

UNIVERZITA PARDUBICE

Fakulta ekonomicko – správní

Bakalářská práce

2010

Ondřej Doubek

UNIVERZITA PARDUBICE

Fakulta ekonomicko – správní

Evropská služba zaměstnanosti

Ondřej Doubek

Bakalářská práce

2010

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva
Akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Ondřej DOUBEK
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: Veřejná ekonomika a správa

Název tématu: Evropská služba zaměstnanosti

Zásady pro vypracování:

O Evropské službě zaměstnanosti (EURES)
EURES v ČR
Poptávka po práci v ČR s důrazem na státní příslušnost
Pracovní podmínky
Mezinárodní pracovní mobilita

Rozsah grafických prací: –
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

MPSV ČR: Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: Politika pro občany. 2. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, 40 s. přeloženo z European Employment and Social Policy: a Policy for People. ISBN 80-86552-57-8

SIROVATKA, T. Politika pracovního trhu. Brno: Masarykova univerzita, 1995. ISBN 80-210-1251-X

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

Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společnostech. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2001. 167 s. (Edice učebnic PrF MU v Brně ; č. 269). ISBN 80-210-2729-0

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Táňa Karlíková
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: 30. června 2009

Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2010



doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.



Ing. Robert Bafa, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 15. července 2009

Prohlašuji, že tuto práci jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 25. 4. 2010

Doubek Ondřej

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval všem, kteří přispěli k vytvoření této bakalářské práce. Zejména pak vedoucí bakalářské práce paní Ing. Táně Karlíkové za odborné vedení, cenné připomínky a rady při zpracování. Dále EURES poradkyni paní Radce Vojtíškové za její trpělivost, poskytnuté materiály a cenné informace.

SOUHRN

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou Evropské služby zaměstnanosti. V úvodu práce jsou vymezeny jak teoretické poznatky týkající se této služby, tak informace popisující migraci obyvatelstva. Velký prostor je dán především přiblížení Evropské služby zaměstnanosti a poznatkům týkající se odezvy široké veřejnosti na tuto službu. Jsou zde popisovány klady a zápory, se kterými se klienti při využívání Evropské služby zaměstnanosti setkávají a stručné návrhy řešení, které by mohly přispět k lepšímu fungování služby.

KLÍČOVÁ SLOVA

EURES, trh práce, migrace, Evropský hospodářský prostor

TITLE

European Employment Services

ABSTRACT

This thesis deals with the European Employment Services. In the beginning of the work are defined the theoretical knowledge of the services and information describing the migration of the population. A large space is given particular the European employment services approach and knowledge related to the general public response to this service. There are described the pros and cons with which customers experience when using the European Employment Services and brief solution proposals, which could contribute to a better functioning of the service.

KEYWORDS

EURES, labour market, migration, European Economic Area

Obsah

ÚVOD.....	8
1 Migrace.....	9
1.1 Mobilita a migrace	9
1.2 Pracovní migrace	11
1.3 Migrační teorie.....	12
1.3.1 Neoklasická teorie	12
1.3.2 Ekonomická teorie.....	13
1.3.3 Ostatní migrační teorie	13
1.4 Bariéry migrace.....	14
1.5 Přechodné období pro volný pohyb pracovníků v rámci EU.....	15
2 Evropská služba zaměstnanosti (EURES).....	18
2.1 Pojem EURES.....	18
2.2 Důvod vzniku a cíle EURES.....	18
2.3 Právní dokumenty EURES	20
2.4 Cílové skupiny	21
2.5 EURES poradce	22
3 EURES a pracovní migrace v číslech.....	25
3.1 Zájem klientů o síť EURES v České republice	25
3.2 Zájem klientů o síť EURES v Pardubickém kraji.....	27
3.3 Struktura dotazů k EURES poradcům v České republice.....	28
3.4 Češi pracující v jiných členských zemích EU	30
3.4.1 Čeští občané zaměstnaní v Německu v číslech	31
3.4.2 Čeští občané zaměstnaní v Rakousku v číslech	32
3.5 Zaměstnávání cizinců v České republice.....	32
3.5.1 Zaměstnanost občanů z EU/EHP a Švýcarska v České republice.....	33
3.5.2 Zaměstnanost občanů z třetích zemí v České republice	34
4 Životní a pracovní podmínky v EU/EHP a Švýcarsku	36
4.1 Velká Británie	37
4.1.1 Pracovní povolení.....	37
4.1.2 Sociální zabezpečení a daně	37
4.1.3 Minimální mzda.....	38
4.2 Německo	38
4.2.1 Pracovní povolení.....	39

4.2.2	Povolení k pobytu.....	39
4.2.3	Sociální zabezpečení a daně	39
4.2.4	Minimální mzda.....	40
4.3	Irsko	40
4.3.1	Pracovní povolení.....	40
4.3.2	Povolení k pobytu.....	41
4.3.3	Sociální zabezpečení a daně	41
4.3.4	Převod podpory v nezaměstnanosti	41
4.3.5	Zdravotní péče a pojištění	41
4.3.6	Minimální mzda.....	42
4.4	Rakousko	42
4.4.1	Pracovní povolení.....	43
4.4.2	Sociální pojištění a daně.....	43
4.4.3	Minimální mzda.....	44
4.5	Švýcarsko.....	44
4.5.1	Pracovní povolení.....	44
4.5.2	Povinná registrace.....	45
4.5.3	Povolení k pobytu.....	46
4.5.4	Daně.....	46
4.5.5	Zdravotní péče a pojištění	46
4.5.6	Minimální mzda a pracovní doba	47
4.6	Formulář E 301	47
	ZÁVĚR.....	49
	Použitá literatura.....	51
	Seznam tabulek.....	54
	Seznam grafů	54
	Seznam příloh.....	54
	Přílohy	55

ÚVOD

Dnem 1. května 2004 se Česká republika stala členským státem Evropské unie. Tímto aktem se také automaticky zapojila do sítě Evropské služby zaměstnanosti, která byla zřízena Evropskou komisí v roce 1993.

Základním cílem Evropské služby zaměstnanosti je podpořit pracovní mobilitu a tím usnadnit naplnění jedné ze čtyř základních svobod Evropské unie, konkrétně volného pohybu osob v členských zemích Evropské unie, v zemích Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska, které je do této sítě zapojeno na základě bilaterální smlouvy.

Cílem této práce je zjistit, zda se od doby svého vzniku v roce 1994 Evropská služba zaměstnanosti dostala do vědomí zaměstnavatelů, zaměstnanců a uchazečů o práci, jaký všeobecně panuje zájem o tuto službu v České republice, dále zjistit, jestli se povedlo implementovat EURES (EUROpean Employment Services) do systému zaměstnanosti úřadů práce v České republice, a poukázat na silné a slabé stránky této služby.

Ke zjištění těchto cílů jsou jednak využita data z úřadů práce a zjištěné informace při kontaktu s EURES poradcem z české části sítě poradců, tak poznatky z odborné literatury a informace z webových stránek Evropské služby zaměstnanosti, které byly pro tuto službu speciálně zřízeny.

Bakalářská práce je členěna do 4 kapitol. První část pojednává o migraci obyvatelstva a uvádí základní migrační teorie a možné migrační bariéry. Druhá část popisuje samotnou službu EURES, právní základ této služby, hlavní cíle, pro které byla zřízena, klienty této sítě a poslání EURES poradců v celé síti podpory zaměstnanosti. Třetí kapitola je zaměřena na fungování sítě EURES. Popisuje zájem o tuto službu v České republice a uvádí využití této sítě svými klienty. Dále se tato kapitola soustředí na popsání pracovní migrace v číslech. Vymezuje jednak zaměstnanost českých občanů v EU/EHP a Švýcarsku (Evropská unie/Evropský hospodářský prostor), tak zaměstnávání těchto občanů v České republice. Čtvrtá kapitola podává bližší informace o pracovních podmínkách v zemích, ve kterých pracuje nejvíce českých občanů.

1 Migrace

Jak již bylo řečeno základním cílem EURES je podpora pracovní mobility, což úzce souvisí s migrací obyvatelstva. V této kapitole je vysvětlen pojem migrace a mobilita, budou uvedeny základní teorie migrace a dále faktory, které podporují, zabraňují anebo dokonce brání migraci. Toto vymezení poskytne teoretické znalosti pro další práci.

1.1 Mobilita a migrace

Migrace je podmíněný proces, na který je nahlíženo z různých oblastí sociálních věd. Ačkoliv pojem „migrace“ je velmi často používaný, nemá díky své „širokosti“ vybudovanou jednotnou teorii, jak na ni nahlížet. Dle Roubíčka je migrace: „Forma prostorové mobility mezi dvěma územními jednotkami, která znamená trvalou změnu pobytu tj. změnu (stálého, obvyklého) bydliště. Jen taková změna je skutečnou migrací a je třeba jí proto odlišovat od ostatních forem prostorového pohybu, jež nevedou k trvalé změně bydliště, ale jen dočasné: dojíždka, vyjíždka a cestování“ (Roubíček, 2002, str. 168).

Pojem mobilita lze dle Roubíčka charakterizovat jako “Hybnost, která je nejobecnějším pojmem při studiu prostorových pohybů. Zahrnuje všechny druhy prostorových pohybů, včetně přechodných, pohybů s různou periodicitou, za různým účelem, v různých směrech a na různé vzdálenosti“ (Roubíček, 2002, str. 168). Jiní autoři přirovnávají mobilitu k touze po prostorových pohybech a migraci k aktivitám tuto touhu naplňovat.

Lidé migrují z různých důvodů. Obvykle se jedná o důvody **politické** (např. člověk je pronásledován díky svému politickému přesvědčení), **osobní** (založení a sloučení rodiny v jiném než „domovském“ státě), **ekonomické** a **pracovní důvody**, které spolu úzce souvisí (např. lepší pracovní podmínky). Největší podíl na současné migraci v rámci Evropské unie tvoří ekonomické (pracovní) důvody a ostatní příčiny jsou téměř zanedbatelné.

Migrace je dále členěna podle různých hledisek. Z hlediska **prostorového** se rozlišuje migrace na *interkontinentální*, tj. pohyb mezi jednotlivými kontinenty, anebo pohyb po jednom kontinentu (např. Evropa) - *intracontinentální*. Dále z prostorového hlediska se rozlišuje *vnější a vnitřní* migrace, kdy vnější zahrnuje pohyby přes hranice vymezené oblasti a vnitřní uvnitř těchto hranic. Mezinárodní migrace je forma vnější migrace, kdy migrující osoba zůstává v nové zemi minimálně jeden rok a déle. Dalším hlediskem migrace je **návratnost**, kdy se hovoří buď o jednorázovém přestěhování, nepravidelných pohybech nebo periodických pohybech, které jsou nazývány „pendlováním“. Z **časového**

hlediska se hovoří buď o trvalé migraci nebo o časově omezené migraci. Z pohledu dobrovolnosti migranta je rozlišována migrace *nucená* (migrantovo rozhodnutí nezávisí čistě na jeho rozhodnutí) a *dobrovolná*, kdy se migrant rozhoduje dle svého nejlepšího uvážení.

Tabulka č. 1: Struktura migračních záměrů české populace v letech 2000, 2003 a 2005

charakteristika	2000	2003	2005
	v % z dotázaných		
záporný postoj	85,7	82,3	84,6
kladný postoj	14,3	17,5	15,4
uvažuje o migraci			
zcela teoreticky	59,2	43,1	29,9
značně hypoteticky	28,8	31,8	29,4
pravděpodobně	8,2	16,0	44,8
reálně	3,8	9,1	14,9

Zdroj: Vavrečková, 2006, str. 14

Při zkoumání migrace, popřípadě potenciální migrace, v domovské zemi migranta hraje zásadní roli otázka, s jakou pravděpodobností se potenciální migrace stane skutečně reálnou (viz Tabulka č. 1). Kladný postoj k migraci je označován jako „všeobecná pracovní migrace“. Vavrečková dále poukazuje na to, že panuje velký rozdíl pouze v kladném vyjádření, zda je jedinec ochoten pracovat v zahraničí, a v tom, jestli už k tomuto rozhodnutí nějak přispěl svojí aktivitou. Všeobecně platí, že rozsah potenciální migrace se úměrně snižuje k počtu realizovaných kroků. Nejnižším stupněm všeobecně pracovní migrace je teoretický záměr. V tomto stádiu potenciální migrant ještě neučinil žádné kroky k realizaci migračního záměru z důvodu, že to v současné době není aktuální. Dalším krokem je hypotetický záměr. To je fáze, kdy migrant stále neučinil žádné kroky, ale chystá se tak učinit v nejbližší době. Následuje migrace s jistou dávkou pravděpodobnosti. Potenciální migrant již učinil některé kroky k uskutečnění migrace, většinou informativního směru. Posledním stádiem všeobecně pracovní migrace je reálný záměr. Migrant má zajištěnou práci v cílové zemi nebo učinil řadu kroků k naplnění migrace (např. zajištěné pracovní povolení, ubytování) (Vavrečková, 2006, str. 14).

1.2 Pracovní migrace

Pracovní migraci lze rozdělit podle charakteru potenciálních migrantů a forem výkonu zaměstnání v zahraničí do čtyř základních skupin:

1. migrace pobídková,
2. migrace poptávková,
3. migrace pobytová,
4. migrace dojížděková.

Ad 1) **Migrace pobídková** je realizována na výzvu cílového státu.¹ Spočívá v tom, že specialisté z méně rozvinutého státu přecházejí do státu s vyšším životním standardem za výhodnou pracovní nabídkou. Tato migrace je migrací „kariérní“ a může být termínově ohraničena nebo mít dlouhodobý (celoživotní) charakter. Podstatným impulsem je zde vysoké příjmové zabezpečení (oproti mateřské zemi), ale i možnost pracovat na vrcholných projektech se špičkovým vybavením apod. Lze předpokládat, že pobídková migrace se co do počtu bude nadále rozšiřovat a bude rozšířena o nabídky dalších nedostatkových profesí. Již v současnosti se nejedná pouze o špičkové specialisty, ale je rozšířena i na profese středního personálu nebo „šikovných“ řemeslníků (Vavrečková, 2002, str. 2).

Ad 2) **Migrace poptávková** vychází výhradně z vlastních impulsů potenciálního migranta pracovat v zahraničí. Tato pracovní migrace vyvolávala a stále vyvolává intenzivní diskuze o podmínkách uplatnění volného pohybu pracovních sil pro ekonomicky méně výkonné členské státy střední a východní Evropy. Některé členské státy bojují o omezení volného pohybu osob (pracovních sil) z důvodu, že se obávají přílivu levných pracovních sil z okolních zemí a následného růstu nezaměstnanosti a tlaku na snižování mezd v daném regionu (příhraniční oblasti) (Vavrečková, 2002, str. 2).

Ad 3) **Pobytovou migraci** charakterizuje skutečnost, že migrant pracuje a současně i žije v cílové zemi. Charakter pobytové migrace bývá krátkodobý (do 2 let), dlouhodobý (delší než 2 až 3 roky) anebo trvalý (Vavrečková, 2002, str. 2).

Ad 4) **Migrace dojížděková (pendlerská)** je realizována formou pravidelného dojíždění do zaměstnání přes hranice státu z mateřské do cílové země. Rozdíl oproti předchozím

¹ Příkladem může být systém „zelených karet“, kde na výzvu vyspělého státu odcházejí odborníci z ekonomicky méně vyspělého státu.

způsobům migrace je v tom, že místo pobytu migranta se nemění a zůstává po celou dobu v domovské zemi. Přeshraniční dojíždka do zaměstnání, která je uskutečňována každodenně nebo v pravidelných intervalech (např. týdenních), je vnímána jako nejobávanější pracovní migrace pro pohraniční regiony v cílové zemi.² Z výše uvedeného je patrné, že migrant si vybírá cílovou zemi, která přímo sousedí s domovskou zemí migranta (Vavrečková, 2002, str. 2).

1.3 Migrační teorie

Je známo několik teorií migrací, které vznikaly nezávisle na sobě, a každá teorie pracuje s rozdílnými faktory. Tyto faktory se mění dobou, kdy daná teorie vznikala, migračními proudy a příčinami, které zkoumá, i vědním oborem jejího vzniku. Migrační teorie vycházejí z různých vědních oborů, kterými jsou například demografie, ekonomie, sociologie, psychologie a jiné, a každá teorie používá jiné faktory podle toho, které považuje za důležité. Podrobněji budou popsány dvě teorie, které jsou z pohledu pracovní migrace nejdůležitější.

1.3.1 Neoklasická teorie

Základními faktory, kterých využívá **neoklasická teorie**, jsou tzv. „**Push (Tlač) a Pull (Táhni)**“ faktory. Push faktory jsou faktory, které nutí migranta, aby opustil stávající zemi. Naproti tomu Pull faktory mají za následek přitáhnutí migranta do cílové země. Jako nejznámější Push faktory lze uvést například: nedostatek pracovních příležitostí, nízkou úroveň pracovních podmínek, válečné konflikty, politickou represi, chudobu a nízkou životní úroveň. Mezi Pull faktory lze zahrnout: ekonomickou stabilitu, dobré pracovní podmínky, vyšší mzdy, lepší technologické vybavení, dostupnost pozemků a politickou svobodu. Neoklasická teorie se hlavně zaměřuje na příjmové rozdíly v jednotlivých zemích a náklady spojené s migrací (viz Tabulka č. 2). K migraci podle této teorie tedy dochází poté, co jedinec zváží všechny výhody a náklady vyplývající z migrace do jiné země (oblasti). Hovoří se zde o tzv. cost-benefit calculation, kdy se jedinec snaží dosáhnout maximálního užitku. Pokud bude návratnost nákladů kladná (positive net return), tak se migrant rozhodne k emigraci (Vojtková, 2005).

² Migrant využívá tři zvýhodnění a) mzdu vyspělé cílové země, b) přepočtenou mzdu směnným kurzem na měnu mateřské (chudší) země, který je pro něj výhodný, c) kupní sílu přepočtené mzdy v mateřské zemi.

1.3.2 Ekonomická teorie

Ekonomická teorie se v praxi běžně dělí na makroekonomickou a mikroekonomickou část. **Makro teorie** zkoumá migraci hlavně z hlediska makroekonomických ukazatelů, kterými jsou rozdíly v příjmech jednotlivých zemí, možnosti zaměstnávání a rozdíly v nabídce a poptávce po pracovní síle (Vojtková 2005). Tyto rozdíly ve mzdách vedou migranty k tomu, aby opouštěli své stávající země a šli za prací tam, kde budou lépe ohodnoceni. Z dlouhodobého hlediska by mělo docházet z tohoto důvodu k pozastavení migrace, neboť jak uvádí Rabušic a Burjanek ve svém díle: „Migrační tok skončí, až dojde k vyrovnání relativních příjmů: odchod lidí ze země sníží počty pracovních sil, což vede postupně ke zvyšování výdělků; na druhé straně příliv lidí do ekonomicky vyspělé země navýší počty pracovních sil, což vede ke snížení výdělků. Výsledkem je příjmová rovnováha“ (Rabušic, Burjanek, 2003, str. 14).

Mikro teorie se soustředí na jedince a kalkulaci jeho výdajů a užítku v určitém časovém období, které by mu vznikaly z realizované migrace za prací. Mezi tyto výdaje patří například materiální náklady spojené s cestováním, náklady v období, než najde v jiné zemi práci, ale i sociální výdaje spojené s úsilím naučit se nový jazyk, nové kultuře života atd. Zda migrace bude realizována, závisí hlavně na podmínkách na trhu práce v cílové zemi a na dostupnosti nalezení nové práce (Vojtková, 2005).

1.3.3 Ostatní migrační teorie

Teorie Dvojího pracovního trhu (Dual labor market theory) vychází z rozdělení na primární a sekundární pracovní sektor. Primární sektor tvoří kvalifikovaní odborníci, čili zaměstnání v tomto sektoru vyžadují vysoký stupeň vzdělání a dovedností. Sekundární sektor tvoří nekvalifikovaní zaměstnanci a tento sektor je charakteristický nízkými příjmy, s čímž je spojena nízká atraktivita těchto prací. Mezinárodní migrace je důsledkem neustálé poptávky po pracovních silách ve vyspělých průmyslových zemích. Hlavním faktorem je tedy neustálá poptávka po kvalitních zaměstnancích v cílových zemích (pull faktory cílové země) (Vojtková, 2005).

V poslední řadě bude zmíněn **Historicko-strukturalistický přístup (Historical – structural approach)**. Tato teorie vychází z marxistické ekonomie a klade důraz na nerovnoměrné rozdělení politické a ekonomické moci ve světě. Bere migraci jako nástroj k zajištění levné pracovní síly a to má za důsledek, že bohaté (vyspělé) země se stávají ještě

bohatšími na úkor právě těch chudých. Zásadní vliv v rozhodování zde hraje nerovnost v oblasti zdrojů a moci mezi jednotlivými státy (Vojtková, 2005).

Tabulka č. 2: Výhody a nevýhody migrace

	Domovské státy	Cílové státy	Jedinec
Výhody	<ul style="list-style-type: none"> - Snížení nezaměstnanosti - Snížení nákladů na sociální zabezpečení - Případný návrat kvalifikovanějších pracovníků 	<ul style="list-style-type: none"> - Růst HDP - Zvýšení zaměstnanosti - Brain-gain 	<ul style="list-style-type: none"> - Získání nových zkušeností - Zlepšení životních podmínek - Naučení nových dovedností - Kariérní vzestup
Nevýhody	<ul style="list-style-type: none"> - Brain-drain - Nedostatek kvalifikované pracovní síly - Snižování přírůstku obyvatel 	<ul style="list-style-type: none"> - Riziko zneužívání sociálního systému - Riziko poklesu mezd - Riziko etnických a rasových problémů 	<ul style="list-style-type: none"> - Ztráta vybudované sociální sítě - Časová ztráta způsobená naučením se žít v novém prostředí - Devalvace podnikových znalostí a dovedností

Zdroj: Pischeková, 2008, str. 19, upraveno

1.4 Bariéry migrace

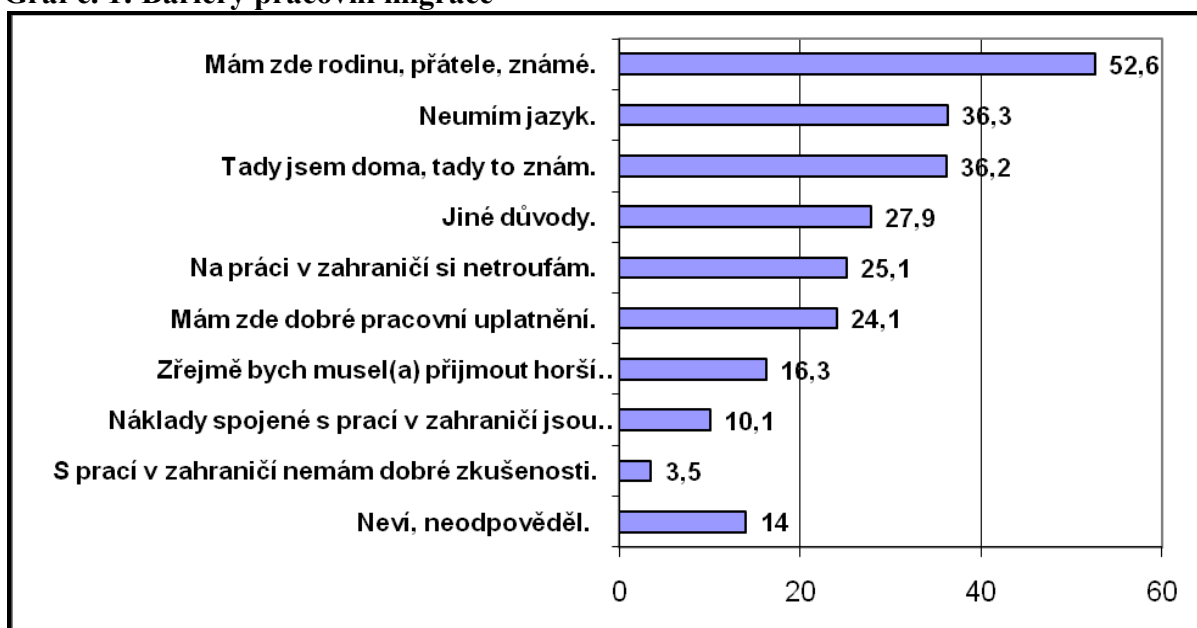
V naplňování realizace migrace brání tzv. migrační bariéry (viz Graf č. 1). Za migrační bariéry lze považovat všechny faktory, které nějakým způsobem omezují nebo zcela znemožňují záměr potenciálního migranta migraci uskutečnit. Tyto bariéry se nejčastěji člení do tří skupin, a to jsou legislativní a administrativní, kulturní a sociální a v poslední řadě individuální bariéry.

Mezi první skupinu patří např. přechodná období (podrobněji viz kapitola 1.5) jednotlivých zemí, nedostatek informací týkajících se volných pracovních míst a pracovních podmínek, nedostatečná právní legislativa pro zaměstnávání zahraničních pracovníků. Jako příklad kulturních a sociálních bariér lze uvést: omezené rodinné vazby, odlišná kultura cizí země, cizí jazyk. Individuálními bariérami jsou: neznalost cizích jazyků, nedostatečná kvalifikace pracovníka, zdravotní stav, strach ze změny aj.

Hlavní roli v odstraňování legislativních a administrativních bariér má stát. Pouze ten dohlíží a upravuje legislativu tak, aby jeho pracovně-právní systém byl jednoduchý,

jednoznačný a nediskriminoval zahraniční pracovníky. V odstraňování kulturních a sociálních bariér napomáhá zahraničním pracovníkům celá řada neziskových organizací, které pomáhají překonat prvotní začlenění do cizí společnosti (projekty na podporu cizinců). U individuálních bariér je toto pouze na jedinci samotném. Pokud bude mít zájem o pracovní migraci, musí sám v případě potřeby zlepšit své individuální schopnosti, například doučit se cizí jazyk.

Graf č. 1: Bariéry pracovní migrace



Zdroj: Vavrečková, Migrační potenciál po vstupu ČR do EU, 2006, str. 11

1.5 Přejídné období pro volný pohyb pracovníků v rámci EU

Přejídné období uplatněná v Přístupové smlouvě nově přístupujících zemí v roce 2004 se týkají pouze přístupu občanů na trh práce v členských státech EU. Nijak se netýkají jiných složek volného pohybu osob v rámci Evropské unie. Využití přejídných období státy EU zobrazuje Tabulka č. 3.

Toto opatření slouží jako prostředek ochrany domácích trhů práce nejen původních, ale i nových členských států EU. To znamená, že přístupová smlouva poskytuje České republice příležitost recipročně zavést podobná opatření vůči těm členským státům, které vůči ní přejídné období uplatňují, a chránit tak svůj trh práce před potenciálním nebo faktickým přílivem migrujících pracovníků.

V případě, kdy migrující pracovník obdrží povolení k zaměstnání, získává všechny výhody s tímto postavením spojené (včetně přístupu k sociálním, daňovým a jiným výhodám).

I když se členský stát rozhodne uplatnit přechodná období, vždy platí, že občané EU mají při obsazování volného pracovního místa přednost před občany z tzv. třetích zemí (princip komunitární přednosti).

Přechodné období lze rozdělit do tří samostatných etap. První období trvá po dobu dvou let a poté si členská země musí zažádat o prodloužení přechodného období, a to na 3 roky a dále ještě možno na 2 roky (struktura přechodného období je tedy 2+3+2). Maximální doba přechodného období tak může činit 7 let a pro členské státy přistupující 1. 5. 2004 nejpozději vyprší k 1. 5. 2011 (Přechodné, 2010).

Tabulka č. 3: Uplatňování omezení přístupu na trh práce vůči ČR – stav k 1. 1. 2010

Stát EU	Uplatňování omezení	Poznámka
Belgie	NE	Zrušení PO od 1. 5. 2009
Bulharsko	NE	
Dánsko	NE	Zrušení PO od 1. 5. 2009 (v platnosti ponechána řada opatření a iniciativ)
Estonsko	NE	
Finsko	NE	Zrušení PO k 30. 4. 2006
Francie	NE	Zrušení PO k 1. 7. 2008
Irsko	NE	Od počátku neuplatňuje (pro EU-8 -systém povinné registrace)
Island	NE	Neuplatňuje od 30. 4. 2006
Itálie	NE	Zrušení PO od července 2006
Kypr	NE	Od počátku neuplatňuje
Lichtenštejnsko	ANO	Uplatňuje vůči českým občanům přechodné období týkající se pohybu osob a přístupu na trh práce. Na občany ČR se vztahuje nařízení 1408/71 a 574/72.
Litva	NE	
Lotyšsko	NE	Od počátku neuplatňuje
Lucembursko	NE	Zrušení PO od 1. 11. 2007
Maďarsko	NE	
Malta	NE	Uplatňuje systém automaticky vydávaných povolení k zaměstnání
Německo	ANO	S účinností od 1. 11. 2007 uvolněn pracovní trh pro určené profese a absolventy německých VŠ. Od 1. 1. 2009 platí zjednodušený postup pro získání povolení k zaměstnání pro absolventy VŠ
Nizozemsko	NE	Zrušení PO od 1. 5. 2007
Norsko	NE	Zrušení PO od 1. 5. 2009
Polsko	NE	
Portugalsko	NE	Neuplatňuje od 30. 4. 2005
Rakousko	ANO	Od 1. 1. 2008 vydán seznam profesí, pro které je zjednodušený postup pro získání povolení k zaměstnání
Rumunsko	NE	

Řecko	NE	
Slovensko	NE	
Slovinsko	NE	
Španělsko	NE	Neuplatňuje od 30. 4. 2005
Švédsko	NE	Od počátku neuplatňuje
Švýcarsko	ANO	Uplatňuje PO pro zaměstnané osoby a poskytovatele služeb v určitých odvětvích (účinná nejdéle do 30. dubna 2011)
Velká Británie	NE	Od počátku neuplatňuje (pro EU-8 - systém povinné registrace)

Zdroj: Přechodné období pro volný pohyb pracovníků, 2010

Evropská unie má jako jeden z hlavních pilířů svobodu volného pohybu pracovníků. Vstup České republiky do Evropské unie přinesl řadu změn v otázce pracovní migrace. Jednalo se zejména o harmonizaci legislativy, díky které jsou občané členských států EU na stejné úrovni jako domácí pracovníci.

Úvodní kapitola poskytla teoretické poznatky o migraci obyvatelstva, jenž úzce souvisí s programem EURES. V zemích EU existuje mnoho občanů, kteří se například vidinou lepších pracovních podmínek stávají potenciálními migranty, ale k přechodu na migraci reálnou potřebují ucelené informace a odbornou pomoc. Tyto a jiné migrační bariéry mohou přispět ke stanovení funkcí programu EURES, zejména jak napomáhat k překonávání popřípadě odstraňování těchto bariér.

2 Evropská služba zaměstnanosti (EURES)

V druhé části práce je již představena samotná služba EURES. Vymezí se zde důvody vzniku této služby a legislativní rámec, na kterém je tato služba postavena. Dále se tato kapitola zabývá cílovými skupinami a cíly této služby a nakonec představí samotné služby, které síť EURES prostřednictvím svých zástupců poskytuje.

2.1 Pojem EURES

Zkratka EURES vychází z anglického spojení **EU**ropean **Em**ployment **S**ervices a tu lze doslova přeložit jako Evropská služba zaměstnanosti. Síť EURES je zastoupena ve všech 27 členských státech Evropské unie, států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska³ (na základě bilaterální smlouvy).

2.2 Důvod vzniku a cíle EURES

Evropská služba zaměstnanosti plní hlavně informační a poradenskou činnost, kterou se snaží přiblížit co nejbližší ke všem svým zájemcům o tuto službu (EURES poradci na všech úřadech práce v každé zemi). Posláním sítě EURES je výměna informací o poptávce a nabídce na evropském trhu práce a informace o životních a pracovních podmínkách mezi jednotlivými členy této sítě. Primárním cílem této služby je bezpochyby podporování pracovní mobility na evropském trhu práce prostřednictvím nabízených služeb zaměstnancům, zaměstnavatelům, ale i ostatním občanům, kteří mají zájem využívat volného pohybu pracovníků v rámci EU/EHP a Švýcarska. Z tohoto hlavního cíle lze tedy odvodit další, které se na něj bezpodmínečně váží, a těmi například jsou:

- napomáhat zaměstnavatelům, kteří chtějí zaměstnávat pracovníky z jiných zemí EU, pomáhat jim v šíření volných pracovních míst do ostatních států EU a v neposlední řadě pomoci zaměstnavatelům s výběrem těchto pracovníků,
- poskytovat informace a poradenské služby občanům, kteří mají zájem pracovat v zahraničí, ohledně pracovních povolení, pracovních a životních podmínkách v té dané zemi,

³ Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Island, Itálie, Kypr, Lichtenštejnsko, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemí, Norsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko, Švýcarsko, Velká Británie.

- poskytovat pomoc a poradenství zaměstnancům i zaměstnavatelům v příhraničních regionech,
- rozvoj evropského trhu práce.

Cíle EURES lze rozdělit do tří skupin na **základní**, **specifické** a **operativní**. Mezi první skupinu patří zajištění opravdu volného pohybu pracovních sil a propojení (sjednocení) pracovních trhů v rámci EU/EHP a Švýcarska. Specifickými cíly jsou podpora výměny informací a podpora výměny volných pracovních míst. Operativní cíle jsou spíše organizačního rázu. Stanovují se samostatně vždy na období tří let a uvádí se v nich, co by země chtěly zlepšit v rámci svého EURES systému. Dle Evropského akčního plánu pro pracovní mobilitu jsou cíle na období 2007-2010 tyto:

- *„Zlepšit stávající právní předpisy a administrativní postupy v souvislosti s mobilitou pracovníků,*
- *zajistit politickou podporu mobility ze strany příslušných orgánů na všech úrovních,*
- *posílit EURES jako centrální nástroj pro usnadnění mobility pracovníků a jejich rodin,*
 - *rozšířit strategický rozměr EURES posílením jejího analytického potenciálu, pokud jde o toky mobility a změny na trhu práce,*
 - *zvětšit rozsah a zvýšit kvalitu jejich služeb poskytováním pomoci mobilním pracovníkům EU a jejich rodinám ve všech záležitostech týkajících se jejich zkušeností s mobilitou,*
 - *rozšířit záběr EURES posílením jejich vztahů s dalšími, zejména soukromými, poskytovateli podobných služeb a postupným otevíráním nabídky svých služeb pracovníkům z jiných částí světa (hlavně kandidátské země),*
- *zlepšit informovanost veřejnosti o možnostech a výhodách mobility“* (Evropský akční plán, 2008).

Z těchto cílů je patrné, že EURES není hotovým a uzavřeným systémem, ale systémem, který se stále vyvíjí a zlepšuje tak, aby byl co nejvíce nápomocen svým klientům a stal se přehledným, ale zároveň komplexním systémem pro podporu mobility.

2.3 Právní dokumenty EURES

Síť EURES⁴ byla ustanovena Rozhodnutím Evropské komise číslo 93/569, vycházejícím ze směrnice 1612/68, o volném pohybu pracovních sil. Zkušenosti nabyté od založení EURES (1994) naznačily nutnost některých právních úprav. Hlavním nedostatkem bylo vymezení oblastí jednotlivých aktérů sítě, posílení odpovědnosti za přijímaná rozhodnutí participujících partnerů, jasné směřování samotného rozhodování a zvýšení kapacity pro hladší průběh aktivit sítě. Potřeba dalšího právního vymezení sítě EURES se dále projevila v době, kdy bylo nutné tuto síť adaptovat na politický a organizační vývoj v oblasti zaměstnanosti v EU/EHP.

Po přijetí Amsterodamské smlouvy (1997) bylo nezbytné dále definovat pozici sítě EURES, jejích úkolů na poli geografické mobility v Evropské strategii zaměstnanosti a lépe integrovat EURES do procesů spolupráce mezi Veřejnými službami zaměstnanosti členských států EU/EHP. Neméně důležitým se stal fakt, že bylo nutné zajistit bezproblémovou implementaci služby EURES v nových členských státech EU. Toto mělo za důsledek přijetí nového „Rozhodnutí o EURES“, které bylo Evropskou komisí přijato dne 23. 12. 2002. Definuje obecné cíle systému EURES a popisuje role a oblasti odpovědnosti jednotlivých aktérů sítě EURES. Rozhodnutí je podpořeno dvěma programovými dokumenty a to *Chartou EURES* (přijata dne 4. 4. 2003) a *Směrnici EURES* (přijata dne 13. 6. 2003). Charta EURES popisuje aktivity sítě EURES, operativní cíle a povinnosti jednotlivých členů a partnerů a vymezuje společnou platformu pro výměnu informací o trzích práce a souvisejících tématech mezi členy a partnery systému. Směrnice umožňuje členům EURES stanovit si své tříleté plány a priority. Charakterizují a upřesňují v ní hlavní mezinárodní, příhraniční a sektorální aktivity, kterých by chtěli za dané období dosáhnout (Navrátil, 2006).

Volný pohyb pracovníků v rámci EU upravuje článek č. 40⁵ Smlouvy o založení Evropského společenství. Tento článek říká, že je zajištěn volný pohyb pracovníků uvnitř společenství, který zahrnuje (pokud jde o zaměstnávání) odměnu za práci a jiné pracovní podmínky a zrušení jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských států založené

⁴ „Síť EURES je tvořena těmito členy:

- *služby zaměstnanosti členských států,*
- *Komise Evropských společenství, prostřednictvím Evropského koordinačního úřadu,*
- *partneři služeb zaměstnanosti z veřejného nebo soukromého sektoru, vykonávající činnost podle vnitrostátních právních předpisů v oblasti zaměstnanosti a jimi schválení, kteří podepsali dohodu s Komisí,*
- *sociální a hospodářští partneři určení úmluvami, které zakládají nadnárodní síť EURES“ (Rozhodnutí, 1993).*

⁵ Ustanovení tohoto článku neplatí pro zaměstnání ve veřejné správě.

na státní příslušnosti. Dále s výhradou omezení odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a ochranou zdraví zahrnuje právo:

- a. ucházet se o skutečně nabízená zaměstnání,
- b. pohybovat se za tím účelem volně na území členských států,
- c. pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání v souladu se zákony a ostatními předpisy, které upravují zaměstnání vlastních příslušníků tohoto státu,
- d. zůstat na území členského státu po ukončení zaměstnání a to za podmínek, které budou předmětem prováděcích nařízení vypracovaných Komisí (Smlouva o založení, 2002).

2.4 Cílové skupiny

Pokud na cílové skupiny bude nahlíženo jako na klienty, pro které je tato služba určena, pak cílovými skupinami jsou:

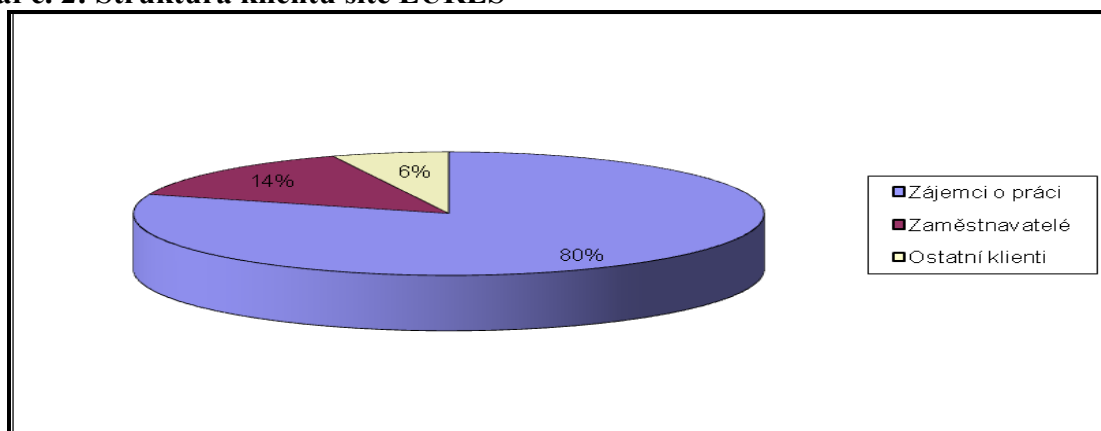
- občané, mající zájem o práci v zahraničí a to jak zaměstnání, tak nezaměstnání,
- zaměstnavatelé, mající zájem o zahraniční pracovní sílu,
- ostatní zájemci o tyto služby (viz Graf č. 2).

Jak je patrné z první cílové skupiny, tak by bylo lepší, kdyby se služba EURES v první řadě zaměřovala na skupinu nezaměstnaných a tím větší měrou pomáhala snižovat nezaměstnanost evropského pracovního trhu. Charakteristika velké části nezaměstnaných (dle úřadu práce) je, že nezaměstnaný má většinou omezené jazykové dovednosti a často i sníženou potřebu mobility (hledá práci pouze v okolí několika kilometrů od domova a nemá potřebu / nechce jít za prací jinam). Tyto bariéry mu brání jít pracovat do zahraničí, i když by v sousedních zemích o jeho profesi panoval zájem. Tímto je preferování nezaměstnaných občanů značně limitováno, a proto se program zaměřuje na všechny zájemce o práci v zahraničí.

Skupinu zaměstnavatelů lze rozdělit na domácí a zahraniční zaměstnavatele. Zaměstnavatelé tento systém využívají převážně k nabírání nových pracovníků na pozice, které není schopen pokrýt domácí trh práce a to jak z důvodu nedostatku kvalifikovaných pracovníků, tak neochotou domácích pracovníků vykonávat tuto práci za obvyklých podmínek (mzdové ohodnocení).

Mezi ostatní zájemce o služby EURES lze považovat například různé pracovní agentury, odbory, univerzity, hospodářské komory aj.

Graf č. 2: Struktura klientů sítě EURES



Zdroj: Aktivity sítě EURES ČR 2007 – 2008, 2009

2.5 EURES poradce

Přímý kontakt s klienty zajišťuje síť EURES poradců a jsou proto považováni za hybnou sílu celé této sítě. V současné době působí po celé EU/EHP více jak 750 poradců a jejich počet se stále zvyšuje, a to v důsledku přiblížení jejich služeb klientům i z důvodu pracovního vytížení. Po zavedení služby EURES v ČR je na každém úřadu práce tzv. *kontaktní osoba pro EURES*, která je schopna sdělit základní informace o EURES, poskytnout informační materiály, informovat o portálu EURES a národní webové stránce EURES a předat kontakt na EURES poradce vážným zájemcům o práci v jiném členském státě EU/EHP. Na pověřených úřadech práce (většinou krajská města) v ČR působí samotní *EURES poradci*. Celek v ČR tvoří 15 poradců, kteří jsou na svoji činnost připravováni speciálními školeními zřízenými Evropskou komisí a Správou služeb zaměstnanosti v ČR. Od EURES poradců se očekává, že budou plnit tyto úkoly:

- roli odborníka v oblasti pracovní mobility,
- poskytovat poradenské a informační služby v oblasti pracovně právních vztahů, životních a pracovních podmínkách v jednotlivých zemích,
- pomáhat při hledání zaměstnání v rámci EU/EHP, vyhledávat vhodná volná pracovní místa pro klienty,
- pomoci při prvním navázání kontaktů mezi uchazečem o zaměstnání a zaměstnavatelem,

- poskytovat poradenské a informační služby v rámci EURES – T⁶,
- v rámci organizace přispívat k integraci služeb EURES,
- asistovat při nadnárodních projektech nábory pracovní síly,
- přispívat k součinnosti v rámci celé sítě EURES.

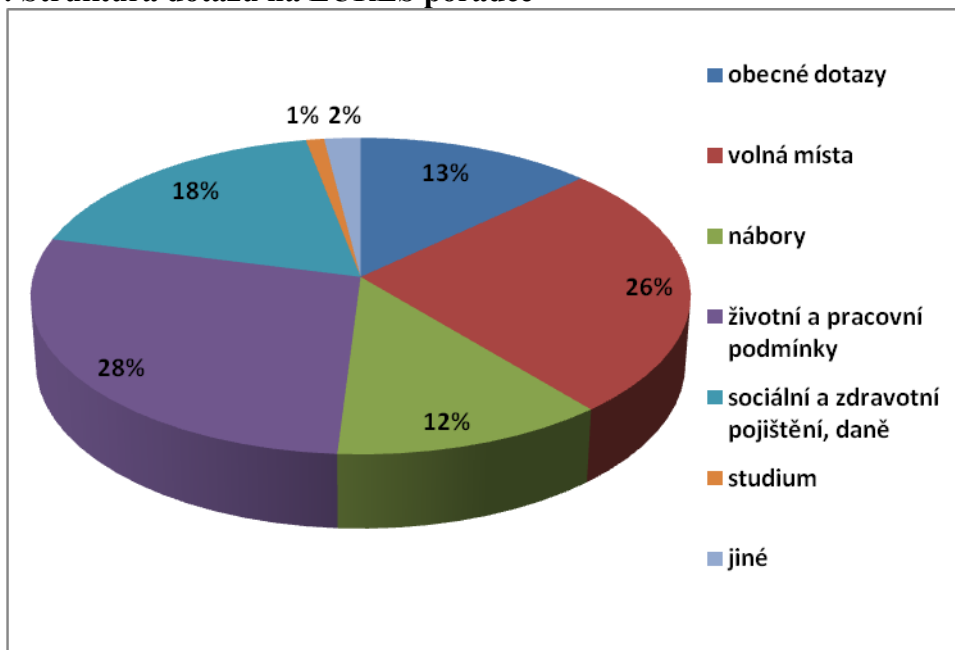
Kvalita poskytovaných služeb závisí na dostupnosti EURES poradců jednotlivým klientům, na správném a úplném vyškolení odborníků a v neposlední řadě na zastizitelnosti, popřípadě zastupitelnosti na jednotlivých úřadech. Správné vyškolení nedává EURES poradcům pouze potřebnou kvalifikaci, ale také jim umožňuje navázání nových kontaktů, což napomáhá lepší součinnosti celého systému. EURES poradci využívají při své práci řadu nástrojů a materiálů. Základním nástrojem jejich práce je Evropský portál EURES a národní portály pracovní mobility v jednotlivých zemích. Využívají ale také informace od Evropské komise, agentur práce, jednotlivých ministerstev ČR, ostatních orgánů státní správy a časté spolupráce mezi ostatními EURES poradci v jiných zemích.

V poslední době je snaha seznámit širokou veřejnost se službami, které EURES nabízí. EURES poradci tak bývají často přítomni na různých pracovních veletrzích (např. Job Fair, Job Days), kde podávají základní informace o činnosti této služby. Organizátorům těchto akcí se EURES dostal do podvědomí, a proto jsou EURES poradci pravidelně zváni na různé výstavy a veletrhy zabývající se pracovní tematikou. Účast EURES poradců na veletrzích a výstavách výrazně přispěla ke zvýšení povědomí a informovanosti cílových skupin klientů i široké veřejnosti o nabídce bezplatných služeb, které systém EURES nabízí.

Dle výroční zprávy EURES se v rozmezí období 4/2007-3/2008 obrátilo na EURES poradce v ČR 16 500 klientů (viz Graf č. 3). Tito klienti se nejčastěji obracejí na poradce ohledně životních a pracovních podmínek v jednotlivých zemích (28%), následuje dotaz ohledně volných pracovních míst (26%) a sociálního a zdravotního pojištění a daní (18%) (Aktivity sítě, 2009).

⁶ EURES – T je zaměřený na příhraniční spolupráci sousedících zemí (měst). V ČR např. EURES-T Beskydy zahrnující příhraniční města na území České republiky, Polska a Slovenska (viz Příloha č. 1).

Graf č. 3: Struktura dotazů na EURES poradce



Zdroj: Aktivity sítě EURES ČR 2007 – 2008, 2009

Ačkoliv Evropská služba zaměstnanosti funguje již od roku 1994, tak o ní nemůžeme hovořit jako o uzavřené síti. Stále prochází značným vývojem a jednotlivé tříleté cíle jsou vždy stanovovány v Evropském akčním plánu pro pracovní mobilitu. EURES se hlavně snaží přiblížit funkce programu co nejlépe svým klientům.

V České republice na pověřených úřadech práce pracuje 15 EURES poradců, kteří jsou speciálně proškoleni tak, aby mohli klientům podávat kvalifikované informace týkající se pracovní mobility v rámci Evropské unie. Mimo jiné EURES poradci vedou i statistiky o svých klientech a struktuře jejich požadavků. Tyto údaje poskytují přehled a odráží obraz vývoje celé sítě EURES.

3 EURES a pracovní migrace v číslech

Tato kapitola se zabývá prezentováním dat o současném fungování sítě EURES v České republice. Data odráží skutečný zájem klientů ze všech hlavních cílových skupin a to z oblasti poradenské, informační a zprostředkovatelské činnosti sítě EURES. Tyto údaje poskytují jasnou vypovídací hodnotu o tom, jakou si EURES za dobu své existence získal oblibu u svých klientů. V další části kapitoly jsou zobrazena data, která odrážejí pracovní migraci v EU/EHP, a to jak z pohledu zaměstnanosti českých občanů v ostatních zemích EU/EHP, tak zaměstnávání pracovníků z těchto zemí v České republice.

3.1 Zájem klientů o síť EURES v České republice

Data odrážející zájem klientů o síť EURES za dobu svého fungování (2004 - 2009) v České republice jsou přesně vedena, neboť každý měsíc EURES poradci předkládají Evropské komisi zprávu (report) o počtu a významu kontaktů s klienty. Tyto reporty jsou vyžadovány od těch poradců, kteří prošli speciálním základním školením pořádaným Evropskou komisí „Initial Training“ a jsou oficiálně zaregistrováni u Evropské komise, resp. EURESCo (Evropského koordinačního úřadu pro EURES) jako EURES poradci.

Počet kontaktů s klienty na jednoho poradce se může v jednotlivých zemích i výrazně lišit v závislosti na tom, zda poradce vykonává tzv. *front office* (přímý kontakt s klienty přes přepážku) nebo *back office* (spíše metodické záležitosti, projekty, administrace apod.). V případě České republiky jde o kombinaci obou typů práce s klienty, tzn., že čeští EURES poradci pracují jak v pozici front, tak i back office.

Vybrané body, které měsíční zpráva obsahuje:

1. Identifikace EURES poradce
2. Měsíc, rok
3. Práce EURES poradce jako front/back office
4. Počet individuálních kontaktů (osobní poradenství)
 - pracovníci/uchazeči
 - zaměstnavatelé
5. Jaké informace byly žádány zájemci o práci/uchazeči a zaměstnavateli
 - všeobecné informace o EURES, vyhledávání místa, nábor, sociální zabezpečení, vzdělávání, životní a pracovní podmínky, jiné poradenství

6. Počet kontaktů v rámci vlastní organizace (ze strany úřadu, služeb zaměstnanosti)
 - všeobecné informace o EURES, vyhledávání místa, nábor, sociální zabezpečení, vzdělávání, životní a pracovní podmínky, jiné poradenství
7. Počet skupinových akcí (přednášky, semináře, veletrhy práce, atd.)
8. Celkový počet účastníků skupinových akcí

Dle zmiňované statistiky zaznamenalo 15 EURES poradců v České republice za období od 1. května 2004 až do konce roku 2009 celkem 111 984 individuálních kontaktů s klienty⁷. Tento údaj svědčí o tom, že síť EURES si našla své místo na trhu práce a je svými klienty hojně využívána.

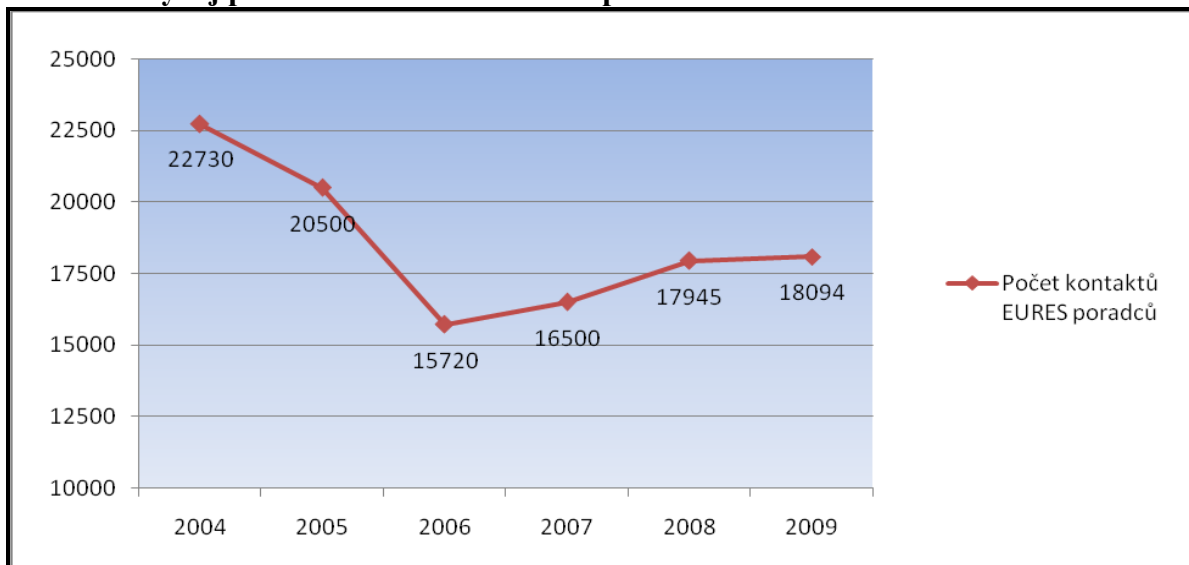
Při porovnávání individuálních kontaktů EURES poradců v jednotlivých letech je možné pozorovat určité výkyvy v jejich množství (viz Graf č. 4). Z grafu je patrný hlavně velký pokles kontaktů v prvních třech letech fungování sítě EURES v České republice. V roce 2004 činil celkový počet kontaktů 22 730 oproti roku 2006, kdy jich bylo pouze 15 720. Objektivně lze říci, že se pokles v množství kontaktů po začátku fungování sítě očekával a byl způsoben hlavně následujícími faktory:

- velká mediální reklamní kampaň, která upozorňovala na novou síť v České republice a možnosti jejího využití na pracovním trhu, která postupem času ztrácela na síle,
- nereálné očekávání z řad klientů (klienti si často EURES pletli s pracovní agenturou),
- zvětšující se dostupnost informací o pracovní migraci z jiných zdrojů.

Dále mezi lety 2006 až polovinou roku 2008 lze pozorovat jisté ustálení v počtu kontaktů EURES poradců. V tomto období se dá říci, že ačkoliv je jejich počet zhruba o 7 000 nižší než v prvním roce fungování sítě, tak si EURES vybudoval pevnou pozici na českém trhu práce a je hojně využíván. V druhé polovině roku 2008 a v roce 2009 je pozorován opět zvýšený zájem o tuto síť. Tento růst má velkou spojitost se zvyšujícím se počtem nezaměstnaných, kteří jsou hlášeni na úřadech práce. Z toho lze také odvozovat dobré propojení sítě EURES s jednotlivými úřady práce, které se svým klientům snaží nabídnout co možná nejširší nabídku volných pracovních míst.

⁷ Do kontaktů není zahrnuta komunikace mezi poradci v rámci sítě EURES, a to jak v ČR, tak i přes hranice do zemí EU/EHP a Švýcarska.

Graf č. 4: Vývoj počtu kontaktů na EURES poradce v letech 2004 – 2009 v ČR



Zdroj: Výroční zprávy EURES ČR 2004 - 2009

Klienty, kteří kontaktovali EURES poradce, je možné zařadit do skupiny lidí, kteří již se značnou mírou pravděpodobnosti uvažují o migračním záměru. Údaj o množství kontaktů EURES poradců tak orientačně vyjadřuje počet pravděpodobných migrantů v jednotlivých letech (viz Tabulka č. 1). Orientačně na tento údaj musí být nahlíženo hlavně z důvodu, že síť EURES není jediným informačním zdrojem k pracovní migraci. Ještě je nutné podotknout, že pravděpodobný záměr migrace se nerovná migraci reálné. Reálná migrace tvoří pouze malé procento z migrace pravděpodobné (viz Tabulka č. 1).

3.2 Zájem klientů o síť EURES v Pardubickém kraji

Zájem klientů v Pardubickém kraji o službu EURES prezentuje Tabulka číslo 4. I zde nejvyšší podíl klientů tvoří zájemci o práci. V roce 2006 a 2007 se jejich počet pohyboval okolo 1200 kontaktů a v letech 2008 a 2009 došlo k poklesu pod 800 kontaktů touto skupinou klientů na EURES poradce v Pardubicích. K dramatickému poklesu došlo i mezi zaměstnavateli o tuto službu a tento trend kopíruje vývoj na trhu práce. Od poloviny roku 2008 zaměstnavatelé pocítili nástup hospodářské krize a tím spojený úbytek pracovních míst. O tomto vypovídá i výše kontaktů EURES poradce ostatními pracovníky na úřadech práce, kde opět dochází ke snížení počtu kontaktů.

Tabulka č. 4: Počet a struktura kontaktů EURES poradce v Pardubickém kraji

Počet individuálních kontaktů/rok	r.2006	r.2007	r.2008	r.2009
Zájemci/uchazeči o práci	1189	1210	841	898
Zaměstnavatelé	238	255	100	77
Pracovníci na úřadech práce	458	326	215	292
Celkem individuální	1885	1791	1156	1267

Zdroj: Interní statistiky EURES Úřadu práce Pardubice

Pardubický kraj patří, co se týče počtu kontaktů na EURES poradce tradičně na druhé místo za hlavní město Prahu. V porovnání s národní statistikou zde nejsou spatřovány výkyvy ve struktuře klientů EURES a počty kontaktů korespondují s vývojem počtu v celé české síti.

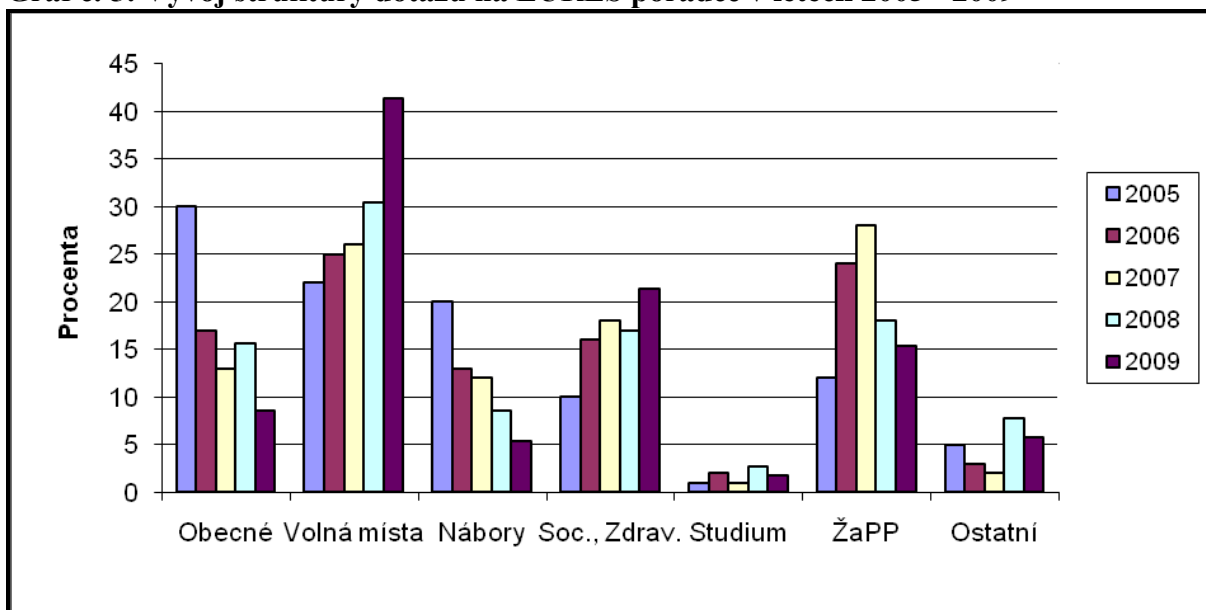
3.3 Struktura dotazů k EURES poradcům v České republice

Měsíční zprávy však nesledují pouze počty individuálních kontaktů, ale také je k nim vedena podrobná statistika klientských požadavků. EURES poradci rozdělují strukturu dotazů do sedmi kategorií, kterými jsou:

- obecné dotazy,
- volná místa,
- nábory,
- sociální a zdravotní pojištění,
- studium,
- životní a pracovní podmínky v jednotlivých zemích,
- ostatní.

Stejně jako počty klientů, tak i struktura dotazů prošla od zavedení sítě EURES v České republice do konce roku 2009 jistým vývojem. Tento vývoj je zachycen na Grafu č. 5.

Graf č. 5: Vývoj struktury dotazů na EURES poradce v letech 2005 - 2009



Zdroj: Výroční zprávy EURES ČR 2004 - 2009

Největšími změnami procházejí dotazy, které spadají do skupin obecné, volná místa, náborů a sociální a zdravotní pojištění.

Kategorie obecných dotazů se těšila největšímu zájmu na počátku fungování této sítě a v této době činila 30% všech klientských požadavků, oproti tomu v roce 2009 na tyto dotazy připadá již pouze 8,5%. Toto poukazuje na dobrou komunikaci pracovníků EURES se svými klienty. Většina klientů již ví, co síť EURES poskytuje, a proto se struktura dotazů přesouvá ke konkrétnějším tématům. Lidé se mnohem více zajímají o volná pracovní místa. Tento typ dotazů se z původní hodnoty 22 % v roce 2005 stal nyní nejčastějším klientským požadavkem na EURES poradce, kdy zaujímá přes 41 % všech dotazů. Důsledkem tohoto je spatřován zvýšený zájem u dotazů týkající se sociálního a zdravotního pojištění v jednotlivých zemích Evropské unie. Naopak kategorie „náborů“ čelí značnému poklesu. To je hlavně zapříčiněno skutečností, že v počátku své existence EURES pořádal spolu se zahraničními zaměstnavateli velké množství těchto náborů, ale postupem času se ukázalo být efektivnější individuální oslovení potenciálních zaměstnanců. Zbývající skupiny klientských požadavků neprocházejí velkými změnami a udržují si své postavení ve struktuře dotazů.

Zájem zaměstnavatelů o síť EURES v České republice také není zanedbatelný. Tabulka uvádí počty českých zaměstnavatelů, kteří ve zmiňovaném období projeví zájem o zaměstnávání zahraniční pracovní síly prostřednictvím Evropského portálu pracovní mobility. V současné době dle tohoto portálu je celkový počet evidovaných zaměstnavatelů v celé síti EURES 21 119 a Česká republika s 591 zaměstnavateli zaujímá 19. místo v rámci

sítě. Největší počet zaměstnavatelů v síti zaujímá Velká Británie s 2 708 zaměstnavateli a nejméně Island s 60 zaměstnavateli.

Tabulka č. 5: Počet zaměstnavatelů využívající službu EURES v České republice

	2. pololetí 2004	2. pololetí 2005	Současnost (stav k 1. 4. 2010)
Počet zaměstnavatelů	582	557	591

Zdroj: Evropský portál pracovní mobility, vlastní vyhledávání

Z údajů v Tabulce č. 5 je patrné, že počty zaměstnavatelů se v průběhu let příliš nemění a jejich počet je výrazně nižší než počet zájemců o práci. Bohužel statistiky nevypovídají o bližším zaměření zaměstnavatelů a síť EURES nedisponuje systémem k jednotnému sběru dat těchto informací.

3.4 Češi pracující v jiných členských zemích EU

I když volný pohyb pracovníků v rámci Evropské unie je jednou ze čtyř základních svobod EU, tak statistické údaje o tomto procesu nejsou na nejvyšší úrovni. Přesné statistiky o počtu českých zaměstnanců v zemích EU neexistují, a to z důvodu, že český občan odcházející pracovat do zahraničí nemá ohlašovací povinnost v mateřské zemi. Z tohoto důvodu ani není možné poukázat na počet migrantů, kteří svůj záměr zrealizovali prostřednictvím sítě EURES. Statistiky EURES se do určité míry zabývají, o jakou zemi projevil klient zájem, při kontaktu EURES poradce, ale už v žádném případě neodrážejí skutečnost, že klient tento prvotní zájem nezměnil. Avšak na druhou stranu musí být podotknuto, že tato statistika vedená poradci EURES se velice podobá odhadům, kde čeští občané pracují nejčastěji.

Určitý informační zdroj o českých migrantech v zahraničí přináší evropský statistický úřad Eurostat. Ovšem i zde při bližším zkoumání je možné narazit na některé problémy, kterými jsou zejména:

- data o pracovní migraci v EU nepředávají ze svých národních statistik Eurostatu všechny členské země,
- přesnost těchto údajů není vysoká,
- velké množství dat z Eurostatu je k dispozici s velkým časovým zpožděním (Vavrečková, Musil, Baštýř, 2007, str. 11).

Data Eurostatu, nám poskytují informace s určitou pravidelností pouze z 18 členských států z EU/EHP. Data z ostatních zemí nejsou kompletní nebo úplně chybí (viz Příloha č. 4).

Z Přílohy č. 4 je patrné, že dlouhodobě Češi nejčastěji jezdí pracovat do Velké Británie, Irska, Švýcarska, Německa a Rakouska. Přestože poslední tři zmiňované země uplatňují stále vůči České republice přechodná období pro volný pohyb zaměstnanců (viz Tabulka č. 3), tak čeští občané zejména využívají k uplatnění na tamních pracovních trzích dobré přeshraniční spolupráce a vzájemné bilaterální dohody mezi těmito státy.

Statistika nám na základě dobré přeshraniční spolupráce a uzavřených bilaterálních dohod poskytuje podrobnější informace o českých zaměstnancích, a to v Německu a Rakousku.

3.4.1 Čeští občané zaměstnaní v Německu v číslech

I přes realizaci tzv. přechodného období Německem vůči českým pracovníkům nacházejí občané ČR v Německu nejčastěji zaměstnání v následujících oborech:

- zpracovatelský průmysl/řemesla (3 613),
- pohostinství (2 111),
- pronájem pozemků a bytů (1 593),
- obchod (1 544),
- zdravotnictví (1 486),
- doprava (763),
- stavebnictví (580),
- výchova a vyučování (381),
- zemědělství (253),
- veřejná správa a obrana (217),
- úvěry a pojišťovnictví (171).

Na základě Dohody o vzájemném zaměstnávání občanů za účelem rozšíření odborných a jazykových znalostí získalo v roce 2007 pracovní povolení v Německu 71 občanů ČR. Sezónní pracovní povolení (max. na 4 měsíce) získalo 1 106 občanů ČR. Ostatní povolení jsou udělována mimo bilaterální dohody.

3.4.2 Čeští občané zaměstnaní v Rakousku v číslech

Nejvíce občanů ČR, kteří se rozhodli pracovat v Rakousku, našli uplatnění v těchto oborech:

- stavebnictví a strojírenství (2 200),
- turistického ruchu (1 500),
- zdravotnictví (500),
- zemědělství (500),
- obchod (350),
- administrativa (300).

Na základě bilaterálních smluv bylo v roce 2007 zaměstnáno v Rakousku asi 140 občanů ČR (Dohoda o výměně zaměstnanců za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí asi 40 osob, Dohoda o zaměstnávání občanů v příhraničních oblastech asi 100 osob) (podrobněji kapitola 4.2.1 bilaterální dohody).

3.5 Zaměstnávání cizinců v České republice

Cizinci⁸ hrají na českém pracovním trhu stále významnější roli. Zatímco v roce 1993 se na celkové zaměstnanosti obyvatelstva podíleli pouze 1 %, koncem roku 2008 se tento podíl již blíží 7 % hranici.

Tabulka č. 6: Vývoj délky doby zaměstnanosti cizinců v České republice

délka doby zaměstnání	2005	2006	2007	2008*
do 3 měsíců	3%	2%	1%	1%
3-6 měsíců	3%	3%	2%	1%
7-12 měsíců	27%	23%	29%	35%
nad 12 měsíců	67%	73%	68%	63%

Zdroj: Horáková, M. Mezinárodní pracovní migrace v ČR, 2009, Bulletin č. 23, str. 45

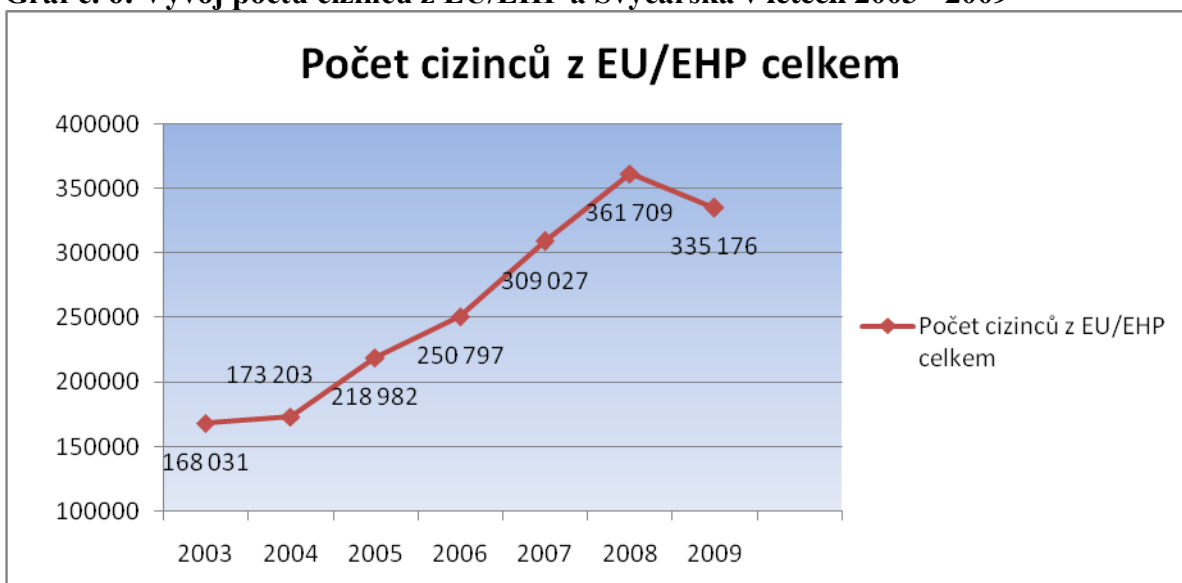
Zaměstnaní cizinci, kteří jsou registrováni na úřadech práce, jsou považováni za relativně stabilní složku pracovní síly. Většina cizinců je zaměstnána v České republice déle než jeden rok anebo déle než půl roku. Od roku 2005 stále ubývá počet cizinců zaměstnaných na dobu kratší než-li 3 měsíce (Tabulka č 6).

⁸ Pojmem „cizinec“ se rozumí, každý občan, který je jiné národnosti než české.

3.5.1 Zaměstnanost občanů z EU/EHP a Švýcarska v České republice

Občané Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska, kteří mají na českém pracovním trhu stejné postavení jako občané ČR a mají zcela volný přístup k pracovním příležitostem, zaujímali více jak 50 % podíl všech zaměstnaných cizinců v ČR do konce roku 2007. Vývoj zaměstnanosti občanů EU/EHP a Švýcarska byl do našeho vstupu do EU regulován prostřednictvím pracovních povolení. Specifickou skupinu však tvořili občané ze Slovenska, kteří představují dominantní skupinu těchto zahraničních pracovníků a kteří měli od vzniku samostatného českého státu prakticky neomezený přístup na český trh práce. Občané Slovenska se tak na vývoji pracovníků v pozici zaměstnanců z EU/EHP podílejí více jak 75% z celkového počtu pracovníků z těchto zemí.

Graf č. 6: Vývoj počtu cizinců z EU/EHP a Švýcarska v letech 2003 - 2009



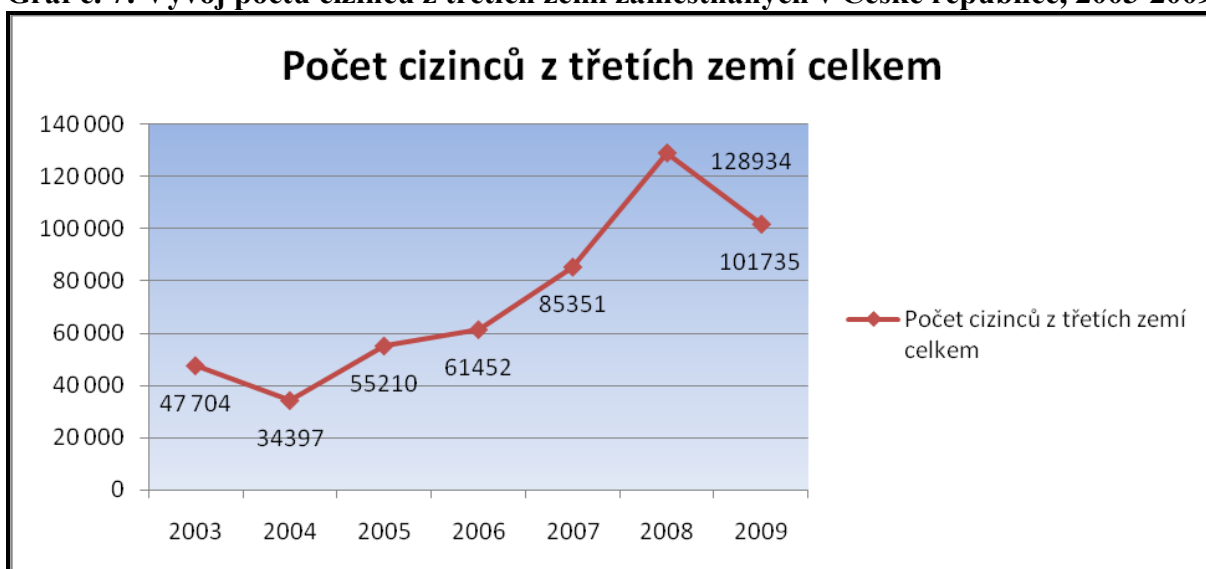
Zdroj: Horáková, M. Mezinárodní pracovní migrace v ČR, 2009, Bulletin č. 23, str. 20

Podíl zaměstnanosti občanů z členských zemí EU se pomalu mění, ačkoliv občané Slovenska zůstávají stále dominantní skupinou, pomalu roste i zastoupení občanů z jiných členských zemí EU (Příloha č. 5). Největší rozdíl podle hlediska absolutního nárůstu cizinců z jednotlivých členských zemí k pololetí roku 2009 ve srovnání s rokem 2003 je zaznamenáván u občanů Slovenska (38 008), Polska (12 134), Bulharska (2 375) a Rumunska (3 388). Dle kritéria bazického indexu ve zmiňovaném období u občanů Litvy, Portugalska Španělska a Maďarska. Počet občanů Bulharska a Rumunska se významně zvýšil po jejich vstupu do EU, protože získali volný přístup na trh práce v České republice (viz Příloha č. 5).

3.5.2 Zaměstnanost občanů z třetích zemí v České republice

Vstup České republiky do Evropské unie nepřinesl v oblasti zaměstnávání občanů z třetích zemí⁹ žádné změny. Ti i nadále potřebují pro přijetí do zaměstnání, jakož i po celou dobu zaměstnání v ČR, povolení k zaměstnání od příslušného úřadu práce. Tito cizinci potřebují rovněž povolení k pobytu za účelem zaměstnání, které vydává cizinecká policie na základě doložené žádosti s povolením k zaměstnání. Avšak i mezi skupinou občanů z třetích zemí zákon rozšiřuje okruh cizinců, od kterých povolení k zaměstnání není vyžadováno.¹⁰

Graf č. 7: Vývoj počtu cizinců z třetích zemí zaměstnaných v České republice, 2003-2009



Zdroj: Horáková, M. Mezinárodní pracovní migrace v ČR, 2009, Bulletin č. 23, str. 24-27

Ke konci roku 2008 převýšil poprvé počet zaměstnanců z třetích zemí počet občanů z EU (viz Tabulka č. 8). Tuto skutečnost lze vysvětlit tím, že došlo k postupné liberalizaci na trhu práce, k růstu ekonomiky a k vstupu ČR do EU, to vše lze považovat za hlavní faktory, které stojí za tímto růstem. Nelze však opomenout ani vliv hospodářského a sociálního vývoje ve zdrojových zemích migrace a nepochybně tento vývoj souvisí i s růstem neuspokojené poptávky na českém trhu práce.

⁹ Třetími zeměmi se rozumí nečlenské státy EU a EHP.

¹⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 98 (viz Příloha č. 2).

Tabulka č. 7: 10 nejčastějších občanství třetích zemích dle počtu vydaných pracovních povolení v České republice

státní občanství	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*	index 09/03*100	absolutní nárůst 2003
Ukrajina	22 489	22 052	38 926	43 016	56 351	73 937	65 813	292,65	43 324
Mongolsko	1 388	1 581	1 780	2 637	6 602	12 525	6 248	450,14	4 860
Vietnam	237	176	187	447	4 755	14 969	4 334	1828,69	4 097
Uzbekistán	26	22	76	153	906	3 570	3 517	13526,92	3 491
Rusko	867	963	2 200	1 790	1 582	2 057	2 244	258,82	1 377
Čína	267	313	891	798	973	1 414	1 459	546,44	1 192
Spojené státy	1 408	1 139	1 114	1 048	1 088	1 316	1 272	90,34	-136
Makedonie	406	402	409	562	909	1 326	1 169	287,93	763
Bělorusko	967	802	906	819	852	928	904	93,49	-63

Zdroj: Horáková, M. Mezinárodní pracovní migrace v ČR, 2009, Bulletin č. 23, str. 24-27

Nejvyšší nárůst zaměstnanosti mezi lety 2003 a 2009 je zaznamenáván u občanů Ukrajiny (43 324), Mongolska (4860), Vietnamu (4097) a Uzbekistánu (3 491), jak dokládá Tabulka č. 9.

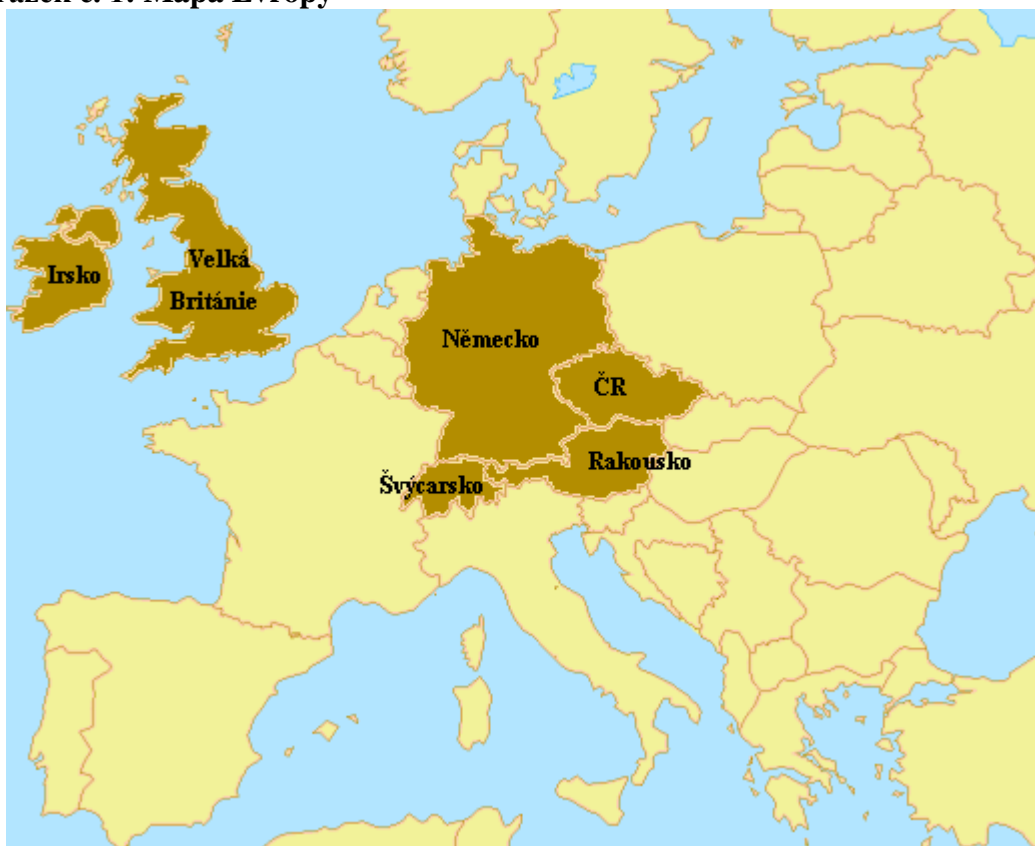
Jak je patrné z dat uvedených v této kapitole, vstup České republiky do Evropské unie zvýšil zájem zahraničních zaměstnanců pracovat v ČR, ale i naopak čeští zaměstnanci odcházeli častěji pracovat do zahraničí.

Česká republika přilákala nejvíce zahraničních pracovníků jak ze zemí, které spolu s ní nově přistoupily do EU (Polsko či Slovensko), tak ze zemí, které přistoupily v roce 2007 (Bulharsko a Rumunsko). Naopak nejvíce českých občanů začalo odcházet za prací do zemí Velké Británie, Irska (tyto země otevřely svůj pracovní trh pro nové členské státy 2004), ale také do zemí Německa, Rakouska a Švýcarska (tyto země stále uplatňují přechodná období pro vstup českých zaměstnanců na svůj pracovní trh). U všech těchto pohybů můžeme najít hlavní společný „Pull“ faktor migrace, kterým je ekonomický aspekt v cílové zemi (vyšší mzda).

4 Životní a pracovní podmínky v EU/EHP a Švýcarsku

V čtvrté kapitole práce jsou popsány pracovní a životní podmínky jednotlivých zemí. Jsou zde nastíněny základní úpravy, které se týkají pracovního povolení, povolení k pobytu, sociálního zabezpečení a minimální mzdy. Země jsou vybrány z pohledu zájmu českého uchazeče o práci. Jsou popsány země, o které v ČR dlouhodobě panuje mezi potencionálními pracovními migranty největší zájem, a ve statistikách Eurostatu se umístily na prvních pěti místech, kde Češi koncem roku 2007 pracovali nejčastěji (viz Příloha č. 4).

Obrázek č. 1: Mapa Evropy



Zdroj: <http://www.webmapy.cz/app/czechinvest/img0/europe/evropa.gif>, upraveno

Konkrétně se jedná, v tomto pořadí, o Velkou Británii, Německo, Irsko, Rakousko a Švýcarsko. Základní informace budou uváděny ve stejné struktuře u všech států, jestliže jsou k dispozici a pro přehlednost byl zvolen formát tabulky.

4.1 Velká Británie

Základní informace

Tabulka č. 8: Základní informace Velké Británie

Hlavní město	Londýn
Počet obyvatel	60 587 000
Úřední jazyk	Angličtina, velština
Nezaměstnanost	7,6 %

Velká Británie je jednou ze tří zemí, která ihned po vstupu nových členských států EU v roce 2004 uvolnila svůj pracovní trh bez jakýchkoliv omezení.

4.1.1 Pracovní povolení

Pracovní povolení od vstupu ČR do EU ve Velké Británii již nejsou nutná, ale je zaveden systém povinné registrace pracovníků (Worker Registration Scheme) z nových členských zemí. Ten funguje tak, že jakmile si občan EU najde práci ve Velké Británii, musí do 30 dnů vyplnit registrační formulář. Následkem toho je mu vydáno registrační osvědčení, na jehož základě, může pracovat a žít ve Velké Británii po dobu výkonu práce.

Právo žít ve Velké Británii má každý občan České republiky, který v Británii pracuje, anebo tam nepracuje, ale má dostatek prostředků, aby se uživil, aniž by pobíral dávky sociální pomoci.

4.1.2 Sociální zabezpečení a daně

Všichni občané, kteří pracují nebo si hledají práci ve Velké Británii, musí mít tzv. NI number (National Insurance Number). Toto číslo se používá pro účely správné evidence veškerých příspěvků do fondu státního pojištění.

Dávky financované z daní a odvozené od příjmu (např. sociální příplatek, podpora v nezaměstnanosti, příspěvek na bydlení) mohou v současnosti pobírat pouze lidé s trvalým pobytem v Británii. Což je opatření proti tzv. „sociální turistice“, aby lidé přijíždějící do země neměli ihned přístup k těmto dávkám (Kračmar, 2007).

4.1.3 Minimální mzda

Národní minimální mzda ve Velké Británii má od 1. října 2009 tyto tři sazby:

- pro pracovníky do 18 let - 3,57 £/hodina
- pro pracovníky ve věku 18 - 21 let - 4,83 £/hodina (může se aplikovat i u osob starších 22 let, během prvních 6 měsíců v jejich nové práci nového zaměstnavatele a u osob, které podstupují akreditované školení).
- pro pracovníky od 22 let - 5,80 £/hodina.

Spropitné, které zaměstnanec dostane přímo, se do uvedených sazeb nepočítá, ale to které je vypláceno zaměstnanci v rámci mzdy je už ve zmiňovaných tarifech započítáno.

Srážky ze mzdy za zboží či služby poskytnuté zaměstnavatelem, např. jídlo, doprava, nesmí snížit plat pod hranici minimální mzdy. Existuje však jedna výjimka k tomuto pravidlu a to, že pokud zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje ubytování, může za něj měsíčně strhávat maximálně 30,10 liber, anebo 4,30 liber za den, pokud se ubytování poskytuje na méně než týden (Práce ve Velké Británii, 2004)

4.2 Německo

Základní informace

Tabulka č. 9: Základní informace Německa

Hlavní město	Berlín
Počet obyvatel	82 400 996
Úřední jazyk	Němčina
Nezaměstnanost	9,3 %

Německo patří mezi další země, které neotevřely svůj pracovní trh pro přistupující země v roce 2004. Stejně jako v Rakousku, i Německo využije maximální doby přechodného období a to do konce dubna 2011.

4.2.1 Pracovní povolení

Pro státní příslušníky přistupujících zemí v roce 2004 do EU, kteří jsou v okamžiku vstupu anebo potom nejméně **dvanáct měsíců** zaměstnání u zaměstnavatele v Německu, se počítá s tím, že získají neomezené právo přístupu na trh práce. Toto rovněž platí pro rodinné příslušníky těchto zaměstnanců, kteří u nich v okamžiku vstupu bydlí nebo po pozdějším přicestování pobývali v Německu nejméně 18 měsíců. Toto ovšem neplatí pro zaměstnance, kteří jsou pouze vysláni dočasně do Německa v rámci volného pohybu služeb nebo smlouvy o dílo, pro Au Pair, účastníky nebo praktikanty.

Mimo jiné počítá přístupová smlouva pro pracovníky z nových zemí s tím, že jim při novém povolování zaměstnání v Německu musí být dána přednost před povoleními pro pracovní síly ze třetích zemí (tzv. komunitární preference) (Kolmerová, 2008).

Pro občany České republiky zůstávají zachována omezení v přístupu na německý pracovní trh a platí národní a bilaterální úpravy přijetí na pracovní trh mezi Českou republikou a Německem.

4.2.2 Povolení k pobytu

Od 1. 5. 2004 pro občany ČR a občany ostatních přístupových zemí k EU odpadá vízová povinnost. Pro pobyt delší než 3 měsíce je potřeba povolení k pobytu, které uděluje příslušný cizinecký úřad dle německého bydliště. O to je nutné zažádat během zmiňovaných tří měsíců. Pokud předpokládaný pobyt překročí 1 měsíc, je nutné ihned tento pobyt nahlásit cizineckému úřadu. Českým státním příslušníkům bude úřady uděleno Potvrzení o právu na pobyt, budou-li mít v Německu bydliště. Českým zaměstnancům může být toto potvrzení vydáno teprve až po předložení Pracovního povolení EU nebo Pracovního oprávnění EU.

4.2.3 Sociální zabezpečení a daně

Každý zaměstnanec v Německu je automaticky ze zákona sociálně pojištěn. Do sociálního pojištění patří například pojištění v době nezaměstnanosti, nemoci, důchodu a úrazu. Poté, co si zaměstnanec vybral zdravotní pojištění, ho zaměstnavatel přihlásí k placení sociálního pojištění. Nárok na dávku v nezaměstnanosti vzniká tehdy, byl-li člověk minimálně 12 měsíců v pojistně pracovním poměru (Kolmerová, 2008).

4.2.4 Minimální mzda

Minimální mzda v Německu není plošně stanovena. Systém funguje na bázi kolektivních smluv dohodnutých mezi zaměstnavateli a zástupci odborových organizací v jednotlivých odvětvích hospodářství.

Výše příjmů občanů v Německu je závislá na náročnosti jejich profese. Nejlépe placená jsou zaměstnání náročná po psychické stránce, hůře placená jsou potom zaměstnání náročná po stránce fyzické. Špičku ve výši průměrných mezd v německých městech tvoří velká města jako např. Mnichov, Berlín, Brémy, Frankfurt nad Mohanem (Gola, 2004). Průměrná měsíční mzda v Německu v roce 2008 byla 3660 EUR.

4.3 Irsko

Základní informace

Tabulka č. 10: Základní informace Irska

Hlavní město	Dublin
Počet obyvatel	4 234 925
Úřední jazyk	Angličtina, irština
Nezaměstnanost	13,7 %

Irsko je ostrovní zemí, která má přibližně 4 miliony obyvatel. Používají se zde dva oficiální jazyky, irština a angličtina. Více používaná je angličtina a znalost tohoto jazyka je nutná pro získání práce. Irsko je považováno evropskými uchazeči o práci za oblíbenou destinaci.

4.3.1 Pracovní povolení

Irsko je jednou z mála zemí, která pro nově přistupující státy v roce 2004 otevřela svůj pracovní trh bez jakéhokoliv omezení. Pro získání práce v Irsku není tedy potřeba pracovní povolení a ohledně mzdy a pracovních podmínek mají zaměstnanci členských států stejná práva jako občané Irska (Ostrčilová, 2009).

4.3.2 Povolení k pobytu

Pokud zaměstnanec chce být v Irsku na maximální dobu 3 měsíců, nepotřebuje k tomu žádné povolení k pobytu a nemusí se nikde registrovat. Pokud hodlá být v Irsku déle než 3 měsíce, tak o toto povolení si musí zažádat. Povolení k pobytu je možné prodloužit a je platné po dobu až 5 let.

4.3.3 Sociální zabezpečení a daně

Pokud občané z členských států (kteří v Irsku získají zaměstnání) budou chtít čerpat z programů sociálního zabezpečení založených na pojištění, musí odpracovat určitou dobu v zaměstnání na plný úvazek a platit příspěvek na sociální a zdravotní pojištění. Přístup k jednotlivým dávkám je podmíněn splněním podmínek dle irských předpisů.

Všechny finanční pohyby týkající se sociálního zabezpečení se v Irsku zaznamenávají na tzv. PPS číslo (Personal Public Service), které se využívá pro účely čerpání sociálních dávek, příspěvků, zdravotní péče a služeb z oblasti vzdělávání.

V Irsku existují dva typy danění příjmů – ‚Pay As You Earn‘ (PAYE) pro zaměstnance a ‚Self-assessment‘ (vlastní přiznání daní) pro podnikatele. Pod systémem PAYE zaměstnavatel strhává daně přímo ze mzdy zaměstnance.

Daň z příjmu je stanovena na 20%, pokud roční výdělek nepřesáhne částku 32 000 euro, jestliže přesáhne tuto hranici, tak všechny další příjmy jsou daněny 41% sazbou (Ostrčilová, 2009).

4.3.4 Převod podpory v nezaměstnanosti

Nezaměstnaný, který je registrován u českého úřadu práce a jsou mu přiznány dávky v nezaměstnanosti alespoň po dobu 4 týdnů, má možnost zažádat o převod podpory v nezaměstnanosti do Irska za účelem hledání zaměstnání v této zemi. Tato dávka je vyplácena po dobu maximálně 3 měsíců.

4.3.5 Zdravotní péče a pojištění

Nárok na zdravotní péči je založen na pobytu a finančním zajištění daného uživatele. Systém zdravotní péče v Irsku obecně rozděluje uživatele na ty, co mají zdravotní kartu (Kategorie 1 s plným nárokem) a nemají zdravotní kartu (Kategorie 2 s omezeným nárokem). Zdravotní karta umožňuje získat různé druhy zdravotní péče zdarma.

Příspěvek na zdravotní pojištění ve výši 2% je placen v rámci příspěvků do sociálního systému. Určité skupiny pracovníků jsou osvobozeny od placení těchto příspěvků, např. držitelé zdravotních karet. Je povinností zaměstnavatele, aby určil, jestli zaměstnanec spadá do této skupiny (Ostrčilová, 2009).

4.3.6 Minimální mzda

Od 1. července 2007 má dospělý zaměstnanec nárok na minimální mzdu ve výši 8,65 Euro za hodinu. Zkušený dospělý zaměstnanec je ten, kdo byl zaměstnán po celkovou dobu dvou let od data svého prvního zaměstnání po dovršení osmnácti let.

Na pracovníky jiných kategorií se vztahují nižší sazby. Výše zmíněné dva roky v zaměstnání nemusí být odpracovány u stejného zaměstnavatele, ve stejném odvětví, ba dokonce ani v Irsku (Ostrčilová, 2009).

4.4 Rakousko

Základní informace

Tabulka č. 11: Základní informace Rakouska

Hlavní město	Vídeň
Počet obyvatel	8 199 783
Úřední jazyk	Němčina
Nezaměstnanost	5,8 %

Vzhledem k sousedství s Českou republikou je Rakousko častou cílovou zemí českých zájemců o práci. Rakousko je však také jednou ze 4 zemí, která stále aplikuje tzv. přechodné období pro volný pohyb pracovních sil (viz tabulka). Důvody zavést přechodné období pro volný pohyb pracovních sil (po maximální dobu) jsou dány obavami před přílivem levné pracovní síly z přistupujících zemí (v roce 2004). Toto přechodné období bude platit do konce dubna 2011.

I přes tuto situaci však lze spatřovat určité pozitivní změny v přístupu na rakouský trh práce pro české občany. 1. 1. 2006 byla zahájena praktická realizace dvou *bilaterálních dohod* o zaměstnávání českých občanů v Rakousku a to:

- dohoda o výměně zaměstnanců za účelem jejich odborných a jazykových znalostí (tzv. dohoda o stážistech)
- dohoda o zaměstnávání občanů v příhraničních oblastech (dohoda o zaměstnávání pendlerů) k 1. 1. 2008 byl vydán seznam profesí, pro které budou ve zjednodušeném postupu vydávána pracovní povolení (Kolmerová, 2009).

4.4.1 Pracovní povolení

Pracovní povolení v Rakousku se uděluje:

- a) kvalifikované pracovní¹¹ síle, prakticky automaticky pro klíčová zaměstnání, kde není možné najít pracovníky na vnitřním trhu práce. Podmínkou tohoto povolení zůstává větší měsíční plat než 2 412 €,
- b) sezónnímu pracovníkovi (do oblasti zemědělství a gastronomie) – na dobu 24-26 týdnů
- c) neomezený přístup na rakouský pracovní trh. O tento typ pracovního povolení musí zaměstnanec požádat u místně příslušné pobočky AMS, pokud vlastní již nejméně dvanáct měsíců bez přerušení povolení k legálnímu zaměstnání nebo je rodinným příslušníkem tohoto pracovníka a je spolu s ním/ní řádně usazen/a v Rakousku.

K tomu, aby bylo možné získat pracovní povolení, je nejdříve třeba nalézt a kontaktovat potenciálního rakouského zaměstnavatele, který následně navštíví místně příslušný servis trhu práce - AMS (Arbeitsmarktservice) a požádá tuto instituci o povolení k zaměstnání cizince.

4.4.2 Sociální pojištění a daně

Rakouský systém sociálního zabezpečení se dělí na systém sociálního pojištění a systém sociální pomoci.

- **Sociální pojištění** - je povinné a pojištěné osoby mají na některé dávky právní nárok, byla-li splněna podmínka vzniku nároku. Systém sociálního pojištění je financován z příspěvků zaměstnavatelů/zaměstnanců a z finančních prostředků vlády.
- **Sociální pomoc** - za poskytování sociální pomoci jsou odpovědní správní úřady jednotlivých zemí. V této souvislosti je třeba upozornit, že na dávky ze systému sociální pomoci se nevztahuje legislativa EU týkající se koordinace systémů

¹¹ Pro nekvalifikovanou pracovní sílu a pomocné práce je pracovní povolení udělováno pouze výjimečně.

sociálního zabezpečení a rozhodnutí o udělení těchto dávek je plně v kompetenci místních úřadů. (Šimánek, 2007).

4.4.3 Minimální mzda

V Rakousku je oficiálně stanovena výše minimální mzdy teprve od 1. 1. 2009. Výše minimální mzdy pro plný úvazek práce je stanovena na 1000 EUR/měsíc, což pro srovnání je 31% průměrné mzdy v Rakousku (Gola, 2009).

4.5 Švýcarsko

Základní informace

Tabulka č. 12: Základní informace Švýcarska

Hlavní město	Bern
Počet obyvatel	7 920 000
Úřední jazyk	Němčina, francouzština, italština, rétorománština
Nezaměstnanost	4,5 %¹²

I když není Švýcarsko členem EU ani EHS, je od 1. června 2002 v platnosti smlouva mezi EU a Švýcarskem o volném pohybu osob, do které jsou zahrnuti i občané Norska, Islandu a za určitých okolností i Lichtenštejnska. Od 1. dubna 2006 je v platnosti dodatek ke smlouvě, který se týká občanů z nových států EU.

Švýcarsko se dne 12. 12. 2008 stalo součástí tzv. schengenského prostoru. Ke vstupu do země postačí občanský průkaz. Přesto existuje ve Švýcarsku 41 kilometrů hranic, kde se cestující musí prokázat platným cestovním pasem. Jedná se o hranice s Lichtenštejnskem.

4.5.1 Pracovní povolení

Švýcarsko vydalo protokol o volném pohybu osob. Pro nové státy EU je v platnosti od 1. dubna 2006. Švýcarsko uplatňuje vůči České republice přechodné období pro přístup na trh práce.

¹² KRISTEN, V. Nezaměstnanost ve Švýcarsku vzrostla na 4,5 procenta, 2010.

Tento protokol pro nové členy (2004) stanovuje kvóty vydaných nových pracovních povolení, které platí pro všechny státy dohromady. Rozlišuje se dlouhodobý pobyt do 5 let a krátkodobý pobyt do jednoho roku. Za vyřizování pracovního povolení jsou zodpovědné kantonální migrační úřady.

Pracovní povolení vyřizuje zaměstnavatel. Švýcarský zaměstnavatel si před podpisem pracovní smlouvy ověřuje u kantonálních úřadů (kantonální pracovní úřad, kantonální cizinecká policie), zda je pravděpodobné, že úřady žádost o pracovní povolení schválí. Vzhledem k přechodnému období v přístupu občanů nových zemí EU na švýcarský trh práce, je pracovní povolení nutné i u osob samostatně výdělečně činných. Pokud ovšem doba vyslání nepřesáhne 90 dnů v roce, platí pro zaměstnavatele pouze ohlašovací povinnost.

V květnu 1997 byla uzavřena mezi Švýcarskem a Českou republikou smlouva o výměně stážistů. Smlouva je v České republice publikována ve Sbírce zákonů pod číslem 188/97. Jedná se o smlouvu, která má umožnit mladým lidem (ve věku 18 - 35 let) pracovat po určitou dobu (maximálně 18 měsíců) v jiné zemi a vykonávat tam zaměstnání, k němuž jsou kvalifikováni, a tak si zdokonalit své profesionální i jazykové znalosti. Každá z obou smluvních stran může ročně přijmout až 100 stážistů. Povolení pro stážisty se udělují bez ohledu na situaci trhu práce v hostitelské zemi. Okresní pracovní úřady v České republice v místě bydliště zájemcům poskytují přihlášky a formulář pracovní smlouvy. Po udělení pracovního povolení nemusí už stážista žádat o pracovní vízum na švýcarské ambasádě. Místo toho obdrží žadatelé dokument "Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung" = příslib povolení k pobytu a s tímto dokladem a pasem mohou stážisté přicestovat do Švýcarska (Adamcová, 2009).

4.5.2 Povinná registrace

Držitel platného českého cestovního pasu, který nemá v úmyslu pobývat na území Švýcarské konfederace déle než 3 měsíce nebo tam vykonávat výdělečnou činnost, může do Švýcarska cestovat i ve Švýcarsku pobývat bez víza. Po 3 měsících musí být pobyt ve Švýcarsku přerušen nejméně na 1 měsíc. Pokud přicestuje s úmyslem výdělečné činnosti, je povinen se přihlásit do 8 dnů u kantonální cizinecké policie příslušné podle místa svého pobytu, vždy to musí učinit před nástupem ke svému pracovnímu poměru (Adamcová, 2009).

4.5.3 Povolení k pobytu

Švýcarsko poskytuje dva druhy povolení k pobytu, krátkodobé povolení k pobytu do 365 dní a pětileté povolení k pobytu.

Krátkodobé povolení k pobytu - K získání krátkodobého povolení k pobytu potřebuje žadatel pracovní smlouvu pro období méně než 12 měsíců. Žádost o toto krátkodobé povolení k pobytu musí být podána zaměstnavatelem u kantonálního úřadu trhu práce. Povolení k pobytu získána dobu trvání pracovního poměru. Při nové pracovní smlouvě může požádat o nové krátkodobé povolení k pobytu.

Pětileté povolení k pobytu - Jestliže žadatel vlastní pracovní smlouvu na jeden rok nebo na dobu neurčitou, musí požádat o povolení k pobytu, které je platné 5 let. Toto povolení k pobytu zaručuje pracovní a geografický pohyb, to znamená, že může změnit povolání, místo pracovního výkonu nebo se stát osobou samostatně výdělečně činnou. Při předložení pracovní smlouvy na jeden rok nebo více, může být žadateli povolení k pobytu prodlouženo na další období pěti let. Prodloužení může být omezeno, pokud žadatel byl nezaměstnaný po dobu více než 12 měsíců po sobě (Adamcová, 2009).

4.5.4 Daně

Každý z 26 švýcarských kantonů má svou daňovou legislativu, takže je daňové zatížení v každém kantonu jiné. V principu ale každý daňový poplatník je povinen podat přiznání daně každý rok. Mnoho kantonů ale neuplatňuje tento princip pro daňové poplatníky, kteří mají domicil v zahraničí (jsou např. daňovými rezidenty České republiky) nebo kteří nemají trvalé povolení k pobytu. V těchto případech odečítá zaměstnavatel daně přímo z platu k pokrytí splatné výše (Adamcová, 2009).

4.5.5 Zdravotní péče a pojištění

Pojištění zdravotní péče je povinné pro všechny osoby bydlící ve Švýcarsku. Dospělí a děti jsou pojištěni individuálně. Každá pojištěná osoba hradí individuální pojistné, které se neurčuje dle výše příjmu, nýbrž závisí na výběru pojišťovny, místu bydliště a na zvolené formě pojištění.

Pojištění hradí dávky v nemoci, v případě úrazu a mateřství, ambulantní i stacionární ošetření a léky předepsané lékařem. Ošetření u zubaře není z pojištění hrazeno. Pojištěná osoba si poskytovatele volí sama a na pojištění se podílí maximální roční částkou.

4.5.6 Minimální mzda a pracovní doba

Ve Švýcarsku není na národní úrovni stanovena minimální mzda. Průměrná mzda ve Švýcarsku se pohybuje kolem úrovně 6000 švýcarských franků což je zhruba 4 175 EUR. Tato mzda staví Švýcarsko mezi země s nejvyšší hrubou, ale i čistou mzdou v rámci EU/EHP a Švýcarska.

Týdenní pracovní doba se liší podle druhu povolání. Průměrná délka je 41,5 hodin za týden. Vyšší pracovní pozice mají většinou 45 hodin za týden. Nejvyšší limit pro všechny zaměstnance ve Švýcarsku je 50 hod./týdně.

4.6 Formulář E 301

Po ukončení pracovního poměru v příslušné zemi EU/EHP nebo Švýcarsku je vhodné si nechat před odjezdem do České republiky vystavit formulář E301, který potvrzuje doby sociálního pojištění v konkrétní zemi získané a slouží pro potřeby úřadů práce při rozhodování o nároku na podporu v nezaměstnanosti.

V poslední kapitole byly uvedeny životní a pracovní podmínky v zemích Velká Británie, Německo, Irsko, Rakousko a Švýcarsko.

Nejatraktivnější zemí pro české migranty je Velká Británie, protože jako jedna z mála zemí EU 15 otevřela svůj pracovní trh pro nově přistupující státy (2004). Důvodem okamžitého otevření pracovního trhu byl nedostatek pracovních sil na určité pozice. Nespornou výhodou migrace do této země je částečná znalost anglického jazyka, který je v ČR preferován jako první cizí jazyk. Podobné důvody jsou spjaty i s další cílovou zemí migrace Irskem.

Německo a Rakousko jsou země preferovány díky geografické dostupnosti pro občany České republiky. I když tyto země stále uplatňují přechodná období pro volný pohyb pracovníků, tak Češi těží z dobré přeshraniční spolupráce. Důsledkem toho je uzavření mnoha

bilaterálních dohod mezi zeměmi. Do těchto zemí migrují převážně občané z pohraničních oblastí nebo občané s vysokou kvalifikací z důvodu lepších pracovních podmínek.

Švýcarsko je upřednostňováno díky dobrému platovému ohodnocení. Zaujímá první místo ve světovém žebříčku průměrných mezd, a to jak v čistých tak hrubých číslech.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo odpovědět na otázku, zda se Evropská služba zaměstnanosti od svého vzniku dostala do povědomí svých klientů a zda se jí povedlo implementovat do systému zaměstnanosti v České republice.

EURES prošel od svého uvedení v ČR v roce 2004 řadou změn, které měly společný cíl, a to přiblížit službu klientům a nabídnout větší možnost využití v oblasti poskytovaných služeb. Hlavně v oblasti rozšíření služeb lze spatřovat velký pokrok. Ať už se jedná například o stále se rozšiřující EURES-T, lepší spolupráci s místními úřady práce, tak poskytování komplexních informací napomáhající překonat migrační bariéry.

Zveřejněná data svědčí o tom, že EURES se stal plnohodnotnou součástí veřejných služeb zaměstnanosti v České republice. Tuto pozici si služba vybudovala právě pro zmiňovanou komplexnost informací, díky níž je služba EURES hojně využívána svými klienty. Potenciál EURES je hlavně ve vytvoření celoevropské sítě, prostřednictvím které klienti na jednom místě získávají informace o pracovních a životních podmínkách v jednotlivých zemích, mají možnost se seznámit s volnými pracovními místy, které jsou prostřednictvím sítě EURES šířeny, tak se jim dostává podrobných informací o tom, jak v případě zájmu o pracovní migraci postupovat. EURES svým klientům rovněž poskytuje psychickou podporu, umožňuje jim najít seriózního zaměstnavatele, radí čeho se v cílové zemi vyvarovat a na co si dát případný pozor. Klienti EURES si zmiňované informace můžou ověřit či sami vyhledat na národním a evropském portálu z pohodlí svého domova a případné nesrovnalosti konzultovat se svým EURES poradcem prostřednictvím elektronické pošty či telefonu.

Výsledky také odhalily rezervy EURES a služby, které klienti stále postrádají. Jedno z těchto problémových míst je možné vidět v propagaci služby. Z interních dotazníkových šetření, které EURES provádí v nepravidelných časových intervalech, je patrné, že stále mnoho lidí nemá povědomí o existenci EURES, čím se zabývá, co poskytuje, a proto nemohou využít jejich služeb. EURES poradci se snaží tento nedostatek eliminovat pomocí poskytování vzdělávacích a osvětových programů na středních a vysokých školách a také účastí na pracovních veletrzích. Z toho vyplývá, že největší podíl občanů, kteří nemají povědomí o tom, co EURES nabízí, je mezi občany s relativně stabilním zaměstnáním. Tito občané nevyžadují změnu zaměstnání a proto je zřejmé, že nepřicházejí do kontaktu s úřady práce a ani nevyhledávají účast na pracovních veletrzích. Na tuto skupinu obyvatel by

bylo dobré zaměřit oblast reklamy. Ta by je mohla informovat i o jiném uplatnění na pracovním trhu a obeznámit je se službami, které EURES nabízí.

Na druhé straně občané, kteří se rozhodnou některým způsobem kontaktovat EURES poradce a žádají si jejich služby, se naučili efektivněji využívat poskytovaných služeb a vyžadují konkrétnější informace, které by jim případnou pracovní migraci měli co nejvíce ulehčit. O tomto svědčí vývoj klientských požadavků, se kterými se na poradce EURES občané obracejí. Z dat je patrné, že klienti v roce 2005 nejvíce požadovali informace týkající se obecných informací a služeb, které EURES může nabídnout, neboť ani samotní klienti nevěděli, co od této služby mají očekávat. V posledních letech jejich dotazy čím dál častěji směřují ke konkrétním dotazům, týkajících se hlavně volných pracovních míst a životních a pracovních podmínek. Tyto údaje vypovídají o tom, že pokud se občan o Evropské službě zaměstnanosti z určitého zdroje dozví, jsou mu ihned poskytnuty základní informace o službách, které EURES poskytuje a jak je tyto služby možno využít.

Dále by bylo vhodné lépe využít informační potenciál programu v rámci jednotlivých zemí zapojených do této služby. Pravdou je, že každý EURES poradce sestavuje měsíční zprávu (report) o počtu a významu kontaktů s klienty, kterou zasílá Evropské komisi, ale tyto data nejsou v pozdější době nijak blíže využívána a posuzována na evropské úrovni. Nejvíce schází sledování zpětné vazby mezi EURES poradci a svými klienty, kteří jejich služby využili. Tato statistika by byla určitě přínosem pro celou síť EURES, neboť by z ní bylo možné vyzorovat, například jaká byla spokojenost klientů s poskytovanými službami, co se migrant před odjezdem nedozvěděl a považoval to za důležité a jak mu EURES nejvíce pomohl překonat migrační bariéry. Tímto podrobnějším sledováním a využíváním informací by bylo možné do budoucna lépe vyhodnotit migrační záměry klientů a tím lépe přizpůsobit služby EURES tak, aby co nejrychleji a nejpřesněji reflektovaly vývoj klientských požadavků a dokázaly uspokojit jejich vzrůstající potřebu po službách EURES.

I přes negativní vlivy, které v současnosti na síť EURES působí (například hospodářská krize), si udržuje pevné postavení na pracovních trzích, o čemž svědčí celkem stabilní četnost využívání EURES služeb.

Budoucnost teprve ukáže, jak se podaří naplnit určené operativní cíle, jestli se bude síť EURES nadále rozvíjet a zda se bude stále těšit takové oblíbenosti jako nyní.

Použitá literatura

ADAMCOVÁ, Hana. Švýcarsko životní a pracovní podmínky. MPSV [online]. 2009. [cit. 2010-03-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/svycarsko/>.

Aktivita sítě EURES ČR 2007 – 2008. Vydal EURES ČR. [online]. 2009. [cit. 2010-02-13] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocnizpravy_eures/vyrocka_07-08.pdf>

Evropské služby zaměstnanosti: Právní a programové dokumenty. Vydal EURES ČR [cit. 2010-03-13]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/eszcz.pdf>>

Evropský akční plán pro pracovní mobilitu (2007–2010). [online]. 2008 [cit. 2009-11-29] Dostupné z: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0624+0+DOC+XML+V0//CS>>

GOLA, P. Kolik si vyděláte v Německu? [online]. 2004. [cit. 2010-03-05]. Dostupné z: <<http://www.mesec.cz/clanky/kolik-si-vydelate-v-nemecku/>>

GOLA, P. Jak vysoká má být minimální mzda? [online]. 2009. [cit. 2010-03-05]. Dostupné z: <<http://www.sfinance.cz/zpravy/finance/231540-jak-vysoka-ma-byt-minimalni-mzda-/>>

HORÁKOVÁ, M. Dlouhodobé trendy ve vývoji pracovních migrací v České republice. VÚPSV [online]. 2008. [cit. 2010-04-03]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_288.pdf>

HORÁKOVÁ, M. Mezinárodní pracovní migrace v ČR. Bulletin č. 23. VÚPSV [online]. 2009. [cit. 2010-04-03] Dostupné z: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/B23-MPMc.pdf>>

IDNES.cz [online]. 2009 [cit. 2010-04-18]. Webmapy. Dostupné z: <<http://www.webmapy.cz/app/czechinvest/img0/europe/evropa.gif>>

KOLMEROVÁ, V. Německo – životní a pracovní podmínky. MPSV [online]. 2008. [cit. 2010-03-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nemecko/>

KOLMEROVÁ, V. Platné bilaterální dohody České republiky [online]. 2009. [cit. 2010-03-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/bilateralni_dohody>

KRAČMAR, T. Velká Británie – životní a pracovní podmínky [online]. 2007. [cit. 2010-03-02]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/vb/>

KRISTEN, Vojtěch. Nezaměstnanost ve Švýcarsku vzrostla na 4,5 procenta. Mediafax [online]. 2010. [cit. 2010-04-20]. Dostupné z: <<http://www.mediafax.cz/ekonomika/2992359-Nezamestnanost-ve-Svycarsku-vzrostla-na-4-5-procenta>>

MIŠÁKOVÁ, I. Francie – životní a pracovní podmínky. MPSV [online]. 2008, [cit. 2010-03-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/francie/>

MPSV ČR: Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: Politika pro občany. 2. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, 40 s. přeloženo z European Employment and Social Policy: Policy for People. ISBN 80 -86552 – 57 – 8.

NAVRÁTIL, M. EURES právní a programové dokumenty. MPSV [online]. 2006, [cit. 2010-03-13]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/eszcz.pdf>>

OSTRČILOVÁ, K. Irsko – životní a pracovní podmínky. MPSV [online]. 2009. [cit. 2010-03-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/irsko/>

PISCHEKOVÁ, P. Význam EURES při překonávání bariér mezinárodní pracovní mobility. Brno: Masarykova univerzita 2008. Bakalářská diplomová práce

POŘÍZKOVÁ, H. Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace. VUPSV [online]. 2008. [cit.2010-04-03] Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_251.pdf>

Práce v Británii: Vaše pracovní práva. TUC [online]. 2004. [cit. 2010-03-06]. Dostupný z WWW: <<http://www.tuc.org.uk/international/tuc-8136-f0.cfm>>.

Přehled zaměstnanosti občanů ČR na území států EU/EHP a Švýcarska v letech 2005 - 2007. MPSV [online]. 2009. [cit. 2010-03-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5296/Obcane_CR_v_EU.pdf>.

Přechodné období pro volný pohyb pracovníků [online]. 2010. [cit. 2010-03-13]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/1282#tab1>>

RABUŠIC, L., BURJANEK, A. Imigrace a imigrační politika jako prvek řešení české demografické situace? VUPSV [online]. 2003. Dostupné z: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/imigr.pdf>>

ROUBÍČEK, V. Základní problémy obecné a ekonomické demografie. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2002. ISBN 80 – 24 – 0288 – 7.

Rozhodnutí Evropské komise číslo 93/569 . Brusel: Komise EU, 1993. 18 s. Revidovaný překlad dostupný z: <[http://isap.vlada.cz/Kopie/revize.nsf/8e9d2d806451a052c1256dc7002e1b5f/d320c904cbc0066bc125727600343438/\\$FILE/31993D0569.pdf](http://isap.vlada.cz/Kopie/revize.nsf/8e9d2d806451a052c1256dc7002e1b5f/d320c904cbc0066bc125727600343438/$FILE/31993D0569.pdf)>

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

Smlouva o založení Evropského společenství. [online]. 2002. [cit. 2010-03-13] Dostupné z: <<http://www.euroskop.cz/gallery/5/1749-8ca9577b53a4deb6f8c87820d1ea31b7.pdf>>

ŠIMÁNEK, L. Rakousko – životní a pracovní podmínky. MPSV [online]. 2007. [cit. 2010-03-05]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/rakousko

VAVREČKOVÁ, J. Prognózy migračního potenciálu České republiky po rozšíření Evropské unie a metody jeho odhadu. [online]. 2005 [cit.2009-12-12] Dostupné z: <<http://www.aplikovanepravo.cz/clanky-pdf/29.pdf>>

VAVREČKOVÁ, J. Sledování migračního pohybu českých občanů do států EU15 s důrazem na země s otevřeným trhem práce pro české občany. VUPSV [online] 2006. [cit. 2009-11-23]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_216.pdf>

VAVREČKOVÁ, J.; JANATA, Z. Migrační potenciál po vstupu ČR do EU. VUPSV [online]. 2006. [cit. 2010-03-8]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_189.pdf>

VAVREČKOVÁ, J., MUSIL, J., BAŠTÝŘ, I. Počty a struktury českých migrantů v zahraničí a ekonomická motivace k zahraniční pracovní migraci. VUPSV [online]. 2006. [cit. 2010-0403]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_249.pdf>

VOJTKOVÁ, M.. Teorie mezinárodní migrace. [online]. 2005. Dostupné z: <<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=253&lst=119>>

Výroční zpráva EURES České republiky květen 2004 - březen 2005. MPSV [online]. 2009, [cit. 2010-03-5]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocnizpravy_eures/vyrocnizprava.pdf>

Výroční zpráva EURES České republiky duben 2005 - březen 2006. MPSV [online]. 2009, [cit. 2010-03-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocnizpravy_eures/vyrocnizprava06.pdf>.

Výroční zpráva EURES České republiky duben 2006 - březen 2007. MPSV [online]. 2009, [cit. 2010-04-21]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocnizpravy_eures/vyrocnizprava06.pdf>

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Struktura migračních záměrů české populace v letech 2000, 2003 a 2005	10
Tabulka č. 2: Výhody a nevýhody migrace	14
Tabulka č. 3: Uplatňování omezení přístupu na trh práce vůči ČR – stav k 1. 1. 2010	16
Tabulka č. 4: Počet a struktura kontaktů EURES poradce v Pardubickém kraji.....	28
Tabulka č. 5: Počet zaměstnavatelů využívající službu EURES v České republice	30
Tabulka č. 6: Vývoj délky doby zaměstnanosti cizinců v České republice	32
Tabulka č. 7: 10 nejčastějších občanství třetích zemích dle počtu vydaných pracovních povolení v České republice	35
Tabulka č. 8: Základní informace Velké Británie	37
Tabulka č. 9: Základní informace Německa.....	38
Tabulka č. 10: Základní informace Irska.....	40
Tabulka č. 11: Základní informace Rakouska	42
Tabulka č. 12: Základní informace Švýcarska	44

Seznam grafů

Graf č. 1: Bariéry pracovní migrace	15
Graf č. 2: Struktura klientů sítě EURES.....	22
Graf č. 3: Struktura dotazů na EURES poradce	24
Graf č. 4: Vývoj počtu kontaktů na EURES poradce v letech 2004 – 2009 v ČR	27
Graf č. 5: Vývoj struktury dotazů na EURES poradce v letech 2005 - 2009	29
Graf č. 6: Vývoj počtu cizinců z EU/EHP a Švýcarska v letech 2003 - 2009.....	33
Graf č. 7: Vývoj počtu cizinců z třetích zemí zaměstnaných v ČR, 2003-2009	34

Seznam příloh

Příloha č. 1: EURES – T „Beskydy“	8
Příloha č. 2: Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 98.....	9
Příloha č. 3: Struktura EURES	11
Příloha č. 4: Přehled zaměstnanosti občanů ČR na území států EU/EHP a Švýcarska v letech 2005 – 2007	12
Příloha č. 5: Vývoj zaměstnanosti občanů EU/EHP a Švýcarska v postavení zaměstnanců po vstupu České republiky do Evropské unie	13

Přílohy

Příloha č. 1: EURES – T „Beskydy“

Partnerství EURES T "Beskydy" zasahuje:

- na území Polska - města: Bielsko - Biala a Jastrzębie Zdrój a okresy: bielský, cieszyński, raciborský, wodzisławský a żywiecký ve slezském vojvodství a rovněž okresy głubczycký, nyský a prudnický v opolském vojvodství,
- na území Slovenska - okresy Čadca, Kysucké Nové Mesto, Bytča, Žilina, Námestovo a Tvrdošín,
- na území České republiky - okresy Jeseník, Šumperk, Bruntál, Opava, Nový Jičín, Ostrava-město, Karviná, Frýdek Místek a Vsetín.

Území, které zasahuje partnerství má rozlohu téměř 19 000 km², z toho:

- 45 % česká strana,
- 38 % polská strana,
- 17 % slovenská strana.



Příloha č. 2: Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 98

Povolení k zaměstnání nebo zelená karta se nevyžaduje k zaměstnání cizince

- a) s povoleným trvalým pobytem,
- b) který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území České republiky, pokud je vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, zaručena vzájemnost,
- c) kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana, 51)
- d) jehož výkon práce na území České republiky nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce nebo osobu, která v České republice zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce,
- e) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána,
- f) který je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom, a v případech humanitární pomoci,
- g) zaměstnávaného v mezinárodní dopravě, pokud je k výkonu práce na území České republiky vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem,
- h) akreditovaného v oblasti sdělovacích prostředků,
- i) který je vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákona, 52)
- j) který se na území České republiky soustavně připravuje na budoucí povolání (§ 5),
- k) který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie, 18)
- l) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem podle písmene a) nebo c) 52a),
- m) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu Evropské unie 52b) za účelem zaměstnání, pokud od vydání

tohoto povolení uplynulo více než 12 měsíců,

n) který vykonává v České republice soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zvláštního právního předpisu 52c),

o) který získal střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách 9), nebo

p) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem, jenž má statut dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropském společenství na území nebo dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropském společenství na území jiného členského státu Evropské unie, a který během tohoto pobytu byl na území České republiky zaměstnán na základě povolení k zaměstnání nebo zelené karty minimálně po dobu 12 měsíců.

Příloha č. 3: Struktura EURES

Evropská komise

Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti

EURESCO - koordinační úřad (financování, technická podpora, help-desk, koordinace EURES)

EURES manažeři (pro jednotlivé země)

V *České republice* je EURES součástí veřejných služeb zaměstnanosti a je v plné kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí.

EURES manažer (MPSV ČR)

EURES koordinátor (MPSV ČR)

EURES finanční manažer (MPSV ČR)

EURES IT expert (MPSV ČR, pro EURES jen částečně)

EURES liniovní manažeři (působí na pověřených úřadech práce v ČR - článek mezi ÚP a MPSV, na úřadech práce mají jinou agendu než EURES)

EURES poradci (působí na pověřených úřadech práce v ČR, 14 + 1 pro přeshraniční spolupráci)

EURES kontaktní osoby (působí na okresních úřadech práce, celkem 62, pro EURES pracují jen částečně, na úřadech práce mají jinou agendu)

Příloha č. 4: Přehled zaměstnanosti občanů ČR na území států EU/EHP a Švýcarska v letech 2005 – 2007

Státy EU/EHP a Švýcarska		rok 2005	rok 2006	rok 2007
1.	Spojené království	17 600	17 400	30 000
2.	Německo	2 010	12 404	13 579
3.	Irsko	5 761	4 524	12 000
4.	Rakousko	*	6 680	5 278
5.	Švýcarsko	31	1 440	4 157
6.	Itálie	4217	4 115	4 050
7.	Španělsko	*	2 944	2 800
8.	Nizozemsko	*	1 394	1 250
9.	Slovensko	814	1 065	1 241
10.	Norsko	284	210	663
11.	Kypr	*	*	457
12.	Švédsko	152	140	232
13.	Polsko	*	205	164
14.	Slovinsko	128	128	141
15.	Island	*	140	120
16.	Maďarsko	115	118	110
17.	Francie	99	82	72
18.	Malta	12	61	66
19.	Lotyšsko	*	*	35
20.	Finsko	11	11	11
21.	Belgie	*	1 593	*
22.	Bulharsko	*	*	*
23.	Dánsko	*	*	*
24.	Estonsko	*	*	*
25.	Lichtenštejnsko	*	*	*
26.	Litva	*	*	*
27.	Lucembursko	*	*	*
28.	Portugalsko	*	*	*
29.	Rumunsko	*	*	*
30.	Řecko	*	*	*
	Celkem	31 234	54 654	76 396

* údaje nejsou k dispozici (státy je nedodaly a nejsou k dispozici na Eurostatu).

Zdroj: Přehled zaměstnanosti občanů ČR na území států EU/EHP a Švýcarska v letech 2005 – 2007

Příloha č. 5: Vývoj zaměstnanosti občanů EU/EHP a Švýcarska v postavení zaměstnanců po vstupu České republiky do Evropské unie

státní občanství	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	index 09/03*100	absolutní nárůst 2003
Belgie	151	139	169	207	265	345	344	227,81	193
Bulharsko	2 884	2 764	2 823	2 859	6 319	6 066	5 259	182,35	2 375
Dánsko	80	66	97	131	149	164	183	228,75	103
Estonsko	18	11	16	26	31	46	48	266,67	30
Finsko	51	51	65	87	108	126	137	268,63	86
Francie	870	669	847	1 243	1 446	1 727	1 788	205,52	918
Irsko	108	98	147	193	212	231	258	238,89	150
Island	0	0	2	4	9	10	10	0,00	10
Itálie	630	553	674	825	1 011	1 267	1 373	217,94	743
Kypr	17	18	20	24	30	27	38	223,53	21
Lichtenštejsko	3	1	2	1	1	2	0	*	-3
Litva	58	180	419	457	513	575	686	1182,76	628
Lotyšsko	35	25	45	64	83	96	98	280,00	63
Lucembursko	9	7	10	12	10	11	12	133,33	3
Maďarsko	179	240	274	353	559	630	643	359,22	464
Malta	9	6	11	16	19	21	23	255,56	14
Německo	2 417	2 406	2 907	3 583	4 108	4 135	4 172	172,61	1 755
Nizozemsko	350	308	416	530	654	740	764	218,29	414
Norsko	31	22	34	36	45	59	62	200,00	31
Polsko	8 529	10 133	13 929	18 387	24 931	22 044	20 663	242,27	12 134
Portugalsko	17	15	33	59	85	145	158	929,41	141
Rakousko	760	658	756	891	1 032	1 141	1 150	151,32	390
Rumunsko	877	798	1 146	1 453	4 538	3 876	4 265	486,32	3 388
Řecko	156	167	202	319	236	256	263	168,59	107
Slovensko	66 176	68 575	84 016	99 637	109 917	109 478	104 184	157,43	38 008
Slovinsko	69	60	75	94	107	122	124	179,71	55
Spojené království	1 452	1 261	1 698	2 162	2 446	2 835	2 919	201,03	1 467
Španělsko	105	115	178	249	364	427	470	447,62	365
Švédsko	128	111	143	174	209	282	294	229,69	166
Švýcarsko	96	95	122	126	143	157	164	170,83	68
celkem občané EU/EHP/Švý.	85 264	89 551	111 276	134 102	159 580	157 041	150 552	176,57	65 288
ostatní	81 767	83 652	107 706	116 695	149 447	204 668	184 624	225,79	102 857
Celkem	168 031	173 203	218 982	250 797	309 027	351 709	335 176	199,47	167 145
EU/EHP/Švýcarsko v %	51	52	51	53	52	43	45		
Slovensko % z EU/EHP/Švý.	77	77	76	74	69	70	69		
Slovensko % z cel. zaměst. cizinců	39	40	38	40	36	30	31		

Zdroj: Horáková, M. Mezinárodní pracovní migrace v ČR, 2009, Bulletin č. 23, str. 20