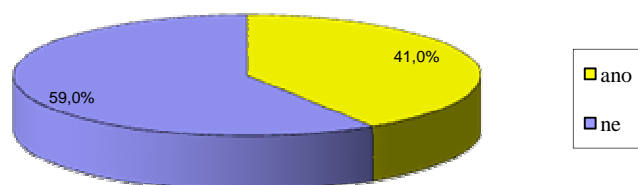
Graf č. 19: Otázka č. 12. Víte, co je náplň práce EURES poradce na krajských pobočkách Úřadu práce ČR?



Zdroj: vlastní

Z celkového počtu 100 % respondentů (100) 17 % dotázaných osob (17) odpovědělo kladně na otázku, co je náplň práce EURES poradce na krajské pobočce Úřadu práce ČR a 83 % dotázaných osob (83) neví, co je náplň práce EURES poradce (náplň práce EURES poradce je velmi různorodá, dotýčný bývá často mimo kancelář a navíc je velmi obtížné ho na jeho pracovišti zastihnout).

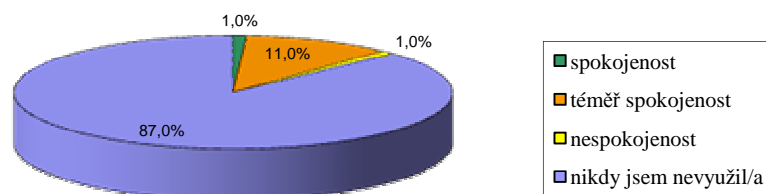
Graf č. 20: Otázka č. 13. Navštívil/a jste portál MPSV ČR nebo Evropský portál pracovní mobility, kde jsou nabídky práce v zahraničí?



Zdroj: vlastní

Z celkového počtu 100 % respondentů (100) 59 % dotázaných osob (59) nikdy nenavštívilo Portál MPSV ani Evropský portál pracovní mobility (většina lidí, která EURES využila nebo využívá upřednostňuje přímý kontakt s poradcem, navíc o existenci internetové nabídky pracovních míst nemá většina lidí ani potuchy viz. odpověď na předchozí otázky ) a 41 % dotázaných osob (41) ho navštívilo (pravděpodobně po upozornění EURES poradce nebo se dotázaní mysleli, že jde jen o návštěvu portálu MPSV, kde jsou aktuální pracovní nabídky v ČR, ne o sekci EURES).

Graf č. 21: Otázka č. 14. Hodnocení služby EURES



Zdroj: vlastní

Z celkového počtu 100 % respondentů (100) 87 % dotázaných osob (87) službu EURES nikdy nevyužilo a tudíž nemůže EURES hodnotit, 1 % dotázaných (1) je se službou EURES spokojený, 11 % dotázaných osob (11) je téměř spokojeno, 1% dotázaných (1) je nespokojeno. Výsledky odráží skutečnost, že česká populace není nakloněna pracovní migraci a raději se spokojí s hůře placeným místem v pohodlí domova. Pokud se již k přeshraniční pracovní migraci odhodlá, tak vyžaduje full-servis od agentury nebo kladné reference od známých, cesta do neznáma prostřednictvím služby EURES vyžadující samostatný aktivní přístup je považována za extrémní variantu, o které je navíc obeznámeno minimum lidí.

## **5.4 Rozhovor s EURES poradcem**

Rozhovor s Ing. Liborem Šimánkem, EURES poradcem za Jihočeský kraj. Seznam otázek se nachází v příloze č. 4.

### **Jak dlouho již pracujete jako EURES poradce?**

Jako EURES poradce pracuji od března 2005, takže letos v březnu to bude 7 let.

### **Z jakého důvodu jste se stal EURES poradcem, co Vás k této práci přivedlo?**

Před tím jsem hodně cestoval, pracoval v cizině a o danou tematiku se zajímal. Bylo to také kvůli tomu, abych někde uplatnil jazyk a abych nezakrňel na nějaké mechanické profesi. Dříve jsem pracoval v geodézii, kde se moc cizí jazyk nepoužívá, tak mi to bylo líto.

### **Využil jste vy osobně služby EURES?**

Pracoval jsem ve Spojených státech, tam působnost EURES zas až tak nesahá. Sice funguje od roku 1993, ale v České republice až od roku 2004. Já jsem vyjížděl v roce 2001 a když jsem jel do Velké Británie, tak jsem ani o EURESu nevěděl, v Londýně jsem byl do roku 2004. Sice už existoval, ale vše bylo v počátcích.

### **Jaký je Váš názor na mezinárodní pracovní migraci?**

Jsou různé vlny. Záleží na tom, jestli je migrace ekonomická, nebo jestli se jedná o migraci za poznáním. Když jsme se dostali do Unie a mohli jsme začít pracovat v roce 2004 – ve Velké Británii, Irsku, ve Švédsku, tak to bylo spíš takové uvolnění, kdy hodně lidí bylo zvědavých, chtěli pracovat v zahraničí a vydělat si peníze. Tudíž hodně lidí vyjelo do Anglie, do Irska. V současnosti to funguje trochu jinak, protože poptávka už byla víceméně uspokojena. Nejsilnější ročníky rodí děti, takže se hodně lidé i vrací. Já si myslím, že v současné době největší význam a potenciál má migrace přeshraniční, kde to není až zase tak daleko. Kurzy už se maličko srovnávají, lidé jdou pracovat do Německa, do Rakouska, a při tom neumí jazyk až tak dobře. Dostanou většinou nekvalifikovanou práci, dostanou 1000 Euro hrubého. Což není ve finále zase tak velký rozdíl. Oproti tomu, co lidé dostanou tady za kvalifikovanou práci. Největší potenciál máme se Slovenskem,

protože tam není skoro žádná jazyková bariéra a lidé migrují skoro nejvíce, většinou je to migrace sem. My ale pracujeme pro obě dvě strany. Když sem přijedou občané Slovenska, řeknou, že je sem pozvala agentura, že sem přijeli autobusem a nemají peníze, na mobil se tomu, komu předem zaplatili částku peněz, dovolat nemůžou, tak s těmi my také operujeme.

### **Můžete mi popsat vaši náplň práce?**

Ted' se třeba dělala internetová burza práce [www.dnyprace.cz](http://www.dnyprace.cz) ve spolupráci s [monster.cz](http://monster.cz), bývá 2x do roka, byla celkem úspěšná a účastnilo se téměř 100 000 lidí v porovnání s Francií, kde bylo kolem 30 000 účastníků. Pak se dělají ještě kamenné burzy práce. Píšeme projekty, organizujeme různé akce, máme webové stránky, které si sami vytváříme, což je bonus, vkládáme sem nabídky práce (linky ze zahraničních úřadů práce). Pak děláme příhraniční poradenské dny nebo akce typu Evropa na dosah. Setkáváme se se zástupci německých a rakouských úřadů práce, kde si vyměňujeme zkušenosti a prohlubujeme tím naše kontakty a když je problém, tak je oboustranně na koho se obrátit. Bývá setkání se zaměstnavateli, měli jsme tu člověka z Hospodářské komory z Vídně, který přednášel, jaké profese jsou žádané a jaké můžou nastat zádrhele, co všechno je třeba si před odjezdem zařídit.

### **Jaký je podle Vašeho názoru přínos služby Eures?**

Je to hlavně „sít“ lidí, přibližně 800 Eures poradců, můžete se online podívat na jejich adresy, na jejich telefony, co umí za jazyky a když mám problém např. na Islandu, tak vím, komu zavolám, komu napíši, a ten problém se vyřeší. Což je největší přínos. Využívají se společná školení, kde poznám mnoho lidí, vím, jakou mají povahu, vím koho se zeptat, koho nezeptat. Jelikož ti lidé k Vám mají osobní vztah, tak jsou schopní Vám konkrétní informaci vyhledat, anebo když se třeba dělají výběrová řízení pro různé firmy (ted' např. pro švédské Volvo, tak ti lidé Vás znají a snadněji s Vámi komunikují a můžou Vám nabídnout, že momentálně shánějí do Volva 1000 lidí).

## **Existuje nějaký trend uplatnění uchazečů na trzích práce evropské unie, EHP a Švýcarska?**

Tady jde hlavně o to, jak daleko jsou ochotní lidé za práci cestovat. Takže se nechá říct, že když je to člověk, který chce bydlet na jedné straně hranice, tak je ochotný dojet maximálně 100 kilometrů, pokud je tam dobrá silnice.

## **Lze specifikovat, jaká je hlavní cílová skupina klientů Eures?**

Přijdou sem například lidé, kteří chtějí vytisknout volná místa, potřebují papíry, sami si papíry doma projdou a firmy si sami obvolávají, protože nejsou „kamarádi“ s internetem. Nebo je pak další skupina lidí, kteří přijdou, já jim ukáži webovou stránku a oni řeknou, že ani nevěděli, že taková volná místa jsou.

## **Můžete procentuálně odhadnout poměr nekvalifikovaných lidí a odborníků, kteří využívají služby EURES?**

To bohužel nemohu odhadnout. Chodí lidé s vysokoškolským vzděláním, kteří jsou ochotni kreslit v Autocadu v Německu, ovládají jazyk, což je ideální případ, a tito lidé mají velkou šanci. Pak jsou lidé, kteří umí jazyk, ale špatně, nebo rozumí, ale jazyk neumí používat, a chtějí pracovat někde v zahraničí. Jde o to, jestli se bariéra prolomí a ti lidé začnou trochu mluvit nebo se jazyk učit. Kvalifikaci nemají, a i proto to mají za hranicemi těžké. Proto je ideální, když lidé mají kvalifikaci a umí jazyk. Pro příklad je ideální truhlář s dobrou němčinou. A důležité je, aby člověk byl samostatný. Naši lidé jsou bohužel zvyklí, že se o ně pořád někdo stará. Firmy však chtějí lidi samostatné. Když uvedu příklad, tak chtějí truhláře, který dostane auto a nářadí, pojedou montovat kuchyni a nepotřebuje pro to dalších 6 lidí, kdy jeden mu bude překládat, druhý držet polínko atd...

## **Takže tito lidé se doma ani nepodívají na internet a hned jdou za Vámi?**

Oni bohužel tito lidé neumí na internetu, nemají doma počítač. Jsou to vyučení lidé nebo středoškoláci. Já jim ukážu, že někde je plno volných míst, např. 400 000 volných míst do Německa, 10 000 míst, která odpovídají technikovi v automobilce. Chtějí vytisknout ten papír s volnými pracovními místy a jsou s tím spokojeni, víc nepotřebují. Firmy si obvolávají sami. Přijdou sem lidé, kteří mají velké dluhy a chtějí je rychle splatit, ale neumí jazyk a myslí si, že je to pro ně spása. Nebo přijdou lidé, kteří jsou kvalifikovaní, a do ciziny chtějí

jít za zkušeností. Já je bohužel nemohu zpovídat, já na ně mohu mít svůj názor, řeknu jim, co si o celé situaci myslím. Někdy děláme pohovory s lidmi v pohraničí, jedeme na úřad práce do Německa, a tam se ukáže, jak lidé ovládají jazyk. Já je zkoušet z jazyka nemůžu, ale na těchto úřadech jsou rodilí mluvčí, ti česky pozdraví, ale pak se jich zeptají hned německy, co jste studoval, jaká je Vaše profese. Někdo mi třeba před tím tvrdil, že neumí německy a tady začne odpovídat plynou němečinou. Nebo bohužel druzí tvrdí, jak dobře umí německy, ale nervozitou při pohovoru neřeknou ani slovo, anebo lhali a jazyk neovládají.

### **Lze sledovat určité změny za dobu fungování Eures v České republice, tedy od roku 2004?**

Hlavně se změnil trend. Zaprvé se od letošního května otevřely pracovní hranice v Rakousku a v Německu, což je mnohem výhodnější. Pokud si spočítáte kurz, že budete bydlet v ČR a pracovat v Německu a budete pendlovat, 1 x denně, 1 x týdně, 1 x měsíčně, je to větší efekt, než když budete pracovat jako dělník v Anglii za minimální mzdu, a když tam budete chtít žít jako člověk, tak to tam zase utratíte. Lidé se přesouvají sem a je třeba si uvědomit, když budou bydlet v příhraničí, tak je třeba umět německy. Němčina není populární, například nedávno jsem slyšel, že na Jazykové škole v Klatovech, kam jsem také chodil, jsou otevřené pouze 2 večerní kurzy němčiny, kam chodí 2 rodiny, které tam chodí kvůli tomu, že se chtějí domluvit německy, až tam pojedou na pivo. Lidé by si měli uvědomit, kde žijí. Když budou žít v Praze, ať se učí anglicky, ale v Prachaticích a ve Vimperku je třeba umět německy. Do firmy si nevezmou člověka, který neumí německy, a můžou si vybírat z čekací listiny, kde je až 500 lidí.

### **O práci v jaké zemi EU je zde největší zájem?**

Největší zájem je samozřejmě o práci v sousedním Rakousku a Německu. Hlavně záleží na dojezdu, tady z Budějovic to je hodina do Freistadtu autem, ale do Pasova to jsou 2 hodiny, takže jezdit každý den 2 hodiny kopce, ve sněhu, to nikdo úplně nemiluje. Z Prachatic lidé zase upřednostňují Německo, z důvodu kratší dojížděky. Ale potom zase, pokud tady máme nějakých 400 míst ve Schladmingu, tam je to 3 hodiny po dálnici, takže tam se může jet na turnus měsíc, 14 dní.



## **Jaká je informovanost veřejnosti o službě EURES a jakým způsobem se o ní mohou občané dozvědět?**

Zde jsou ještě velké rezervy, snažíme se, na co máme rozpočet, plánujeme aktivity na propagaci sítě EURES, návštěvnost se zvyšuje, máme 250.000 otevřených stránek eures.cz za měsíc, zvedá se zájem díky otevření trhu práce, je zde desetinásobný meziroční nárůst zájmu o pracovní místa v Německu a 60 000 otevřených stránek za měsíc oproti loňskému roku, kdy to byla desatina, nabízíme víc než 1200 volných míst v Německu, loni to bylo kolem 50 – 100.

## **Jakou formou se služba EURES prezentuje?**

Máme různé informační letáky, brožury a publikace na úřadech práce vytvořené v rámci informační strategie, propagujeme službu na různých seminářích, informačních schůzkách a veletrzích pracovních příležitostí, je naplánována virtuální reklama v emailech. Na televizní reklamu bohužel nemáme peníze. Když děláme výběrová řízení, tak máme k dispozici tak málo peněz, že to ty firmy vůbec nezajímá. Publikovali jsme automaticky každý měsíc v Mladé Frontě Dnes, samozřejmě v novinách MPSV máme články, občas promluvíme do rádia, ale nemůžeme za to platit. Články se umístí nahoře, pokud tam je nějaký šokující titulek, třeba že Rakušané vydělávají 78000 měsíčně, i když je to nesmysl, ale ten článek visí nahoře mezi hlavními titulky třeba týden, a všichni tam píšou, že to je nesmysl.

## **Z čeho je financovaný rozpočet služby EURES?**

Mzdy jsou financovány se státního rozpočtu (MPSV), jsme zaměstnanci Úřadu práce, naplánované projekty financuje Evropská komise (EURESCoordination). Publikační a reklamní letáky jsou rovněž z rozpočtu EK. EK má určité priority. Je šest priorit a každý rok si řeknou, na co se budou dávat peníze. Např. chtějí se soustředit na mládež, rozhodne se, že se budou pumpovat peníze do akcí na mládež, ale zároveň se na takové papírové věci moc nevěří, a tak se to vždycky nějak stopne. Nebo se rozhodnou, že teď se budeme soustředit na firmy, budeme tlačit akce jako školení pro firmy, budeme se snažit najít co nejvíc cizích firem, které sem přijedou dělat nábor pro naše lidi. Nebo máme problémovou skupinu 50+, kde jsou důchodci nebo lidé těsně před důchodem, kteří si špatně hledají práci, a budeme dělat pro ně akce, co si Evropská komise usmyslí. K Evropským

projektům musí být doložené zápisy, prezenční listiny, kolik lidí přišlo a kolik bylo úspěšných, kolik to stálo, na všechno musí být doklad a výběrová řízení.

### **Jaké služby by z vaší zkušenosti klienti Eurem uvítali?**

Uvítali by, kdyby jezdil autobus s tlumočníkem a průvodcem na zájezd do Německa, tam by je vysadili ve fabrice a tam vedle nich by někdo stál a překládal by, chtějí full-service, aby to měli jisté, aby je tam někdo odvedl, postavil je k mašině a řekl jim, tyhle prkýnka budeš řezat na půlku a večer dostaneš tolik a tolik peněz.

### **Myslíte, že tyhle služby jsou realizovatelné?**

Pro odborníky možná ano, např. jezdili chlapi do Norska do masokombinátu a brali 2700 EUR a agentura si brala 1000 EUR, agentura jim asistovala, odletěla tam s nimi a koupila autobusy, které je vozily každý den do masokombinátu. Eures vzhledem ke snižování počtu zaměstnanců tyhle služby v žádném případě nabízet nemůže, to by tady muselo být ráno dalších 10 lidí před úřadem a organizovat celý ten zájezd.

### **V čem spočívá podle Vás nejslabší článek ve fungování EURES?**

Důležitá je práce se zaměstnavateli, když budeme moci nabízet kvalitní volná místa, zajímavá pro lidi, tak můžeme udělat velkou parádu, záleží na kvalitě volných míst, záleží na státu, jak stát bude podporovat tvorbu volných míst nebo bude nahrávat firmám, bude pro ně vytvářet nějaké nápady, záleží také na podnikatelích, pokud je v regionu nějaký schopný podnikatel, který tvoří volná místa a dělá prospěšné věci pro lidi a vytváří pořád nějaké aktivity, aby mohl zaměstnat více lidí, potom je to radost pro ten region a i ti Němci se k němu výborně chovají. Když jsou volná místa, tak může být i nápor, a když nejsou volná místa, tak tady těm lidem můžeme vyprávět pohádky. Máme tu výhodu, že tady je Německo a Rakousko, v Německu je 400 000 volných míst, v Rakousku 40 000 volných míst, pořád máme co nabízet. Horní Rakousko je dobré, v Bavorsku jsou volná místa, Dolní Rakousko je horší, to už jsou vysídlené oblasti s nízkou hustotou osídlení, je tam hodně starých lidí a nic moc, žádná fabrika tam nefunguje.

### **Jak by se dalo vylepšit fungování systému?**

Pokud je člověk zdravý, má kvalifikaci, pak je důležité, aby fungovalo uznávání kvalifikací do dané země, to bohužel nefunguje a vážne to na domluvě ministerstev školství, která se za dosavadních 20 let nedomluvila. U některých profesí to jde, ale když chce například pečovatelka jít pracovat do domova důchodců v Rakousku, tak musí mít rakouskou kvalifikaci na pečovatelku, je to vlastně jejich nástroj, jak prodloužit přechodná období. Německy mluvící člověk tyhle požadavky častokrát splňovat nemusí, oni vám řeknou, ruku na srdce, chtěli byste, aby se o Vaši babičku staral někdo kdo je jí blízký, nebo někdo, kdo má kulturní bariéry. Dnes je jednotný pracovní trh a pracovní místa jsou určena všem občanům EU, jsou označená místa, kde jsou ochotní nabrat cizince, ale tahle komunitární preference by měla pominout, nemělo by se diskriminovat ani jazykem ani národností, je to na volbě toho zaměstnavatele.

### **Co by se mohlo zlepšit a inovovat v rámci zvýšení efektivity systému a s důrazem na zvýšení zaměstnanosti a pracovní mobility?**

Tady není úplně zájem o to, aby se přesouvaly masy lidí tam nebo tam. My nejsme prodavači hrnců, my máme odstraňovat bariéry, když mi sem přijde člověk, který chce pracovat v Rakousku, tak mu vytisknu volná pracovní místa a ještě mu doporučím navštěvovat alespoň 2 x týdně kurzy němčiny. Ale abychom organizovali autobus do fabriky do Pasova, tak to není zájem kraje ani republiky. Když má nezaměstnaný zájem pracovat v cizině a bere dávky v nezaměstnanosti a další dávky, tak tady je důvod, abychom mu pomohli a ušetřili státu 6x 10.000, nebo tak nějak. Abychom tahali lidi od nás z práce, aby šli pracovat do Německa, tak to ne. Něco jiného je, když přijde člověk, který dělá seřizovače na CNC stroji a chce si rozšířit jazykové a odborné znalosti v zahraničí, tak mu najdu nějaká volná místa a vytisknu mu je nebo ho v systému naučím hledat. On vyrazí pracovat na 2 roky do Německa, naučí se německy a když se vrátí, tak si založí vlastní firmu a bude frézovat věci ze železa a bude to posílat do té německé firmy. Tady jsou 2 důvody, buď je ten člověk v nepříjemné situaci a nemůže si tu najít práci, tak napřeme všechny síly, nebo si ten člověk chce zlepšit jazykové a odborné znalosti. Ale abychom přemlouvali lidi, aby šli dělat do zahraničí a vykašlali se na české firmy, tak to není v našem zájmu.

### **Co se Vám na Vaší práci líbí a co Vás naopak demotivuje?**

Líbí se mi, když přijdou lidé a poděkují, když je vidět ta zpětná vazba, že to nějaký smysl má. Štve mě, když naplánujeme nějaké projekty, dostaneme peníze z Evropské komise, ale peníze zůstanou viset v Praze a my nemůžeme ty akce uskutečňovat a čerpat a musíme půl roku stát a nic neděláme z důvodu reorganizace. Nebo se ty peníze jednou převedly do rezervního fondu Vlády ČR a visely tam 3 měsíce, nebyla ochota nám je poslat s tím, že to jsou úspory. Ale pak jsme museli ty peníze vrátit Evropské komisi a přišli jsme o ně nenávratně. Pokud bychom tady ty peníze měli, tak jsme tady mohli tady uskutečnit nějaké akce a ty peníze by dostaly české firmy a točily by se v české ekonomice, takhle jsme celý ten objem peněz museli vrátit do Bruselu, což je škoda. Je také rozdíl v účetním roce v ČR a v Bruselu. Tady máme účetní rok od ledna do prosince, od půlky prosince do začátku února nemůžeme čerpat, protože ty peníze už nesmíme čerpat, nebo v lednu to trvá nejméně měsíc, než to přijde, někdy až do března. Evropské peníze z Bruselu jsou od dubna do března, první měsíc, to je duben, peníze zase nejsou, to je zase další měsíc ztracený, a jindy přišly peníze z Bruselu až v září a české ministerstvo nechtělo předfinancovat, my jsme byli od dubna do září paralyzovaní, pak jsme mohli čerpat od listopadu do poloviny prosince, do března to zase muselo zůstat ležet, takže jsme čerpali 2 měsíce v roce což ve 14 lidech se nemůže dělat žádný zázrak. Dřív jsme mívali čerpání kolem 90 % nebo až 96 % a snažili jsme se, abychom ty peníze využili a něco tady v republice nechali, a letos jsme měli čerpání 41 %. To může vytvářet zábrany. Ale má to i pozitivní místa, jsme víc v kanceláři a můžeme lidem poradit, vytisknout volná místa, ukazujete jim, kde se co hledá, jak si uznat kvalifikaci, jak je to se zdravotním pojištěním, že můžou přeshraniční pracovníci chodit k lékaři tady i v zahraničí. Volají lidé, že jsou v Rakousku ve zdravotní neschopnosti a zaměstnavatel s nimi rozvázal pracovní poměr a diví se, jak je to možné, lidé jsou zvyklí od nás na měkké zacházení.

Děkuji za rozhovor.

## 6 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A DOPORUČENÍ

### 6.1 Zhodnocení výsledků

Shrneme-li poznatky, ke kterým jsme došli po zpracování praktické části, tak závěry jsou následující: první hypotéza, která předpokládala, že po ukončení přechodných období k 1.5.2011 bude mít více než 30 % dotázaných teoretický zájem o práci v zahraničí se prokázala jako pravdivá, je to dokonce 44 % dotazovaných. Druhá hypotéza, na jejímž základě se předpokládalo, že v případě hypotetické pracovní migrace by službu EURES využilo 20 % dotázaných, se projevila jako nepravdivá, o využití služby EURES nikdo neuvažuje, v úvahu přicházejí pouze pracovní agentury (58 % dotázaných), inzeráty (24 %) a tipy od známých a přátel (18 % dotázaných). Poslední formulovaná hypotéza, která předpokládala, že informovanost o službách sítě EURES činí méně než 50 % dotázaných osob, se opět projevila jako správná, na základě provedeného výzkumného šetření to je 46 %. Výsledky dotazníkového šetření ani rozhovor s Ing. Liborem Šimánkem, EURES poradcem za Jihočeský kraj, bohužel nevyznívají ku prospěchu této služby, musím spíše konstatovat, že mé pochybnosti o smysluplnosti systému EURES v ČR vzrostly. Na jednu stranu musím ocenit otevřenost přístupu Ing. Šimánka, který ochotně a pravdivě, bez prázdných frází a alibismu, zodpověděl všechny položené otázky. Na stranu druhou se však s ohledem na obsah odpovědí nemohu ubránit dojmu, že poměr nákladů na systém EURES, hrazených převážně z rozpočtu Evropské komise, a přínosu tohoto systému pro přeshraniční zaměstnávání a pracovní mobilitu, je naprosto neadekvátní, kdy poskytované peněžní prostředky by se rozhodně nechaly využít podstatně efektivněji. Další samostatnou otázkou je pak „pružnost“, s jakou je systém EURES podporován (financován) jak Ministerstvem práce a sociálních věcí potažmo vládou ČR, tak Evropskou unií, kdy odpovědi Ing. Šimánka svědčí o naprostém vítězství byrokracie jak uvnitř tohoto státu, tak zejména v mechanismech Evropské unie a unijního systému financování s výrazným negativním dopadem mimo jiné i na systém EURES. Zářným příkladem macešského vztahu vnitrostátních orgánů ČR k systému EURES je zmíněné zadržování prostředků poskytnutých a účelově určených z unijních fondů na financování projektů tohoto systému z titulu jakési peněžní rezervy, aby následně tyto prostředky musely být „vráceny do Bruselu“ a mimo jiné to svědčí o tom, že systém EURES se od orgánů ČR valně podpoře netěší. Pokud jsou pak skutečně prostředky na chod systému EURES

z unijních fondů vypláceny tak adresně a včasně, jak je zde popisováno, tedy že prostředky lze čerpat cca dva měsíce v roce, mimo jiné z důvodu odlišného účetního roku v ČR a v „Bruselu“. Pro činnost EURES poradců to po převážnou část kalendářního roku znamená, pokud nejsou prostředky k dispozici, že se jejich činnost omezí na tisk nabídek volných pracovních míst v zemích Evropské unie zájemcům o práci v zahraničí, které si člověk s průměrnou schopností práce s počítačem je schopen vytisknout sám, postrádá dle mého názoru celý systém EURES racionalitu a jedná se jen o plýtvání prostředků z fondů Evropské unie. O smysluplnosti systému EURES rovněž nesvědčí náplň práce EURES poradce, tak jak je EURES poradcem popisována. Ve své podstatě jedinou činností EURES poradce užitečnou pro běžného tuzemského státního příslušníka, zájemce o získání pracovního místa v zahraničí, je pohovor s takovým zájemcem o práci v zahraničí, zjištění jeho jazykových znalostí, profesních dovedností a dosaženého vzdělání a nabídnutí volných pracovních míst v zahraničí, případně rovněž seznámení zájemce o práci v zahraničí se specifiky pracovněprávních vztahů (včetně oblasti sociálního a zdravotního pojištění) v té které členské zemi. V případě zájemce z jiného členského státu o práci v tuzemsku pak rovněž zjištění dosaženého vzdělání a profesních dovedností, ověření jeho znalostí tuzemského jazyka, a následná nabídka volných pracovních míst v tuzemsku. Takováto činnost je samozřejmě potřebná a pro běžného občana, který má zájem o získání práce v zahraničí, jakož i pro unijního občana, který má zájem o získání práce v tuzemsku, velice přínosná, neboť řada lidí zejména se vzděláním v učebních oborech živící se řemeslnou prací či se středoškolským technicky zaměřeným vzděláním má omezenou schopnost, případně i nechuť, samostatně vyhledat informace potřebné k získání práce v zahraničí, včetně informací o pracovněprávních a souvisejících předpisech platících v té které zemi, jejichž neznalost by ve svém důsledku mohla vést k tomu, že by se zaměstnání v zahraničí stalo pro státního příslušníka jiné členské země fiaskem. Pak se ovšem nabízí otázka, zda je skutečně nutné, aby převážně k zajištění výše uvedených služeb pro vnitrostátní občany existoval systém EURES, zatěžující jak rozpočet Evropské unie, který ostatně s ohledem na nastavený způsob výplaty prostředků z evropských fondů za účelem financování projektů systému EURES jeho činnost v jednotlivých členských státech na pět šestin kalendářního roku v podstatě omezuje na činnost popsanou v předchozím odstavci.

## 6.2 Návrh řešení

Pokud by měl systém EURES v ČR v budoucnu skutečně smysluplně fungovat, je dle mého názoru nezbytné zajistit, a to i za podstatně intenzivnější součinnosti vnitrostátních orgánů, plynulé, a tedy nikoli nárazové financování jeho projektů, přičemž by v tomto směru muselo zároveň dojít k výraznému omezení byrokratických mechanismů Evropské unie. V opačném případě by se jako rozumnější a efektivnější řešení jevílo na celý systém EURES rezignovat a finanční zdroje Evropské unie jím nezatěžovat, respektive jej reformovat tak, že by na vytipovaných pracovištích Úřadu práce ČR převzal agendu EURES ze státního rozpočtu financovaný pracovník, jehož náplní práce by bylo mimo jiné také monitorovat volná pracovní místa v zahraničí na základě spolupráce s obdobnými úřady v zahraničích, k čemuž v dnešní době plně postačuje internetová komunikace, dále mít rámcovou znalost o právní úpravě zaměstnávání (pracovního práva) v členských státech Evropské unie, v případě ČR tedy zejména v zemích, kde je zájem občanů ČR o práci výrazný, především Německa, Rakouska, případně Velké Británie, Francie a Itálie, a tyto informace předávat zájemcům o zaměstnání v zahraničí, eventuelně jim zprostředkovávat překladatelské a tlumočnické služby, jazykové kurzy apod. Financování průběžného vzdělávání či proškolení takovýchto zaměstnanců v rámci třeba i mezistátních konferencí či kurzů, školení apod. z prostředků vnitrostátních rozpočtů by pro tyto rozpočty bylo pravděpodobně podstatně menší zátěží, než kterým je ve svém důsledku pro jednotlivé členské státy příspěvek do rozpočtu Evropské unie na úhradu nákladů na fungování systému EURES, včetně dozajista velkorysých platů unijních úředníků tento systém centrálně řídících. Volbou takového řešení by zároveň nedocházelo k často iracionálnímu přerozdělování finančních prostředků z unijních fondů, ve svém důsledku ke škodě všech členských států. Určitě by se také měla změnit strategie fungování systému EURES, zejména pokud jde o procesní postupy, zaměřit se více na podporu klientů při poptávání volných míst v zahraničí, zprostředkování tlumočnických a překladatelských služeb (samozřejmě za poplatek klienta) by bylo cenným přínosem služby a zároveň mohl EURES doplňovat služby pracovních agentur. V zájmu urychlení přenosu informací by mohla být vyvinuta elektronická aplikace, kterou by si zájemci mohli zdarma stahovat na své „chytré“ mobilní telefony (Smartphony) a prostřednictvím těchto moderních technologií efektivně komunikovat se službou EURES (zadání CV mobilem do databáze systému, automatický překlad systémem do požadovaného jazyka, prohlížení aktuálních

nabídek volných míst, automatické zasílání odpovídajících pracovních nabídek přímo na mobil). Tímto způsobem by se rovněž mohla zkrátit doba frikční nezaměstnanosti a také se tímto způsobem sníží doba vyplácení dávek v nezaměstnanosti dotyčným, což se týká zejména absolventů a intelektuálních profesí (spojeno s fenoménem brain drain – odliv mozků). Také by se mělo upustit od pořádání různých nákladných prezentačních akcí a účasti EURES poradců na různých mezinárodních veletrzích, neboť efektivita těchto akcí je mizivá a není úměrná nákladům s tímto spojených. Podle mého názoru je třeba se zaměřit zejména na lokální podporu zájemců o práci v zahraničí (dle dobře známého principu subsidiarity, který je i primární zásadou EU a spočívá v přístupu zdola nahoru, tedy od nejnižší úrovně tj. občanů k vyšším úrovním), která by měla spočívat nejen ve všeobecném poradenství a ve vytištění aktuálních nabídek práce, ale především ve spolupráci a pomoci při navazování kontaktů s budoucími zaměstnavateli a při vyřizování potřebných formálních záležitostí před odjezdem do zahraničí, a poté i při návratu ze zahraničí např. při podávání daňového přiznání apod., což v současné době EURES poradci považují za okrajové činnosti, případně klienty odkazují na internetové stránky nebo jiné subjekty, tímto jednáním klienty odrazují. Na druhou stranu je EURES jako součást veřejných služeb zaměstnanosti pro klienty zárukou kvality a seriózního jednání, lidé mohou mít špatné zkušenosti nebo strach z podvodného jednání agentur, ale nejvíce samozřejmě záleží na jejich přímém kontaktu se zaměstnavatelem. Značné rezervy má EURES v oblasti informovanosti veřejnosti a samotné propagace služby. Je nutno vyhledávat nové možnosti zviditelnění služby tak, aby se dostala do povědomí široké veřejnosti jako standardní dosažitelná služba např. prostřednictvím internetu a virtuální reklamy, jak tuto možnost nastínil i EURES poradce, nebo regionálních novin v příhraničních oblastech, kde je možnost neplacené inzerce, a touto cestou inzerovat volná pracovní místa, která jsou k dispozici v sousedním příhraničním regionu, a to pod hlavičkou EURES. Za úvahu by stály rovněž organizační změny ve fungování systému (EURES poradci pouze v příhraničních oblastech a s působností jako EURES kontaktní osoby – zaměstnanci lokálních poboček úřadu práce s povinností dokládat výsledky své činnosti, jejich finanční ohodnocení by se odvíjelo od jejich pracovních výsledků, tj. od počtu umístěných uchazečů).



## 7 ZÁVĚR

Cílem této práce bylo navrhnout procesní a organizační inovace systému řízení pracovní mobility za účelem zvýšení konkurenceschopnosti evropských ekonomik. Další dílčí cíle spočívaly v návrzích inovace a organizačních změn řízení sociálního rozvoje a zvýšení zaměstnanosti v členských zemích Evropské unie a v realizaci návrhů koncepčních a systémových doporučení, které povedou ke zvýšení konkurenceschopnosti a efektivity sociálního rozvoje. Systém EURES, jak již bylo dříve zmíněno, trpí celou řadou nedostatků, a to jak procesních tak organizačních. V první řadě by se měl tento, dle mého názoru ryze pracovněprávní nástroj, zaměřit na praktické potřeby pracovní síly mezi jednotlivými členskými státy Evropské unie a na zajištění maximálního servisu při hledání a získání pracovních příležitostí v zahraničí, tedy jak pro zaměstnance usilující o získání práce v zahraničí, tak pro zaměstnavatele tuto práci nabízející, a naopak rezignovat na organizování nákladných a prakticky ničím nepřírodných prezentačních akcí, mezinárodních konferencí apod., zbytečně zatěžující rozpočet Evropské unie a členských států včetně ČR. Rozhodně by se měla činnost jednotlivých EURES poradců i celého systému EURES více zaměřit na řešení konkrétních, praktických problémů klientů tohoto systému, např. na podporu klientů při poptávání volných míst v zahraničí, zprostředkování tlumočnických a překladatelských služeb, to vše by bylo cenným přínosem služby. Za úvahu by stálo i navázání spolupráce s pracovními agenturami, např. tak, že by využívaly nabídky volných pracovních míst ze sítě EURES a jejich činnost by se doplňovala, ne překrývala. V zájmu urychlení přenosu informací a zkrácení doby frikční nezaměstnanosti u absolventů a intelektuálně zaměřených pracovních míst a zkrácení doby vyplácení dávek v nezaměstnanosti by mohla být k navržena zdarma ke stažení elektronická aplikace EURES, určená pro „chytré“ mobilní telefony umožňující prostřednictvím moderních technologií efektivně komunikovat se službou EURES (zadání CV mobilem do databáze systému, automatický překlad systémem do požadovaného jazyka, prohlížení aktuálních nabídek volných míst, automatické zasílání odpovídajících pracovních nabídek přímo na mobil). Dále napomáhat odstranění jazykových bariér klientů nabídnutím vhodných jazykových kurzů pro zájemce o práci v zahraničí (pod záštitou EURES a s využitím zdrojů z Evropského sociálního fondu), seznamovat klienty s pracovněprávní problematikou v příslušné členské zemi, kde se o práci ucházejí, snažit se získat více potenciálních klientů a rozšířit portfolium poskytovaných služeb. Chybějícím článkem je

rovněž sledování zpětné vazby mezi EURES poradcem a jeho klienty, což by bylo přínosem pro další fungování služby vzhledem k prokazatelným statistickým údajům ve vztahu k poskytovaným službám a také k další pracovní motivaci EURES poradců, jejichž finanční ohodnocení by se odvíjelo od jejich hmatatelných pracovních výsledků (tj. počtu umístěných uchazečů v jiné zemi). Další budoucí směřování systému EURES tedy spatřuji, jak již bylo výše uvedeno, výlučně v zaměření se na komplexní služby pro zájemce o práci v zahraničí na straně zaměstnanců i zaměstnavatelů a vytvoření funkčních mechanismů, které by zajistily pokud možno bezproblémové plnění tohoto cíle, tedy v dnešní době počítačové komunikace především poskytováním jednoduchého, srozumitelného a funkčního volného dálkového přístupu ke všem službám systému EURES. Takovéto pojetí systému EURES by mohlo a mělo být do budoucna jednoznačným přínosem. Cílem výzkumné části bylo prokázat působení politických a hospodářských změn na zájem občanů o mezinárodní pracovní migraci a vlivu služby EURES na zvýšení pracovní mobility občanů ČR a s tím související zvýšení zaměstnanosti, konkurenceschopnosti a ekonomického rozvoje EU za předpokladu efektivnější propagace a medializace služby. Po ukončení platnosti přechodných období lze skutečně konstatovat zájem občanů o práci v zahraničí (zejména tedy v příhraničních oblastech, jedná se o dojížděkovou migraci – tzv. pendlerství), kdy odpadly administrativní překážky omezující volný pohyb pracovníků, nicméně vliv služby EURES na zvyšování pracovní mobility občanů ČR je mizivý. Systém EURES by měl rozhodně podniknout zásadní kroky směřující k vlastní prezentaci a propagaci, jeho smyslu, cílů a služeb, které nabízí široké veřejnosti, neboť nejméně z výzkumu provedeného formou dotazníku je zřejmé, že pro širší veřejnost je slovo EURES neznámým pojmem a o jeho existenci a nabídce služeb nemají obecné informace, tudíž službu nemohou využít. Jen těžko si pak lze představit jiný způsob pro masovou prezentaci jakéhokoli sebelepšího programu, než cestou reklamy (případně vzdělávacích pořadů, rozhovorů, článků) v hromadných a lokálních sdělovacích prostředcích. Určení prostředků z unijního rozpočtu na tento prezentační a reklamní účel se jeví rozhodně jako výrazně smysluplnější než jejich vynaložení na konání mezinárodního setkání EURES poradců. Důsledná prezentace systému EURES široké veřejnosti by měla vést k automatickému výraznému zvýšení zájmu o tento systém, a v souvislosti s tím by měla být zároveň garantována kvalitní dostupnost služeb a informací poskytovaných tímto systémem prostřednictvím internetu, tedy prostřednictvím příslušných webových stránek

obsahujících veškeré dostupné údaje typu nabídky volných pracovních míst, požadavků jednotlivých zaměstnavatelů vztahujících se ke konkrétnímu pracovnímu místu, specifik sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění a daňových povinností v jednotlivých členských zemích. Pokud by zde ze strany zřizovatele služby EURES – Evropské komise nebyl zájem o modifikaci fungování služby, tak je její financování zbytečným rozmarem a plýtváním peněz z evropského rozpočtu a rozpočtů členských států, jelikož způsob, jakým EURES funguje v současné době, je zcela neefektivní a bez jeho existence by se rozhodně dle mého názoru nic závažného nestalo. Snad se změny ve struktuře programu a v jeho veřejné prezentaci, avizované v rozhovoru s EURES poradcem, podaří alespoň částečně realizovat a fungování služby by mohlo zaznamenat nárůst efektivity snížením nezaměstnanosti o 2-3 % v konkrétním příhraničním regionu, pak bychom v tomto případě hovořili o značném úspěchu. Pokud by služba měla pokračovat v zajetých kolejích bez výraznějších změn, pak by byla její další existence skutečně sporná.

## 8 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Knižní publikace:

- [1] DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vyd. 6. dotisk. Praha: Karolinum, 2009. 374 s. ISBN: 978-80-246-0139-7.
- [2] DRBOHLAV, Dušan. *Migrations Trends in Selected Applicant Countries. VOLUME II – The Czech Republic „The Times They Are A-Changing“*. 1. vyd. Vienna: International Organization for Migration, 2004. 136 s. ISBN 92-9068-182-9.
- [3] *EURES Evropská síť pracovních příležitostí*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2008. 5 s. ISBN 978-92-79-07195-9.
- [4] European Commission. *Three tools to facilitate online job matching throughout Europe: ESCO, EURES, Match&Map*. Luxemburg: Publications Office of the European Union, 2010. 9 s. ISBN: 978-92-79-15980-0.
- [5] *Externí nezávislá evaluace sítě EURES v ČR 2007 – 2010*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2010. 57 s.
- [6] FASSMAN, Martin a kol. *Sociální a ekonomické dopady vstupu ČR do EU*. 1. vyd. Praha: VŠE, 2001. 256 s. ISBN 80-245-0197-X.
- [7] HUDEČKOVÁ, Helena, KUČEROVÁ, Eva, KŘÍŽ, Lukáš. *Metodologie sociologického výzkumu pro nesociology*. 1. vyd. Praha: PEF ČZU, 2001. 122 s. ISBN: 80-213-0791-9.
- [8] JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. 285 s. ISBN 80-7178-535-0.
- [9] JOKLOVÁ, Kateřina, RYŠAVÁ, Jitka a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 1. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2009. 312 s. ISBN 978-80-7357-437-6.
- [10] KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- [11] *Právní základ – soubor textů, které tvoří právní základ EURES*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007. 37 s. ISBN 92-79-03460-X.
- [12] ROUBÍČEK, Vladimír. *Úvod do demografie*. 1. vyd. Praha: Codex Bohemia, 1997. 349 s. ISBN 80-85963-43-4.
- [13] SOUŠKOVÁ, Milena. *Legal Regulation of the Labour Market in the Czech Republic*. In *Working Papers Fakulty Mezinárodních vztahů*. Praha: Nakladatelství VŠE Oeconomica, 28/2008, vol. II. 22 s. ISBN 1802-6591.

[14] VAVŘEČKOVÁ, Jana a kol. *Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil*. 1.vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. 87 s. ISBN 80-87007-00-X.

#### Internetové zdroje:

[15] *Aktivity sítě EURES 2009/2010* [online]. Publikováno 26. 9. 2011. [cit. 2011-09-30]. 16 s. (PDF). Dostupné z:

<[http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocnizpravy\\_eures/eures\\_brozura\\_2009-2010.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocnizpravy_eures/eures_brozura_2009-2010.pdf)>.

[16] ČERVENKA, Jaroslav. *Evropský trh práce a systém EURES* [online]. Publikováno 2001. [cit. 2011-06-27]. Dostupné z: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/evropsky-trh-prace-a-system-eures-15367.html>>.

[17] *EURES v přeshraničních regionech* [online]. [cit. 2011-08-16]. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=56&acro=eures&lang=cs>>.

[18] *EURES v přeshraničních regionech. EURES -T Bayern-Tschechien* [online]. [cit. 2011-08-16]. Dostupné z:

<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=cs&acro=eures&catId=56&parentCategory=&orgId=3210>>.

[19] *EURES v přeshraničních regionech. EURES -T TriRegio* [online]. [cit. 2011-08-20]. Dostupné z:

<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=cs&acro=eures&catId=56&parentCategory=&orgId=7763>>.

[20] *EURES v přeshraničních regionech. EURES -T Beskydy* [online]. [cit. 2011-08-20]. Dostupné z:

<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=cs&acro=eures&catId=56&parentCategory=&orgId=668>>.

[21] *Hospodářská komora České republiky: otevření pracovního trhu v Německu a Rakousku je šancí pro české firmy* [online]. Publikováno 29. 4. 2011. [cit. 2011-11-28]. Dostupné z:

<<http://finance.cz/zpravy/finance/308192-hospodarska-komora-ceske-republiky-otevreni-pracovniho-trhu-v-nemecku-a-rakousku-je-sanci-pro-ceske-firmy-/>>.

[22] *Konkurenceschopnost a volný pohyb pracovních sil* [online]. Publikováno 2007. [cit. 2011-04-21]. 28 s. (PDF). Dostupné z: <[http://www.euroskop.cz/gallery/35/10567-konkurenceschopnost\\_a\\_volny\\_pohyb\\_ps.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/35/10567-konkurenceschopnost_a_volny_pohyb_ps.pdf)>.

- [23] *Managing Mobility Matters* [online]. PricewaterhouseCoopers, 2006. [cit. 2011-04-23]. 50 s. (PDF). Dostupné z: <[http://www.pwc.ch/user\\_content/editor/files/publ\\_tls/pwc\\_managing\\_mobility\\_matters\\_e.pdf](http://www.pwc.ch/user_content/editor/files/publ_tls/pwc_managing_mobility_matters_e.pdf)>.
- [24] *Mobility in Europe: The Way Forward* [online]. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007. [cit. 2011-05-10]. 19 s. (PDF). Dostupné z: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/03/en/1/ef0703en.pdf>>.
- [25] NAVRÁTIL, Marcel. *EURES právní a programové dokumenty* [online]. Aktualizováno 28. 4. 2006. [cit. 2011-08-14]. 40 s. (PDF). Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/eszcz.pdf>>.
- [26] NAVRÁTIL, Marcel. *Služba EURES v ČR* [online]. Publikováno 30. 10. 2007, aktualizováno 18.7.2011. [cit. 2011-08-15]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/eures/sit\\_eures](http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures)>.
- [27] NAVRÁTIL, Marcel. *Služba EURES v EU a EHP* [online]. Publikováno 30. 10. 2007, aktualizováno 18. 7. 2011. [cit. 2011-08-20]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/eures/sit\\_eures](http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures)>.
- [28] Portál veřejné správy ČR. *EURES* [online]. [cit. 2011-08-15]. Dostupné z: <[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/8712?ks=1083&docid=411](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/8712?ks=1083&docid=411)>.
- [29] *Služba sítě EURES pro zaměstnavatele* [online]. [cit. 2011-08-21]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/eures/zamestnavatele/nabidky\\_prace](http://portal.mpsv.cz/eures/zamestnavatele/nabidky_prace)>.
- [30] *Statistika zobrazení stránek v sekci EURES* [online]. Publikováno 22. 1. 2012. [cit. 2012-01-22]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/eures/webstat>>.
- [31] URBAN, Luděk. *Volný pohyb osob* [online]. [cit.2011-05-12]. Dostupné z: <<http://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob>>.
- [32] VAVREČKOVÁ, Jana. *Migrační potenciál po vstupu ČR do EU* [online]. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006. [cit. 2011-06-20]. 24 s. (PDF). ISBN 80-87007-08-5. Dostupné z: <<http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz-189.pdf>>.
- [33] VAVREJNOVÁ, Marie. *Mobilita pracovní síly před a po vstupu do EU* [online]. Publikováno 2004. [cit.2011-04-23]. 29 s. (PDF). Dostupné z: <<http://www.vse.cz/aop/pdf/267.pdf>>.
- [34] VOJTÍŠKOVÁ, Radka. *Jak za prací do Evropy* [online]. 1. 12. 2010. [cit. 2011-08-19]. 33 s. (PPT). Dostupné z: <[http://euroskop.cz/gallery/58/17519-eures-skoly\\_01122010.pdf](http://euroskop.cz/gallery/58/17519-eures-skoly_01122010.pdf)>.
- [35] *Volný pohyb osob* [online]. Aktualizováno 13. 5. 2011. [cit.2011-05-12]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/1280>>.

[36] *Volný pohyb pracovníků* [online]. Aktualizováno 4. 5. 2009. [cit. 2011-05-15]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/1281>>.

[37] *Výroční zpráva EURES ČR květen 2004 - březen 2005* [online]. Publikováno 2. 9. 2009. [cit. 2011-04-18]. 24 s.(PDF). Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocnizpravy\\_eures/vyrocnizprava.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocnizpravy_eures/vyrocnizprava.pdf)>.

[38] *Výroční zpráva o činnosti EURES 2008 - 2009* [online]. Publikováno 26. 7. 2011. [cit. 2011-08-22]. 16 s. (PDF). Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocnizpravy\\_eures/publikace\\_eures\\_-\\_vnitrek.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocnizpravy_eures/publikace_eures_-_vnitrek.pdf)>.

[39] *Zpráva o činnosti EURES v období 2006 – 2008. Na cestě k jednotnému evropskému trhu práce* [online]. Brusel: Evropská komise, 2010. [cit. 2011-08-22]. 14 s. (PDF). Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0731:FIN:CS:PDF>>.

## 9 SEZNAM GRAFŮ, TABULEK A SCHÉMAT

### Seznam grafů

Graf č. 1: Mobilita dle vzdáleností .....	11
Graf č. 2: Hlavní motivace k pracovní migraci v rámci EU .....	12
Graf č. 3: Hlavní překážky pracovní mobility v rámci EU.....	13
Graf č. 4: Struktura dotazů na EURES poradce.....	24
Graf č. 5: Vývoj počtu dotazů na EURES poradce v minulých letech.....	25
Graf č. 6: Struktura klientů EURES.....	31
Graf č. 7: Počet zhlédnutých stránek EURES prosinec 2010/leden 2011 .....	36
Graf č. 8: Otázka č. 1. ....	39
Graf č. 9: Otázka č. 2. ....	39
Graf č. 10: Otázka č. 3. ....	40
Graf č. 11: Otázka č. 4. ....	41
Graf č. 12: Otázka č. 5. ....	41
Graf č. 13: Otázka č. 6. ....	42
Graf č. 14: Otázka č. 7. ....	42
Graf č. 15: Otázka č. 8. ....	43
Graf č. 16: Otázka č. 9. ....	44
Graf č. 17: Otázka č. 10. ....	44
Graf č. 18: Otázka č. 11. ....	45
Graf č. 19: Otázka č. 12. ....	46
Graf č. 20: Otázka č. 13. ....	46
Graf č. 21: Otázka č. 14. ....	47

### Seznam tabulek

Tabulka č.1: Srovnání základních demografických charakteristik potenciálních migrantů v ČR v r.2000, 2003 a 2005. ....	14
Tabulka č.2: Výhody a nevýhody sjednoceného trhu práce .....	17
Tabulka č.3: Rozpočtové závazky a platby v období 2006–2008 .....	26

### Seznam schémat

Obr.č. 1: Struktura EURES v ČR .....	23
--------------------------------------	----



## 10 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 Logo EURES .....	68
Příloha č. 2 Dotazník .....	69
Příloha č. 3 Zpracování dotazníkového šetření.....	70
Příloha č. 4 Otázky pro EURES poradce .....	72
Příloha č. 5 Mapa přeshraničních regionů EURES – T.....	73

## 11 PŘÍLOHY

### Příloha č. 1 Logo EURES



Zdroj: *Logo EURES* [online]. [cit.2012-02-20].  
Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty>>.

## Příloha č. 2 Dotazník

Dobrý den, jmenuji se Marie Hošková a studuji II.ročník navazujícího magisterského studia Veřejná správa a regionální rozvoj na PEF ČZU v Praze. Shromažďuji podklady ke zpracování praktické části diplomové práce s názvem „Systém EURES – funkce, význam a hodnocení“ a budu Vám velmi vděčná za vyplnění tohoto anonymního dotazníku. U každé odpovědi vyplňte prosím pouze jednu vhodnou odpověď. Předem děkuji za Vaši ochotu a čas, který věnujete vyplnění dotazníku.

1. Pohlaví <input type="checkbox"/> Žena <input type="checkbox"/> Muž	2. Věk <input type="checkbox"/> méně než 20 <input type="checkbox"/> 20 – 39 <input type="checkbox"/> 40 – 59 <input type="checkbox"/> 60 a více
3. Vzdělání <input type="checkbox"/> základní <input type="checkbox"/> středoškolské bez maturity <input type="checkbox"/> středoškolské s maturitou <input type="checkbox"/> vysokoškolské bakalářské <input type="checkbox"/> vysokoškolské magisterské	4. Společenské zařazení <input type="checkbox"/> student <input type="checkbox"/> zaměstnaný <input type="checkbox"/> nezaměstnaný <input type="checkbox"/> OSVČ <input type="checkbox"/> jiné (uveďte).....
5. Lákala by vás možnost pracovat v zahraničí? <input type="checkbox"/> Ano <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/> Nevím	6. Pracoval/a jste již někdy v zahraničí? <input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne
7. Pokud byste se rozhodl/a odjet pracovat do zahraničí, jakým způsobem byste si zde sháněl/a vhodné pracovní místo? <input type="checkbox"/> pracovní agentury <input type="checkbox"/> inzeráty <input type="checkbox"/> jiný způsob (uveďte).....	8. Pokud jste již v zahraničí pracoval/a, jakým způsobem jste si zde sháněl/a místo? <input type="checkbox"/> pracovní agentury <input type="checkbox"/> inzeráty <input type="checkbox"/> jiný způsob (uveďte)..... <input type="checkbox"/> nepracoval/a
9. Slyšel/a jste někdy o službě EURES? <input type="checkbox"/> Ano <input type="checkbox"/> Ne <input type="checkbox"/> Nevím	10. Kde jste se o možnosti využít systém EURES dozvěděl/la? <input type="checkbox"/> na internetu <input type="checkbox"/> v tisku <input type="checkbox"/> na Úřadě práce <input type="checkbox"/> jinde (uveďte kde)..... <input type="checkbox"/> nikde
11. Jaké služby systém EURES nabízí? <input type="checkbox"/> překladatelské a tlumočnické služby <input type="checkbox"/> cestovní agentura se zaměřením na země EU <input type="checkbox"/> informační a poradenské služby při hledání práce v jiné zemi EU/EHP a Švýcarsku	12. Víte, co je náplní práce EURES poradce na krajských pobočkách Úřadu práce ČR? <input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne
13. Navštívil/a jste portál MPSV ( <a href="http://portal.mpsv.cz/eures">http://portal.mpsv.cz/eures</a> ), nebo Evropský portál pracovní mobility ( <a href="http://www.eures.europa.eu">www.eures.europa.eu</a> ) kde jsou nabídky práce v zahraničí? <input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne	14. Ohodnoťte prosím Vaši zkušenost se službou EURES. <input type="checkbox"/> spokojenost <input type="checkbox"/> téměř spokojenost <input type="checkbox"/> nespokojenost <input type="checkbox"/> nikdy jsem nevyužil/a

Příloha č. 3 Zpracování dotazníkového šetření

Respondent/Otázka	Odpovědi na otázku													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	a	b	d	b	b	b	a	d	a	a	c	a	a	d
2	b	b	d	b	b	b	b	d	b	e	c	a	b	d
3	a	b	b	c	a	a	a	b	a	a	c	a	a	d
4	b	c	d	b	b	b	a	d	b	e	b	b	b	d
5	a	c	a	c	b	b	a	d	b	e	c	b	b	d
6	a	b	c	a	a	b	a	d	b	e	b	b	b	d
7	a	b	c	a	b	b	a	d	b	e	b	b	b	d
8	b	c	a	c	b	b	a	d	a	c	c	b	b	d
9	b	b	c	c	a	b	a	c	a	c	c	b	a	b
10	b	b	a	c	a	b	c	d	b	e	b	b	b	d
11	a	c	c	c	b	b	a	d	a	a	c	b	b	d
12	a	b	c	c	a	b	a	d	a	c	c	b	a	b
13	b	c	a	b	b	b	a	d	b	e	b	b	b	d
14	a	b	d	c	c	b	a	d	c	e	c	b	b	d
15	a	b	a	c	b	b	b	d	b	e	a	b	b	d
16	b	c	c	c	a	b	b	d	a	b	c	a	b	d
17	b	b	b	c	a	b	b	d	b	e	b	b	a	d
18	a	c	c	c	b	b	a	d	b	c	c	b	b	d
19	b	b	e	c	b	b	a	d	b	e	c	b	b	d
20	a	a	b	c	a	a	b	b	a	d	b	a	b	d
21	a	a	a	c	a	b	b	d	b	e	b	b	b	d
22	a	c	a	c	a	b	b	d	c	a	c	b	b	d
23	a	c	b	c	b	b	b	c	c	b	c	b	b	d
24	b	b	c	c	c	b	a	d	a	a	c	a	a	b
25	a	b	a	c	a	b	c	d	b	e	a	b	b	d
26	a	b	c	c	b	b	a	d	a	a	c	b	a	d
27	a	b	e	c	b	b	a	d	b	e	b	b	a	d
28	b	c	c	c	c	b	c	d	b	e	a	b	a	d
29	a	b	b	c	c	b	c	d	b	e	b	b	a	d
30	a	b	b	c	b	b	a	d	b	e	a	b	b	d
31	a	b	b	c	a	b	b	d	b	e	b	b	b	d
32	b	b	d	c	a	a	a	a	a	a	c	b	a	b
33	a	b	c	c	a	a	a	a	a	a	c	b	a	d
34	a	c	a	c	b	b	b	d	b	e	b	b	b	d
35	a	b	d	c	a	b	a	d	a	c	c	a	a	b
36	b	b	c	a	a	a	a	a	a	c	c	b	a	d
37	a	c	d	b	b	a	c	d	b	e	d	c	a	d
38	a	b	c	b	a	b	b	d	a	c	c	b	a	b
39	a	c	e	d	c	a	b	d	a	c	e	c	b	d
40	b	c	e	b	a	a	c	d	b	e	c	b	b	d
41	b	b	d	b	a	b	a	d	a	a	c	b	a	b
42	b	b	d	b	b	b	a	d	a	a	c	a	a	d
43	a	b	d	b	b	b	a	d	a	a	c	b	a	d
44	a	b	e	b	a	a	a	c	a	a	c	a	a	d
45	a	b	d	b	c	b	a	d	a	a	c	b	b	d
46	a	b	d	b	c	a	b	c	c	a	c	b	a	d
47	b	c	e	d	b	a	b	c	a	a	c	b	a	b
48	a	b	d	b	c	b	a	d	b	e	c	b	b	d
49	b	b	c	d	a	a	c	a	a	a	c	b	a	b
50	a	a	c	a	c	b	b	d	a	a	c	b	b	b
51	b	b	c	c	a	a	a	c	a	c	c	b	a	c
52	a	c	d	b	b	b	a	d	a	c	c	b	b	d
53	a	b	e	b	a	a	a	c	b	e	c	b	b	d
54	a	b	d	b	c	b	b	d	a	a	c	b	a	d
55	a	b	d	b	b	b	b	d	a	a	c	b	a	d
56	b	b	c	b	b	a	b	b	b	e	c	b	b	d
57	b	b	d	b	a	a	a	a	a	a	c	b	a	d
58	b	b	d	b	b	a	a	c	b	e	c	b	b	d
59	a	b	d	b	a	b	b	d	b	e	c	b	b	d
60	b	b	d	b	b	b	a	d	b	e	b	b	b	d

Uspovědi na otázku														
Respondent/Ordno	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
61	b	c	d	b	a	a	c	c	a	a	c	b	b	d
62	b	b	d	b	a	a	a	a	a	a	c	a	a	d
63	b	c	d	b	b	b	b	b	b	e	b	b	b	d
64	a	b	d	b	b	b	a	a	b	e	c	b	b	d
65	b	c	d	b	a	b	a	d	a	a	a	b	a	d
66	a	c	d	d	a	b	a	d	a	c	c	b	a	d
67	b	b	d	e	b	b	c	d	b	e	c	b	b	d
68	a	b	d	b	a	b	a	d	b	e	c	b	b	d
69	a	b	d	b	a	b	c	d	b	e	b	b	b	d
70	a	b	d	b	b	b	c	c	a	a	c	b	b	d
71	b	b	e	d	b	a	c	c	b	e	c	b	b	d
72	a	b	e	b	a	a	a	a	b	e	c	b	b	d
73	a	b	d	b	a	b	b	d	a	a	c	a	b	d
74	b	b	a	a	a	b	a	d	a	a	c	b	a	d
75	b	c	e	b	b	a	c	c	b	e	c	b	b	d
76	a	b	e	e	a	a	a	a	a	c	c	a	a	d
77	b	c	b	b	a	a	c	c	a	d	c	a	a	a
78	b	c	e	b	a	a	a	a	c	e	a	b	b	d
79	a	b	c	b	c	b	b	d	c	e	c	b	b	d
80	b	b	b	b	c	a	c	c	c	a	b	b	b	d
81	a	b	d	e	a	a	a	a	a	c	c	a	a	b
82	a	c	b	b	b	b	b	d	b	e	c	b	b	d
83	a	c	d	b	b	b	a	d	a	e	c	b	a	d
84	a	b	e	b	c	a	b	a	b	e	c	b	b	d
85	b	b	d	b	a	b	a	d	b	e	c	b	b	d
86	a	b	d	b	b	b	a	d	a	a	c	b	b	d
87	a	b	d	b	b	b	a	d	b	e	c	b	b	d
88	b	b	d	c	a	b	c	d	b	e	c	b	a	d
89	a	b	d	b	b	b	a	d	b	e	c	b	b	d
90	a	b	d	b	a	b	a	d	b	e	c	b	b	d
91	a	b	d	b	b	b	a	d	a	a	c	b	a	d
92	b	b	d	b	b	b	a	d	a	a	c	b	a	d
93	a	c	b	b	b	b	a	d	a	b	b	b	b	d
94	a	b	c	a	b	b	a	d	a	a	c	a	a	d
95	b	b	b	c	b	a	c	c	b	e	b	b	a	d
96	b	b	b	c	a	b	c	d	c	e	a	b	b	d
97	b	c	b	c	a	b	b	d	b	e	b	b	b	d
98	a	b	b	c	b	b	a	d	b	e	a	b	b	d
99	a	b	b	c	a	b	a	d	c	e	c	b	b	d
100	b	b	c	b	b	a	a	a	a	c	c	a	a	d
<b>Četnost odpovědí</b>														
a)	59	3	10	6	44	31	58	14	48	31	8	17	41	1
b)	41	70	16	50	43	69	24	5	44	3	19	83	59	11
c)		27	20	36	13		18	17	10	13	73	0		1
d)		0	41	5				64		3				87
e)			13	3						50				
celkem odpovědí	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Procentuální vyhodnocení odpovědí</b>														
% a)	59.0%	3.0%	10.0%	6.0%	44.0%	31.0%	58.0%	14.0%	48.0%	31.0%	8.0%	17.0%	41.0%	1.0%
% b)	41.0%	70.0%	16.0%	50.0%	43.0%	69.0%	24.0%	5.0%	44.0%	3.0%	19.0%	83.0%	59.0%	11.0%
% c)		27.0%	20.0%	36.0%	13.0%		18.0%	17.0%	10.0%	13.0%	73.0%	0.0%		1.0%
% d)		0.0%	41.0%	5.0%				64.0%		3.0%				87.0%
% e)			13.0%	3.0%						50.0%				

#### **Příloha č. 4 Otázky pro EURES poradce**

1. Jak dlouho již pracujete jako EURES poradce?
2. Z jakého důvodu jste se jím stal, co Vás k této práci přivedlo?
3. Využil jste vy osobně někdy služby EURES?
4. Jaký je Váš názor na mezinárodní pracovní migraci?
5. Můžete mi popsat Vaši náplň práce?
6. Jaký je podle Vášeho názoru přínos služby EURES?
7. Existuje určitý trend pokud jde o uplatnění uchazečů na trzích práce EU/EHP a Švýcarska?
8. Lze specifikovat jaká je hlavní cílová skupina klientů EURES?
9. Můžete procentuálně odhadnout poměr nekvalifikovaných lidí a odborníků, kteří využívají služby EURES?
10. Lze sledovat určité změny za dobu fungování EURES v České republice, tedy od roku 2004?
11. O práci v jaké zemi EU je největší zájem?
12. Jaká je informovanost veřejnosti o službě EURES a jakým způsobem se o ní mohou občané dozvědět?
13. Jakou formou se služba EURES prezentuje?
14. Z čeho je financovaný rozpočet služby EURES?
15. Jaké služby by z vaší zkušenosti klienti EURES uvítali?
16. Myslíte, že tyto služby jsou realizovatelné?
17. V čem spočívá podle Vás nejslabší článek ve fungování EURES?
18. Jak by se dalo vylepšit fungování systému?
19. Co by se mohlo zlepšit a inovovat v rámci zvýšení efektivity systému a s důrazem na zvýšení zaměstnanosti a pracovní mobility?
20. Co se Vám na Vaší práci líbí a co Vás naopak demotivuje?

## Příloha č. 5 Mapa přeshraničních regionů EURES - T



1. [EuresChannel \(BE-FR-UK\)](#)
2. [Scheldemonnd \(BE-NL\)](#)
3. [EURES-TriRegio \(CZ-DE-PL\)](#)
4. [EURES Maas-Rhin \(BE-DE-NL\)](#)
5. [P.E.D. \(BE-FR-LUX\)](#)
6. [Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz \(DE-FR-LUX\)](#)
7. [Bayern - Tschechien \(DE-CZ\)](#)
8. [EURES Cross Border Denmark-Germany](#)
9. [EUREGIO Rhein-Waal \(DE-NL\)](#)
10. [Danubius \(SK-HU\)](#)
11. [Pannonia \(HU-AT\)](#)
12. [Northern Ireland/Ireland \(IE-UK\)](#)
13. [TransTirolia \(IT-AT-CH\)](#)
14. [ØRESUND \(DK-SV\)](#)
15. [Galicia/Região Norte \(ES-PT\)](#)
16. [Oberrhein \(FR-DE-CH\)](#)
17. [Tornedalen \(SV-SF\)](#)
18. [Bodensee \(DE-AT-CH-FL\)](#)
19. [Euradria \(IT-SI\)](#)
20. [BESKYDY \(CZ-PL-SK\)](#)

Zdroj: EURES v přeshraničních regionech [online]. [cit. 2012-02-20]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=cs&catId=56&parentCategory=56>.