

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

**Evropský trh práce, volný pohyb pracovních sil
a úloha Evropských služeb zaměstnanosti Eures**

Bc. Radka Vojtíšková

**Diplomová práce
2014**

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Radka Vojtíšková**
Osobní číslo: **E11576**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Ekonomika veřejného sektoru**
Název tématu: **Evropský trh práce, volný pohyb pracovních sil a úloha
Evropských služeb zaměstnanosti Eures**
Zadávací katedra: **Ústav regionálních a bezpečnostních věd**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Diplomová práce je zaměřena na analýzu vývoje situace na evropském trhu práce po rozšíření EU v roce 2004, a to jak na straně nabídky, tak poptávky. Práce má popsat, jak se měnila situace v důsledku postupného otevírání pracovních trhů v Evropě po roce 2004. Pozornost je věnována analýze Evropských služeb zaměstnanosti Eures - praktického nástroje EK na podporu mobility pracovníků.

Zásady:

- Rešerše odborné literatury a dalších pramenů.
 - Stanovení cílů práce a hypotézy, volba metod.
 - Základní pojmy a východiska.
 - Analýza vývoje situace na evropském trhu práce po rozšíření EU v roce 2004.
 - Dopady volného pohybu pracovních sil v rozšířené Evropě na migrující pracovníky a vybrané veřejné instituce.
 - Evropské služby zaměstnanosti Eures - analýza nástroje EK na podporu mobility pracovníků.
 - Formulace závěrů.
-

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: cca 50 stran

Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

EURES: Legal base. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011, 48 p. ISBN 978-92-79-19653-9.

EURES: the story so far : matching jobs and skills in Europe for 15 years. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009, 121 p. ISBN 92-791-1665-7.


LACINA, L., RUSEK, A. Evropská unie: trendy, příležitosti, rizika. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, 260 s. ISBN 978-807-3800-772.

PENNINGS, F. Úvod do evropského práva sociálního zabezpečení. České vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003, 179 s. ISBN 80-865-5255-1.

VAVREČKOVÁ, J. Sledování migračního pohybu českých občanů do států EU-15 s důrazem na země s otevřeným trhem práce pro české občany. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006, 34 s. ISBN 80-870-0746-8.

VAVREČKOVÁ, J. Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006, 87 s. ISBN 80-870-0700-X.

Vedoucí diplomové práce:

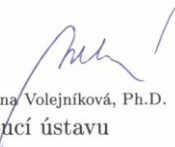

Ing. Ivana Mandysová, Ph.D.
Ústav regionálních a bezpečnostních věd

Datum zadání diplomové práce: 1. října 2013

Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2014


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

L.S.


doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. října 2013

PROHLÁŠENÍ

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

Byla jsem seznámena 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 11. 8. 2014

Radka Vojtíšková

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala své vedoucí práce Ing. Ivaně Mandysové, Ph.D. za její odbornou pomoc, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování diplomové práce.

ANOTACE

Tato práce je věnována evropskému trhu práce po rozšíření Evropské unie v roce 2004. Představuje volný pohyb pracovních sil jako jednu ze svobod jednotného vnitřního trhu Evropské unie a zkoumá jeho dopady na evropský trh práce, migrující pracovníky a vybrané instituce veřejného sektoru. Práce analyzuje praktický nástroj Evropské komise na podporu mobility pracovní síly – Evropské služby zaměstnanosti Eures.

KLÍČOVÁ SLOVA

volný pohyb pracovních sil, evropský trh práce, mobilita pracovních sil, Evropské služby zaměstnanosti Eures

TITLE

The European labour market, free movement of workers and the role of the European Employment Services Eures

ANNOTATION

This work is focused on the European labour market after European Union enlargement in 2004. It presents free movement of workers as one of the European single market freedom and clarifies its impacts on the European labour market, migrant workers and chosen public authorities. This work analyses European Employment Services - Eures as one of practical focused European Commission tool for labour mobility support.

KEYWORDS

free movement of workers, European labour market, labour mobility, European Employment Services Eures

OBSAH

ÚVOD	10
1 ZÁKLADNÍ POJMY A VÝCHODISKA.....	12
1.1 VNITŘNÍ TRH – ZÁKLADNÍ PRINCIPY	17
1.1.1 Z historie vnitřního trhu EU	18
1.1.2 4 základní ekonomické svobody vnitřního trhu.....	19
1.2 VOLNÝ POHYB PRACOVNÍCH SIL	21
1.2.1 Uznávání kvalifikací	23
1.2.2 Koordinace sociálního zabezpečení migrujících osob.....	23
2 EVROPSKÝ TRH PRÁCE PO ROZŠÍŘENÍ EU V ROCE 2004	26
2.1 PŘECHODNÁ OBDOBÍ NA VOLNÝ POHYB PRACOVNÍ SIL	26
2.2 POSTUPNÉ OTEVÍRÁNÍ PRACOVNÍCH TRHŮ ČLENSKÝCH STÁTŮ	27
2.3 VSTUP ČR DO EU V ROCE 2004	27
2.4 EVROPSKÝ TRH PRÁCE	28
2.4.1 Pracovní síla.....	28
2.4.2 Zaměstnanost v zemích EU-28.....	29
2.4.3 Volná pracovní místa.....	30
2.4.4 Nezaměstnanost v zemích EU-28.....	31
2.4.5 Minimální mzda	33
2.4.6 Náklady práce.....	35
2.5 VLIV KRIZE NA EVROPSKÝ TRH PRÁCE PO ROCE 2008	37
2.6 MOBILITA PRACOVNÍCH SIL	37
2.6.1 Push – pull faktory ovlivňující migraci za prací.....	38
2.6.2 Výhody a nevýhody mobility pracovní síly.....	38
2.7 ČR A MOBILITA PRACOVNÍ SÍLY	40
2.8 OTEVŘENÍ PRACOVNÍHO TRHU VELKÉ BRITÁNIE PRO EU-8 V ROCE 2004 PRAKTICKÝ PŘÍKLAD	42
2.8.1 Dopady rozšíření EU v roce 2004 na pracovní trh Velké Británie.....	42
2.8.2 Příklad spolupráce VSZ ČR a Velké Británie v oblasti mobility pracovníků.....	45
3 EVROPSKÉ SLUŽBY ZAMĚSTNANOSTI – EURES.....	47
3.1 PRÁVNÍ ZÁKLADY	48
3.2 STRUKTURA SÍTĚ EURES	50
3.3 SLUŽBY EURES	51
3.3.1 Kdo může služeb Eures využívat?	51
3.3.2 Jakým způsobem lze informace od Eures služby získat?.....	51
3.3.3 Jaké informace Eures poskytuje a co monitoruje	52
3.3.4 Volná pracovní místa.....	52
3.3.5 Portály Eures.....	54
3.3.6 Eures a přeshraniční mobilita v praxi	55
3.4 REFORMA – SROVNÁVACÍ TABULKA A SWOT ANALÝZA	56
ZÁVĚR.....	62
POUŽITÁ LITERATURA	66
SEZNAM PŘÍLOH	71

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Výhody a nevýhody koordinace sociálního zabezpečení.....	25
Tabulka 2: Postupné otevírání pracovních trhů pro občany EU-8	27
Tabulka 3: Příklady výhod a nevýhod mobility pracovní síly.....	38
Tabulka 4: Počet zaměstnaných občanů SK, PL, RO, BG v ČR (2004 a 2011)	41
Tabulka 5: Reforma Eures	57
Tabulka 6: SWOT analýza Eures	60

SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Mapa rozšiřování EU - stav k 1. 7. 2013	19
Obrázek 2: Schéma 4 svobod vnitřního trhu EU.....	22
Obrázek 3: Míra zaměstnanosti v zemích EU-28 (2013)	30
Obrázek 4: JVR v EU-28.....	30
Obrázek 5: Míra nezaměstnanosti ve vybraných zemích (2004 a 2013).....	32
Obrázek 6: Míra nezaměstnanosti v EU-28 podle věkových kategorií	33
Obrázek 7: Minimální mzda v zemích EU	34
Obrázek 8: Hodinová mzda v EUR ve vybraných státech - výroba (2010)	35
Obrázek 9: Náklady práce – schéma	36
Obrázek 10: Členění nákladů práce v podnikatelské sféře ve vybraných zemích EU (2010)..	36
Obrázek 11: Nezaměstnanost a HDP v EU-28.....	37
Obrázek 12: Zaměstnané osoby 15+ v jiné zemi EU-27 než v zemi původu.....	39
Obrázek 13: Počet zaměstnaných občanů ČR ve vybraných zemích EU 2005-2013	40
Obrázek 14: Top 10 profesí vykonávaných pracovníky EU-8 ve Velké Británii	43
Obrázek 15: Počet zaregistrovaných pracovníků ze zemí EU-8 ve Velké Británii.....	44
Obrázek 16: Podíl zaregistrovaných pracovníků EU-8 ve Velké Británii dle země původu ...	44
Obrázek 17: Míra nezaměstnanosti ve Velké Británii (2004 - 2013).....	45
Obrázek 18: Mapa služeb EURES	47
Obrázek 19: Bariéry mobility a zásadní potřeby pro jejich odstraňování	48
Obrázek 20: Základní organizační struktura sítě Eures.....	51
Obrázek 21: Volná místa a CV v celoevropské databázi Eures	53
Obrázek 22: Vyhledávání volných míst a životopisů prostřednictvím databáze Eures	54
Obrázek 23: Statistika - přístup na stránky Eures ČR	55

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

ČR	Česká republika
EK	Evropská komise
EHP	Evropský hospodářský prostor
EP	Evropský parlament
ES	Evropská společenství
ESD	Evropský soudní dvůr
EU	Evropská unie
EU-8	členské státy Evropské unie (přistupující k 1. 5. 2004 kromě Kypru a Malty)
EU-10	členské státy Evropské unie (přistupující k 1. 5. 2004)
EU-15	členské státy Evropské unie (stav do 30. 4. 2004)
EU-27	členské státy Evropské unie (stav do 30. 6. 2013)
EU-28	členské státy Evropské unie (stav k 1. 7. 2013)
EURES	Evropské služby zaměstnanosti
EUROSTAT	statistický úřad Evropské unie
ILO	Mezinárodní organizace práce
IOM	Mezinárodní organizace pro migraci
SEU	Smlouva o Evropské unii
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
VM	Volná pracovní místa
VSZ	Veřejné služby zaměstnanosti

ÚVOD

1. května 2014 uplynulo deset let od rozšíření Evropské unie (EU) o deset členských zemí středo-východního bloku, včetně České republiky (ČR). Právo volného pohybu osob a pracovních sil, jako jedné ze čtyř základních svobod jednotného vnitřního trhu EU, umožnilo občanům členských států a jejich rodinným příslušníkům pracovat a žít v jiném evropském státě než ve státě původu. K otevírání pracovních trhů docházelo po rozšíření EU v roce 2004 postupně, a to z obavy z přílivu nové pracovní síly. Většina původních členských států využila možnosti zavést tzv. přechodná opatření na volný pohyb pracovních sil. V důsledku zavedení/odstraňování administrativních překážek se měnily i podmínky pro migrující pracovníky, zaměstnavatele a instituce. S rozšířením evropského trhu práce se otevřely nové příležitosti k zaměstnávání, nastaly také povinnosti se zavedením a aplikací evropského práva. Situace na trhu práce se měnila i v souvislosti s vývojem ekonomiky.

Oblast zaměstnanosti, volného pohybu pracovních sil a nástrojů pro vyrovnávání nabídky a poptávky na evropském trhu práce jsem si zvolila pro svou diplomovou práci z důvodů praktické zkušenosti s touto problematikou.

Cílem diplomové práce je charakterizovat volný pohyb pracovních sil a evropský trh práce po rozšíření EU v roce 2004. Pro analýzu využít praktické zkušenosti ze spolupráce veřejných služeb zaměstnanosti států EU/EHP a Švýcarska.

V teoretické části práce krátce představím historii a principy vnitřního trhu jako součásti evropské integrace. Zaměřím se na jeho čtyři základní svobody, zejména pak na volný pohyb osob a pracovních sil. Uvedu východiska pro svou práci. Pro pochopení zpracovávaného tématu objasním některé základní pojmy z oblasti trhu práce, migrace, veřejných služeb zaměstnanosti (VSZ). V souvislosti s volným pohybem pracovních sil poukážu i na související témata, jako je problematika uznávání kvalifikací a koordinace sociálního zabezpečení migrujících osob.

V praktické části se budu věnovat evropskému trhu práce v období po roce 2004. Na počátku byly volnému pohybu pracovních sil kladeny překážky ze strany většiny států EU-15 uplatněním tzv. přechodných období. Teprve postupně docházelo k otevírání pracovních trhů a odstraňování administrativních překážek, např. ve formě pracovních povolení. Budu charakterizovat trh práce geograficky vymezený zeměmi EU/EHP a Švýcarskem. Zaměřím se na podstatné ukazatele trhu práce, jako je dostupná pracovní síla, vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v zemích EU-28, volná pracovní místa a poptávané profese na trhu práce.

S ohledem na ekonomické motivy přeshraniční migrace za prací se budu věnovat i minimálním mzdám a nákladům práce.

S tématem práce souvisí mobilita pracovníků. Budu se zajímat o faktory, které ovlivňují rozhodování jedinců migrovat za prací přes hranici, popíšu výhody a nevýhody migrace za prací. Na příkladu Velké Británie, země, která bezprostředně po rozšíření EU v roce 2004 plně otevřela pracovní trh občanům ze zemí EU-10, bych chtěla na základě dat a vlastních praktických zkušeností prezentovat praktický dopad tohoto rozhodnutí a zároveň ukázat, zda se obavy z možného ohrožení britského pracovního trhu naplnily.

V závěrečné části práce se zaměřím na jeden z nástrojů EU v oblasti politiky zaměstnanosti, a to na Evropské služby zaměstnanosti Eures – síť pro spolupráci veřejných služeb zaměstnanosti v zemích EU/EHP a Švýcarsku v oblasti přeshraniční mobility pracovníků.

Pro analýzy budu využívat statistická data z oblasti ekonomiky, populace a trhu práce. Zaměřím se na komparaci, analýzu a syntézu poznatků metodou deskriptivní, vlastním posouzením dané problematiky, analýzou dostupných údajů k dané problematice evropského trhu práce a přeshraniční mobility.

Celkově by práce měla podat komplexnější pohled na aktuální evropské téma zaměstnanosti.

1 ZÁKLADNÍ POJMY A VÝCHODISKA

Východiskem pro práci jsou základní dokumenty související s evropskou integrací, zejména s volným pohybem osob a pracovních sil. Podstatné prameny jsou zmiňovány v souvislosti s danými tématy v jednotlivých kapitolách práce. Zásadní jsou právní dokumenty jako je Smlouva o Evropské unii (SEU)¹, Smlouva o fungování Evropské unie (SFEU)², Listina základních práv Evropské unie, judikatura Evropského soudního dvora (ESD), Směrnice Evropského parlamentu (EP) a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků volně se pohybovat a pobývat na území členských států, Nařízení Evropského parlamentu (EP) a Rady (EU) o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie č. 492/2011 (kodifikace „Nařízení“ 1612/68), Rozhodnutí EK 2003/8/ES o vyrovnávání nabídky volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání, které definuje síť Eures, Nařízení (EP) a Rady (EU) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, Nařízení (EP) a Rady (EU) č. 987/2009 („Prováděcí Nařízení“), analýzy trhu práce v zemích EU/EHP a Švýcarsku, statistická data, šetření a výzkumy v oblasti volného pohybu pracovních sil, dokumenty vztahující se k fungování Evropských služeb zaměstnanosti Eures.

Oblast zaměstnanosti je součástí evropské sociální politiky už od počátku evropské integrace v 50. letech 20. století a patří do sdílené pravomoci EU. Zaměstnanost a zvyšování konkurenceschopnosti se pak stává jednou z hlavních priorit sociální politiky EU od poloviny 90. let 20. století. Základem sblížování cílů EU je přijetí politiky otevřené koordinace, která vyplývá z čl. 151 SFEU, ve kterém se uvádí:

„Unie a členské státy mají za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti. Za tím účelem uskutečňují Unie a členské státy opatření, jež berou v úvahu rozmanitost vnitrostátních zvyklostí, zejména v oblasti smluvních vztahů, a potřebu udržovat konkurenceschopnost hospodářství Unie. Soudí, že takový vývoj bude výsledkem nejen fungování vnitřního trhu, který napomůže harmonizaci sociálních systémů, ale také výsledkem postupů stanovených Smlouvami a sblížováním právních a správních předpisů“ [21].

¹ Smlouva o Evropské unii – tzv. Maastrichtská smlouva ze 7. února 1992.

² Smlouva o založení Evropských společenství, tzv. Římská smlouva z 25. března 1957, nyní Smlouva o fungování Evropské unie ve znění Lisabonské smlouvy z 3. prosince 2007.

Koordinovaný postup členských států v oblasti zaměstnanosti má kořeny v Amsterodamské smlouvě z roku 1997 a následně přijatých Evropských strategiích zaměstnanosti. Cíle do roku 2010 byly stanoveny v Lisabonské strategii. Aktuální strategie pro EU pod názvem Evropa 2020 zahrnuje ambiciózní cíl – dosažení 75 % zaměstnanosti obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let. Podpora zaměstnanosti je považována za společný zájem členských států, které by se měly snažit harmonizovat odpovídající činnosti, a to s přihlédnutím k vnitrostátním zvyklostem.

Pramenem evropského práva pro oblast zaměstnanosti je Hlava IX. SFEU nazvaná „Zaměstnanost“, ve které se uvádí, že:

- členské státy a Unie pracují na rozvoji koordinované strategie zaměstnanosti a zejména na podpoře kvalifikace, vzdělání a přizpůsobivosti pracovníků a schopnosti trhů práce reagovat na hospodářské změny;
- členské státy přispívají svou politikou zaměstnanosti slučitelnou s hlavními směry hospodářských politik členských států a Unie.

Podle článku 149 SFEU mohou být EP a Radou přijata stimulační opatření ke spolupráci mezi členskými státy v oblasti zaměstnanosti. Jedná se např. o výměnu informací a osvědčených zkušeností, poskytování srovnávacích analýz a poradenství, podporu inovačních přístupů a vyhodnocování zkušeností, např. pilotních projektů. Tato opatření nezahrnují harmonizaci právních předpisů členských států [21].

V následující části vymezím **základní pojmy**, které souvisejí s tématem práce.

- **Trh práce**

Trh práce - podle Macha [25] „*na trhu práce domácnosti, resp. pracovníci nabízejí a firmy poptávají práci, resp. pracovní služby.*“ Trh práce je místem, kde se setkává poptávka po práci ze strany potenciálních zaměstnavatelů s nabídkou práce, kterou představují jednotlivci ucházející se o zaměstnání. V oblasti ekonomiky není trh práce izolovaný, ale je úzce propojen s trhy světovými. Je součástí tržního hospodářství. **Významnou roli má specifické zboží, a tím je pracovní síla (výrobní faktor).** Cenou, která na trhu práce určuje množství práce nabízené a poptávané je cena práce – mzda.

Evropský trh práce je trh práce geograficky vymezený zeměmi EU/EHP a Švýcarskem.

Nabídka práce je charakterizována jako množství práce, které jsou ochotni nabízet pracovníci za určitou cenu – mzdu [19]. Pracovník nabízí svoji kvalifikaci (vzdělání, kompetence, praxi...) a očekává odpovídající mzdu za svou práci. Rozhoduje se mezi prací a volným časem.

Poptávka po práci – podle Janíčka a Dandové [19] je „*poptávka po práci určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních mzdové sazby.*“ Subjektem poptávky na trhu práce jsou firmy, které poptávají takové množství práce, kdy je přínos v podobě příjmů za vyrobenou produkci větší než náklad na pracovní sílu. Poptávané množství práce se zvyšuje s poklesem ceny práce a naopak. Poptávku ovlivňují další faktory, jako je např. nebo produktivita práce a celková poptávka po výrobcích firmy.

Podle Fialové [14] se „*nabídkou práce rozumí nabídka ze strany pracovních sil, poptávkou po práci poptávka ze strany podniků po pracovních silách.*“

Rovnováha na trhu práce – podle Macha [25] „*rovnováha na trhu práce nastává, když se agregátní nabídka rovná agregátní poptávce po práci.*“ Za předpokladu dokonalé konkurence je ekonomika ve stavu plné zaměstnanosti, neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti zahrnuje i možnost frikční a strukturální nezaměstnanosti, protože trh práce je v neustálém pohybu.

Nedokonalosti trhu práce – hlavní nedokonalostí trhu práce je skutečnost, že zbožím, kterým se na něm obchoduje, jsou lidé – pracovníci. Ti získávají na trhu práce prostředky k zajištění svých životních potřeb, naplňují zde potřeby sociálních kontaktů a seberealizace, získávají určitou společenskou prestiž. Z důvodů zajištění příjmů, zachování sociálních vazeb a postavení ve společnosti nechtějí být lidé dlouhodobě mimo trh práce. Ve skutečnosti neexistuje jednotný – univerzální trh práce. Existují trhy geograficky a profesně oddělené. Jednou z nedokonalostí trhu práce je i nedostatečná pružnost mezd [19].

- **Zaměstnanost**

Zaměstnaná osoba podle ILO³ je ta, která měla ve sledovaném týdnu placenou práci.

Zaměstnanci jsou osoby, které pracují pro veřejný nebo soukromý sektor a dostávají plat/mzdu.

Zaměstnavatelé - zaměstnávají jednoho nebo více zaměstnanců [12].

Míra zaměstnanosti – je podle [12] podílem zaměstnaných osob na v celkové populaci.

³ ILO je Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization).

Ekonomická aktivita je definována podle statistické klasifikace ekonomických aktivit NACE.

Povolání jsou klasifikována podle mezinárodní klasifikace standardů povolání ISCO.

Volné místo podle [12] poskytuje informaci o poptávce na trhu práce. Je definováno jako placené pracovní místo, nově vytvořené, neobsazené nebo pracovní místo, které se uvolní (zaměstnavatel činí aktivní kroky k hledání kandidátů, chce jej do určité doby obsadit).

Beveridge křivka - odráží negativní vztah mezi volnými pracovními místy a nezaměstnaností. Kolísání agregátní poptávky se děje podél křivky, během expanze existuje více volných míst a míra nezaměstnanosti je nízká. Strukturální změny v ekonomice mohou způsobit posuny křivky [12].

- **Nezaměstnanost**

Nezaměstnanost - podle Macha [25] „*existuje, když je skutečný produkt ekonomiky nad nebo pod jeho potenciální úroveň, ale i když je ekonomika na úrovni potenciálního produktu $Y=Y^*$ (jde o přirozenou míru nezaměstnanosti).*“

Nezaměstnaná osoba podle ILO je osoba ve věku 15 – 64 let, která je bez zaměstnání, je schopná pracovat a aktivně práci hledá [12].

Míra nezaměstnanosti je jedním z důležitých makroekonomických ukazatelů a podle Pavelky [27] vyjadřuje *procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva*. Na evropském trhu práce se za ekonomicky aktivní obyvatele považují osoby ve věku 15 – 64 let. Pro mezinárodní srovnávání míry nezaměstnanosti se vychází z metodiky ILO, která je založena na výběrových šetřeních pracovních sil a vychází z ní i Eurostat.⁴ Z důvodu možnosti mezinárodního srovnání míry nezaměstnanosti podle Eurostatu byla upravena i metodika pro výpočet míry nezaměstnanosti v ČR. Podle [12] se míra nezaměstnanosti vyjadřuje jako procento nezaměstnaných osob z pracovní síly (zaměstnaných a nezaměstnaných osob). Míra nezaměstnanosti mladých se vztahuje k nezaměstnanosti osob ve věkové kategorii 15 – 24 let.

- **Migrace**

Migrace – Henig [15] odvozuje migraci ve své odborné studii od latinského slova migratio, které znamená stěhování, přestěhování se. Migrace vyjadřuje přesídlování lidí permanentní, dočasné, dobrovolné (např. za prací, za účelem studia, sloučení rodin) nebo

⁴ EUROSTAT je statistický úřad Evropské unie.

nedobrovolné (např. z důvodů politických, náboženských). Mezinárodní organizace pro migraci⁵ (IOM) [43] zmiňuje **pracovní migraci** jako pohyb z jednoho státu do druhého, nebo pohyb v zemi trvalého pobytu za prací a **migrujícího pracovníka** jako osobu, která byla, je nebo bude zapojena do výdělečné činnosti ve státě, jehož není občanem. Z časového hlediska pak migrace může být permanentní nebo dočasná.

Push – pull faktory ovlivňující rozhodování lidí migrovat:

- **push faktory** – negativní, nutí k migraci (např. nedostatek pracovních příležitostí, ekonomická situace jedince, osobní důvody);
- **pull faktory** – pozitivní, lákají k migraci (např. pracovní příležitosti, vyšší výdělky, možnost osobního rozvoje a sebepoznání).

Henig [15] ve své studii zmiňuje teoretický model vycházející z principů **neoklasické ekonomie** a odkazuje se na Massey et al.[26] a jejich rozlišení migrace z hlediska makro a mikro teorie. „**Makro** teorie interpretuje migraci jako důsledek nerovnováhy v příjmech i na pracovním trhu v jednotlivých státech. **Mikro** teorie pak chápe migraci jako sérii individuálních aktů jedinců, kteří váží mezi náklady/výnosy migrace. Jejich rozhodování je ovlivněno asymetrií pracovních trhů v jednotlivých zemích.“ **Nová ekonomie migrace** pak chápe migraci jako proces rozhodování např. rodiny, kde se v úvahu berou i rizika a jejich minimalizace. **Teorie dvojího trhu** se orientuje na poptávku v cílových zemích migrace a na nábor pracovní síly z ekonomicky méně vyspělých zemí, „vychází ze strukturálních potřeb ekonomiky, neřeší nerovnost mezd, ale nedostatek pracovní síly ve vybraných sektorech v cílových zemích migrace.“ Další teorií migrace je **teorie sítí**, kdy vznikají sociální vazby (příbuzenské, národnostní), které jsou důležité pro rozhodování, zda migrovat nebo nikoliv. **Institucionální teorie** vychází ze vzniku nových institucí, které vznikají v důsledku migrace, a které se mohou podílet na kontrole migračních proudů [15].

Mezinárodní migrace – „pohyb jednotlivců i skupin osob mezi územími jednotlivých zemí světa. Migrace může být krátkodobá, dlouhodobá, trvalá i opakovaná (cirkulární) S ekonomickým rozvojem se intenzita migrace neustále zvyšuje“ [36].

Migrační potenciál – podle Kupiszewkeho [22] je velmi obtížné předpovídat migraci na základě migračního potenciálu (obecného, pravděpodobného, reálného) – „neexistuje žádná prokazatelná vazba mezi záměrem k migraci a skutečnou migrací“, chybí dohodnuté definice, a proto výsledky různých výzkumných studií nejsou srovnatelné.

⁵ IOM je Mezinárodní organizace pro migraci (**I**nternational **O**rganization for **M**igration).

Migrující pracovník – podle Mezinárodní organizace pro migraci (IOM) je to „osoba, která byla, je anebo bude zapojena do výdělečné činnosti ve státě, jehož není občanem“ [43]. „*Lisabonská smlouva zpřesňuje pojem migrující pracovník tak, že tento pojem zahrnuje jak zaměstnance, tak i osoby samostatně výdělečně činné*“ [29].

Pracovní povolení – podle IOM „*právně závazný dokument vydaný příslušným úřadem, kterým se migrujícím pracovníkům povoluje výkon zaměstnání v hostitelské zemi po stanovenou dobu*“ [43].

- **Veřejné služby zaměstnanosti**

Veřejné služby zaměstnanosti (VSZ) – organizace členských států, které jsou součástí ministerstev, orgánů veřejné správy odpovídajících za aktivní politiku zaměstnanosti (např. podporu vzniku nových pracovních míst), pasivní politiku zaměstnanosti (např. výplaty dávek) a poskytování služeb (např. informací a poradenství) v oblasti zaměstnanosti ve veřejném zájmu. Politika trhu práce zahrnuje intervence na trhu práce hrazené z veřejných zdrojů.

Evropské služby zaměstnanosti (Eures) – síť veřejných služeb zaměstnanosti států EU/EHP a Švýcarska zřízená EK na podporu mobility pracovních síly⁶.

1.1 Vnitřní trh – základní principy

Cílem vytvoření vnitřního trhu byl vznik prostoru bez vnitřních hranic, ve kterém budou platit tzv. čtyři základní svobody, a to volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu. Z fungujícího vnitřního trhu měli těžit jak občané, tak podnikatelé členských států EU. Evropa pak měla dosáhnout významnějšího postavení a výkonnosti na mezinárodním poli a vnitřní trh měl napomoci i zvýšení konkurenceschopnosti vůči USA a Japonsku. Cílem bylo dosáhnout vyššího ekonomického růstu, životní úrovně a užší spolupráce mezi státy.

Vnitřní trh lze charakterizovat podle Urbana [38] „*jako program rozsáhlé liberalizace doprovázený dohodnutými pravidly.*“ Pro otevření trhů bylo nutné odstranit dosavadní omezující národní bariéry, stovky národních předpisů a zavést společně dohodnuté evropské úpravy umožňující volný pohyb po celém vnitřním trhu. „*Legislativa vnitřního trhu tvoří podstatnou část evropského práva*“ [38].

⁶ V ČR jsou Evropské služby zaměstnanosti právně ukotveny v Zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

1.1.1 Z historie vnitřního trhu EU

Jedním ze základních principů evropské integrace a součástí vnitřního trhu EU je i volný pohyb osob, resp. volný pohyb pracovních sil. Proto připomenu jeho historické mezníky.

1957 - „Smlouvy o založení Evropského společenství“ - Římské smlouvy (základ vnitřního trhu) → vznik Evropského hospodářského společenství (EHS) a Evropského společenství atomové energie (Euroatom). Základním úkolem EHS bylo podporovat vytvoření společného trhu a přibližovat hospodářské politiky členských států.

1968 - dobudování celní unie – zrušena cla na dovoz průmyslových výrobků, později zrušena cla na zemědělské produkty → jednotný celní sazebník.

Byl uvolněn pohyb pracovníků a osob samostatně výdělečně činných, umožněno poskytování služeb mezi členskými zeměmi.

1973 - přijaty 2 základní zásady → povinnost nových členů přejmout principy Evropských společenství a dosud vydaných politických a právních aktů (acquis communautaire).

1985 - pět států (Německo, Belgie, Francie, Lucembursko, Nizozemí) podepsalo Schengenskou dohodu o zrušení vnitřních hranic.

1986 - Bílá kniha – legislativní opatření k odstranění překážek fyzických, technických, daňových.

1987 - Jednotný evropský akt – revize Římských smluv (první zmínky o hospodářské a měnové unii), **svoboda pohybu pro studenty, důchodce a osoby nevýdělečně činné.**

1992 - podepsána Maastrichtská „Smlouva o Evropské unii“ (platnost od 1. 1. 1993).

4 základní ekonomické svobody jednotného vnitřního trhu (volný pohyb zboží, osob, kapitálu a služeb) **občanství EU** - každý občan EU má právo svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.

1993 - odstranění kontroly pohybu zboží na vnitřních hranicích, **vzájemné uznávání kvalifikací umožňující volný pohyb pracovníků**, svoboda pro usazování podnikatelů a osob svobodného povolání v jiných členských zemích, volný prostor pro poskytování služeb přes hranice, otevření trhu veřejných zakázek, odstranění překážek pro volné přesuny kapitálu mezi členskými zeměmi.

1997 - Amsterodamská smlouva – **významný mezník v politice zaměstnanosti**, která byla poprvé prohlášena za společný evropský úkol. Do právního systému EU byla začleněna Schengenská smlouva.

1. 5. 2004 - do EU vstoupilo 10 nových členských států včetně ČR. Jednalo se o dosud největší rozšíření v historii EU.

V roce **2006** - revize dosavadních přístupů k vnitřnímu trhu. Bylo nutné reagovat na vnější podněty jako je globalizace, klimatické změny, závislost na energiích, dopady finanční a hospodářské krize i vnitřní podněty - demografický vývoj, legislativní změny [38].

2007 - Konsolidovaná verze zakládacích smluv - ve znění Lisabonské smlouvy - nově používán název „**Smlouva o fungování EU**“ (SFEU)

1. 1. 2007 vstoupily do EU Rumunsko a Bulharsko a 1. 7. 2013 Chorvatsko. **Celkem má EU 28 členských zemí.** Schéma rozšíření EU na Obrázek 1.



Obrázek 1: Mapa rozšiřování EU - stav k 1. 7. 2013

Zdroj: [8]

1.1.2 4 základní ekonomické svobody vnitřního trhu

Na vnitřním trhu EU platí čtyři základní svobody: svoboda pohybu osob, zboží, služeb a kapitálu. Tyto svobody platí nejenom v zemích EU, ale i v Norsku, na Islandu,

v Lichtenštejnsku a ve Švýcarsku. Pravidla v zemích EHP jsou obdobná jako v zemích EU, ale nejsou zcela shodná [31].

Lisabonská smlouva užívá pojem „vnitřní trh“, který nahradil dříve užívaný pojem „společný trh“ [29].

- **Volný pohyb zboží**

V praxi znamená, že zboží legálně uvedené na trh v jedné členské zemi vstupuje na trhy dalších členských zemí bez překážek. Právní rámec: články 23 – 31 SFEU.

- **Volný pohyb služeb**

Spočívá v právu podnikatele nebo firmy z jednoho členského státu EU dočasně a příležitostně poskytovat služby na území druhého – hostitelského členského státu, aniž by se v hostitelské členské zemi EU musel usadit⁷. Právní rámec: články 56 – 62 SFEU.

V oblasti volného pohybu služeb, stejně jako v případě svobody usazování se uplatňuje tzv. národní režim, tzn., že státní příslušníci jednoho členského státu mohou poskytovat služby na území jiného členského státu za stejných podmínek jako státní příslušníci tohoto druhého členského státu [23].

- **Volný pohyb kapitálu a plateb**

Zaručuje, že veškeré finanční transakce mezi subjekty sídlícími v členských státech budou probíhat bez jakýchkoli omezení [20]. Právní rámec: články 63 – 66 SFEU.

- **Volný pohyb osob a svoboda usazování se v EU**

Zabezpečuje právo usazovat se, pracovat, podnikat a žít v jakékoli členské zemi. Zahrnuje jednak volný pohyb pracovníků, ale i volný pohyb podnikatelů (tzv. svoboda usazování znamená svobodu založit podnik či živnost v jiné zemi EU za stejných podmínek, jaké musí splnit místní občané), dále zahrnuje volný pohyb studentů, důchodců, rentiérů (tj. osob nespojených s ekonomickou činností). Právní rámec: články 45 – 55 SFEU.

Základem pro **odstranění kontrol osob na hranicích** mezi členskými státy se stala mezivládní dohoda Francie, Německa a tří zemí Beneluxu. Schengenská smlouva byla podepsána v roce 1985⁸. Schengenská oblast není totožná s prostorem EU. Dnes ji tvoří 26 zemí, nepatří k ní Bulharsko, Chorvatsko, Irsko, Kypr, Rumunsko a Velká Británie.

⁷ K rozlišení, zda se v daném případě jedná o usazování či službu, je rozhodující dočasná povaha poskytování služby.

⁸ Schengenská dohoda je účinná od roku 1995. V roce 1992 byl vytvořen společný informační systém SIS. Amsterodamskou smlouvou (1997) byl Schengenský systém začleněn do právního rámce EU (čl. 67 SFEU).

V důsledku zřízení Schengenského prostoru bylo nutné posílit ochranu vnějších hranic EU, usilovat o společnou vízovou, migrační a azylovou politiku a navázat spolupráci mezi policejními a soudními orgány [37].

Významným právním předpisem v oblasti volného pohybu osob je **Směrnice EP a Rady 2004/38/ES** ze dne 29. dubna 2004 **o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků volně se pohybovat a pobývat na území členských států**, platná od 30. dubna 2006. ČR transponovala uvedenou směrnici v roce 2007:

- směrnice **upravuje volný pohyb osob a pobyt občanů EU** a jejich rodinných příslušníků, podmínky jejich pobytu na území členského státu;
- **vymezuje širší okruh osob**, kterým jsou poskytována práva ze strany členských zemí;
- **rodinnými příslušníky** ve smyslu předpisů komunitárního práva jsou manželé či registrovaní partneři, přímí potomci občana EU, jeho manžela nebo registrovaného partnera, a to do 21 let nebo závislí na nich, a závislí přímí příbuzní občana EU nebo manžela či registrovaného partnera ve vzestupné linii;
- **rozšiřuje práva na slučování rodin občanů EU** za určitých podmínek také na jejich partnery;
- zavádí nové právo pro občany Unie – **právo na trvalý pobyt** (projev občanství EU);
- **omezují se možnosti** členských států **ukončit právo jednotlivce na pobyt** pouze z důvodů veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a veřejného zdraví;
- směrnice neruší **povinnost rodinných příslušníků dokladovat své nároky** [42].

1.2 Volný pohyb pracovních sil

Volný pohyb pracovních sil se stal základem volného pohybu osob především proto, že evropská integrace v rámci vytváření společného trhu⁹ začala právě touto skupinou.

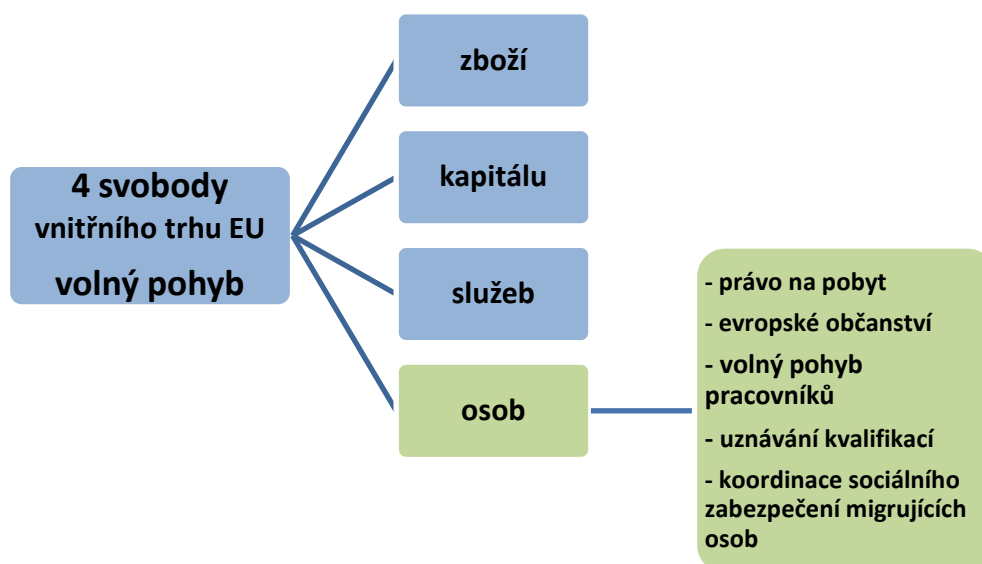
Postupným odstraňováním překážek volného pohybu byl dán prostor mobilitě, ať za účelem práce, podnikáním nebo studiem. S oblastí volného pohybu pracovních sil úzce souvisí i koordinace sociálního zabezpečení migrujících osob a uznávání kvalifikací, jak je znázorněno na Obrázek 2.

⁹ Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství. Kodifikováno Nařízením EP a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.

Článek 45 SFEU zaručuje pracovníkům volný pohyb v rámci Unie a **článek 46 SFEU** pak **uvádí opatření** (např. **úzkou spolupráci s veřejnými službami zaměstnanosti (VSZ)**) pro naplnění svobody pohybu.

V **článku 45 SFEU** se k volnému pohybu pracovníků uvádí:

1. Je **zajištěn volný pohyb pracovníků v Unii**.
2. Volný pohyb pracovníků **zahrnuje odstranění diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky**.
3. S výhradou omezení odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a ochranou zdraví zahrnuje **právo**:
 - a) **ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa**;
 - b) pohybovat se za tím účelem volně na území členských států;
 - c) **pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání** v souladu s právními a správními předpisy, jež upravují zaměstnávání vlastních státních příslušníků;
 - d) zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání za podmínek, které budou předmětem nařízení vydaných EK.
4. Tento **článek se nepoužije pro zaměstnání ve veřejné správě** [21].



Obrázek 2: Schéma 4 svobod vnitřního trhu EU

Zdroj: upraveno podle [33]

1.2.1 Uznávání kvalifikací

S volným pohybem pracovních sil souvisí uznávání kvalifikací. Členské státy mají v oblastech neharmonizovaných právními předpisy ES plnou pravomoc stanovit si vlastní podmínky týkající se odborné kvalifikace pro výkon povolání na svém území. Jsou oprávněny vyžadovat předložení diplomů nebo jiných osvědčení. Rozdílné požadavky na odbornou kvalifikaci pro výkon určitého povolání nebo činnosti v různých členských státech vytvářejí významné překážky volného pohybu osob. Míra regulace v jednotlivých členských zemích je odlišná. Jako příklad velmi liberálního přístupu lze uvést skandinávské země, kde existuje pouze několik desítek regulovaných povolání. Naopak Rakousko, Německo, ale také ČR (370) se řadí k zemím, kde jsou regulovány stovky profesí.

Je nezbytné rozlišovat mezi dvěma základními pojmy - **uznáváním odborné kvalifikace** (způsobilost k výkonu profese, tzv. profesní uznávání) a **uznáváním odborného vzdělání** (doložitelně ukončené vzdělání, tzv. akademické uznávání - diplomů, kvalifikací nebo částí studijních programů).

Základní pravidlo stanoví, že **občan EU, jenž získal pro výkon dané činnosti odbornou kvalifikaci v jednom členském státě EU, může v zásadě tuto činnost vykonávat i v ostatních členských zemích.** Směrnice 2005/36/ES o uznávání odborných kvalifikací nahradila řadu předchozích směrnic upravujících jednak obecný systém uznávání kvalifikací, jednak příslušné oborové směrnice. V ČR byla Směrnice transponována do českého právního řádu přijetím zákona č. 189/2008 Sb., který novelizoval zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a další související zákony [23].

1.2.2 Koordinace sociálního zabezpečení migrujících osob

Osoby migrující v rámci zemí EU/EHP a Švýcarska podléhají pravidlům koordinace systémů sociálního zabezpečení.

Koordinační pravidla jsou podle Penningse [28] „*pravidla mezinárodního práva sociálního zabezpečení, určená k takovému vzájemnému provázání systému sociálního zabezpečení, které by umožňovalo úpravu mezinárodních otázek s cílem ochránit postavení migrujících pracovníků, jejich rodinných příslušníků a podobných skupin osob v sociálním zabezpečení.*“

Pro koordinaci sociálního zabezpečení je rozhodující volný pohyb osob. Vychází z článku 45 SFEU (dřívějšího článku 39 Smlouvy o ES, resp. článku 48 Římské smlouvy o založení EHS). Občané členských států mohou pracovat kdekoli v rámci Společenství. Pokud by

nebyly nastaveny mechanismy pro překlenutí rozdílů mezi systémy sociálního zabezpečení jednotlivých států, bylo by toto právo omezeno. Proto ve všech zmíněných smlouvách (v čl. 51 o založení EHS, čl. 42 Smlouvy o ES a čl. 48 SFEU) označovaných jako tzv. „primární právo“ je uloženo přijmout opatření k zajištění volného pohybu pracovníků.

V důsledku výše uvedeného bylo v minulosti přijato několik „Nařízení“, která byla a jsou právními dokumenty tzv. „sekundární práva“. Aktuálně platné se označuje jako Nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. V roce 2009 byl přijat prováděcí předpis k uvedenému Nařízení pod označením Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 („Prováděcí Nařízení“).

Tato dvě Nařízení představují dnes základní, přímo závazné a nad národní zákony postavené předpisy Společenství koordinující systémy sociálního zabezpečení všech členských států (aplikují se i u Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska). Obsahují pravidla, která mají určit, který stát je kompetentní k výběru pojistného a k poskytování dávek [33].

- **Čtyři principy koordinace sociálního zabezpečení znamenají pro migrující pracovníky:**
 - **rovnost nakládání** (odstranění nerovného zacházení na základě státní příslušnosti);
 - **aplikaci právního řádu jediného státu** (zabránění konfliktu právních řádů);
 - **sčítání dob pojištění** (zabránění přerušení pojištění pracovníka z důvodu jeho pohybu přes hranici);
 - **zachování nabytých práv** (výplata dávek do ciziny, export dávek).

- **Věcný rozsah koordinace**

Pod koordinační pravidla spadají dávky v nemoci a mateřství včetně zdravotní péče, rodinné dávky, dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání, dávky důchodové, v nezaměstnanosti a pohřebné.

- **Osobní rozsah koordinace**

Koordinace se vztahuje na občany zemí EU/EHP a Švýcarska, jejich rodinné příslušníky i pozůstalé, osoby bez státní příslušnosti a uprchlíky, a to za podmínek stanovených v „Nařízeních“. Tyto osoby však musí být v situaci, která není omezena jen na jeden stát (zahrnuje přeshraniční prvek).

V následující Tabulka 1 shrnuji výhody a nevýhody vyplývající z koordinace, a to pro migrující pracovníky a dotčené instituce.

Tabulka 1: Výhody a nevýhody koordinace sociálního zabezpečení

Výhody	Nevýhody
Pro migrující pracovníky	
<ul style="list-style-type: none"> • Rovné zacházení – mají stejná práva a povinnosti jako státní příslušníci daného státu (přístup k institucím, pojištění, dávkám) • Sčítání dob pojištění – jsou chráněni před přerušением pojištění a před případným znevýhodněním při plnění podmínek pro získání nároku na dávku nebo při jejím výpočtu • Zachování již nabytých nároků - neměli by ztratit již přiznané nároky, migrují-li do jiného státu 	<ul style="list-style-type: none"> • Administrativní náročnost - např. vyřizování registračních procedur spojených s přehlašováním pojištění • Složitost evropského práva a jeho aplikace v praxi • Neznalost postupů a nedostatek praktických informací • Nedostatečná orientace v institucionálním uspořádání • Možná jazyková bariéra
Pro instituce	
<ul style="list-style-type: none"> • Zpětná vazba – možnost porovnávání systémů sociálního zabezpečení v evropských zemích a přenos „dobré praxe“ na instituce v ČR • Osvojování aplikace evropského práva na základě praktických zkušeností • Rozvoj mezinárodní spolupráce • Zdokonalení jazykových schopností 	<ul style="list-style-type: none"> • Nároky na znalosti evropského práva v této oblasti • Vysoká administrativní náročnost (požadavky na znalost jazyků, IT, školení, vyšší časová zátěž → zvýšené finanční náklady) • Odlíšnosti v národních sociálních systémech a institucionálním uspořádání • V ČR roztržitost institucí (správy sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovny, úřady práce)

Zdroj: Vlastní zpracování

2 EVROPSKÝ TRH PRÁCE PO ROZŠÍŘENÍ EU V ROCE 2004

2.1 Přejchodná období na volný pohyb pracovní síl

Smlouva o přístoupení k EU je mezinárodní smlouvou mezi 15 „starými“ členskými státy EU (EU-15) na straně jedné a 10 „novými“ členskými státy (EU-10) na straně druhé. Historicky se jednalo o největší rozšíření EU. Rozhodující jednání se konala v prosinci roku 2002 v Kodani. 16. dubna 2003 byly podepsány přístupové smlouvy a 1. května 2004 vstoupily společně Česká republika, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko a Slovinsko do EU. **V kapitole volný pohyb osob byla sjednána tzv. přechodná období pro volný pohyb pracovních síl.** Tato skutečnost pak **ovlivnila na celých 7 let evropský pracovní trh.** V současné době jsou přechodná období aplikována v této oblasti některými státy vůči občanům Chorvatska, naopak pro občany Rumunska a Bulharska je od 1. ledna 2014 evropský pracovní trh otevřen bez omezení.

Přejchodná období se vztahovala pouze na přístup občanů EU a jejich rodinných příslušníků na pracovní trh „starých“ členských států EU-15, nikoliv na poskytování služeb nebo podnikání. Výjimku mělo Rakousko a Německo pro činnosti souvisejícími s poskytováním služeb, např. ve stavebnictví, sociálních nebo úklidových službách.

Základní struktura přechodných opatření (2-3-2):

- omezení stanoveno maximálně na 7 let ode dne přístoupení;
- po uplynutí doby 2 let provedena revize, v případě opodstatnění možnost prodloužit lhůtu o další 3 roky nebo rozhodnout o liberalizaci pracovního trhu;
- po uplynutí doby 5 let možnost dalšího prodloužení o 2 roky pouze v případě průkazného ohrožení domácího pracovního trhu;
- omezení vůči sobě mohly uplatňovat „staré“ i „nové“ členské země navzájem;
- žádná omezení se netýkala Kypru a Malty (jen zemí EU-8);
- občané, kteří na území „starých“ členských států již pracovali nepřetržitě minimálně po dobu 12 měsíců, měli volný přístup na trh práce a opatření se na ně nevztahovala.

Přejchodná období byla prostředkem ochrany domácích trhů práce, umožňovala reciproční zavedení obdobných opatření vůči členským státům uplatňujícím přechodná období (toho využilo Polsko a Maďarsko) a měla chránit trh práce před potenciálním a faktickým přílivem migrujících pracovníků. Pokud se členský stát rozhodl pro aplikaci přechodného období, pak

občané EU měli při obsazování volného pracovního místa přednost před občany z tzv. třetích zemí, a to na základě principu komunitární přednosti. Pokud přechodná opatření nebyla aplikována, pak postavení občanů EU-8 na trhu práce v daném členském státě bylo shodné s postavením občanů příslušného státu [42].

2.2 Postupné otevírání pracovních trhů členských států

Od 1. května 2004 přes počáteční přísliby ze strany většího počtu států (např. Dánska, Holandska) nakonec **plně otevřely občanům ČR** své pracovní trhy pouze 3 státy, a to **Irsko, Švédsko a Velká Británie**. Panovala totiž obava, že takové rozšíření způsobí příliv levné „východní“ pracovní síly na bohatší „západní“ trhy. V Tabulka 2 je uveden časový přehled postupného otevírání pracovních trhů zemí EU/EHP a Švýcarska ve vztahu k ČR.

Tabulka 2: Postupné otevírání pracovních trhů pro občany EU-8

Stát	Otevření pracovního trhu pro občany EU-8
Irsko, Švédsko, Velká Británie,	1. 5. 2004
Finsko, Island, Itálie, Portugalsko, Řecko, Španělsko	1. 5. 2006
Holandsko	1. 5. 2007
Lucembursko	1. 11. 2007
Francie	1. 7. 2008
Belgie, Dánsko, Norsko	1. 5. 2009
Lichtenštejnsko, Německo, Rakousko, Švýcarsko	1. 5. 2011 ¹⁰

Zdroj: Vlastní zpracování

2.3 Vstup ČR do EU v roce 2004

Pro ČR byl vstup do EU historickým mezníkem. Plného otevření pracovních trhů ostatních zemí EU/EHP a Švýcarska se dočkali zájemci o práci ze zemí EU-8 až 1. května 2011¹¹, kdy uplynula sedmiletá lhůta pro možnou aplikaci přechodných období pro volný pohyb pracovníků. Co znamenala aplikace pravidel volného pohybu osob a pracovníků pro ČR konkrétně, je shrnuto do následujících bodů:

- **pracovníci z ČR potřebovali v zemích EU 15 s výjimkou Irska, Švédska a Velké Británie pracovní povolení;**

¹⁰ Švýcarsko znovu zavedlo kvóty na pobytové povolení za účelem práce od 1. 5. 2012 pro země EU-8.

¹¹ Od roku 2006 postupně některé státy začaly uvolňovat pravidla pro vydávání pracovních povolení občanům z EU-8 na vybrané „nedostatkové“ profese - např. Belgie, Dánsko, Německo, Holandsko.

- **ČR transponovala Směrnici EP a Rady 2004/38/ES** ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků volně se pohybovat a pobývat na území členský států **do svých vnitrostátních právních předpisů v roce 2007**;
- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti staví občany EU** (státní příslušníky členských států EU) **a jejich rodinné příslušníky na roveň občanů ČR**. Rodinní příslušníci občana Unie mají volný přístup na trh práce bez ohledu na svoji státní příslušnost;
- **stejně právní postavení jako občané ČR mají též občané Norska, Lichtenštejnska, Islandu, Švýcarska** i jejich rodinní příslušníci [42];
- **ČR od počátku neaplikovala žádná omezení pro vstup pracovníků ze zemí EU/EHP a Švýcarska na český trh práce**, a to ani pro postupně přistupující země do EU, tj. pro občany Rumunska, Bulharska a Chorvatska a jejich rodinné příslušníky.

2.4 Evropský trh práce

V následující praktické části se budu ve své práci věnovat ukazatelům významným pro trh práce, jako je zaměstnanost a nezaměstnanost, pracovní síla, volná pracovní místa, výdělky a minimální mzdy, náklady práce, pracovní migrace, nástrojům na vyrovnávání nabídky a poptávky na evropském trhu práce. Zaměřím se na období po roce 2004, s důrazem na aktuální situaci na evropském trhu práce a na případné rozdíly mezi členskými státy. Statistická data k evropskému trhu práce budu převážně využívat z Eurostatu [11] a z dat, které jsem získala z Evropského portálu pracovní mobility Eures [10] nebo na základě vlastních praktických zkušeností z mezinárodní spolupráce Evropských služeb zaměstnanosti Eures. Analýza bude zaměřena především na migrující pracovníky v rámci zemí EU/EHP nebo Švýcarska. Na konkrétním příkladu Velké Británie budu zkoumat, jaký dopad mělo otevření britského pracovního trhu bezprostředně po rozšíření EU v roce 2004.

Ve státech EU-28 žije přes 505 milionů obyvatel, od roku 2004 stoupl jejich počet dle údajů z Eurostatu o 13 milionů, od roku 1960 pak vzrostla populace v tomto evropském prostoru o 100 milionů.

2.4.1 Pracovní síla

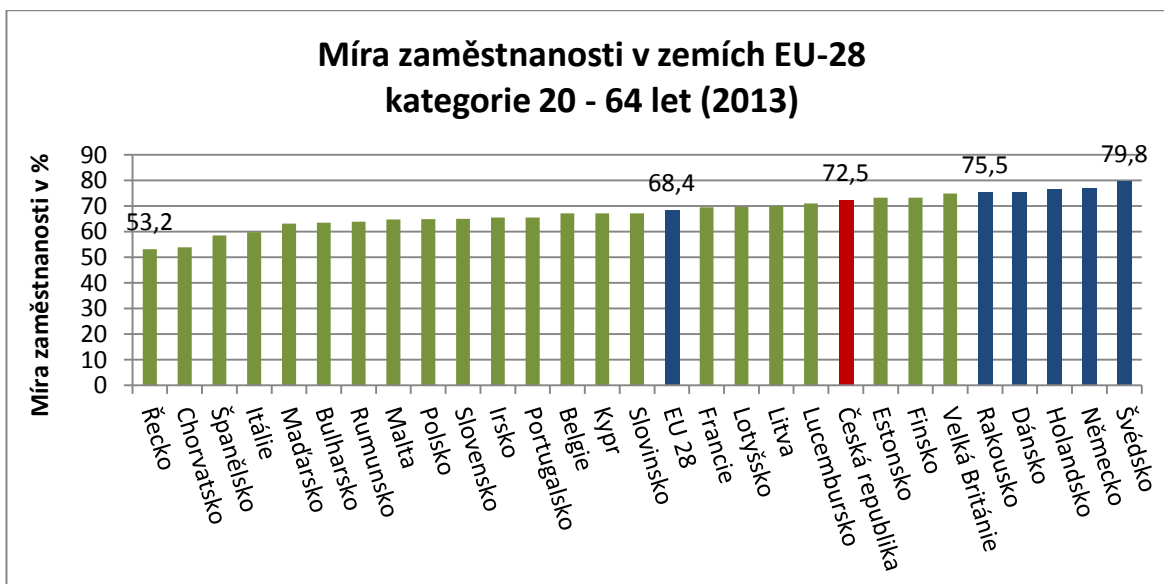
V roce 2013 v EU-28 dosáhl podle [11] **počet zaměstnaných a nezaměstnaných osob 244 milionů**, což je o 15 milionů více než tomu bylo v roce 2004. Počet zaměstnaných osob se proti roku 2004 zvýšil o 10 milionů na 218 milionů a počet nezaměstnaných vzrostl proti roku 2004 o 5 milionů na celkových 26 milionů v roce 2013.

V EU-28 je v postavení zaměstnance (závislá výdělečná činnost) přes 80 % z celkově pracujících osob, ve Skandinávii nebo Estonsku tento podíl přesahuje 90 %. Osob samostatně výdělečně činných je v EU-28 asi 15 %. Pracovní úvazky se pohybují v rozmezí 38 – 42 hod. týdně. Zvyšuje se počet osob pracujících na částečné úvazky. Nejvíce takto zaměstnaných je v Holandsku, kde je to téměř 50 %, naproti tomu např. v ČR jen 6 %. Zvyšuje se podíl zaměstnaných osob ve věkové kategorii 55 – 64 let, ve Švédsku dosahuje např. 73 %, průměr EU-28 je kolem 50 %, k tomuto číslu se blíží i ČR. Naopak např. Malta, Řecko, Slovinsko a Maďarsko lehce překračují 30 % hranici zaměstnaných v této věkové kategorii.

V roce 2012 podle [35] v EU-27 pracovalo v pozicích pro kvalifikované nemanuální pracovníky přes 40 % osob. Další početnou skupinou zaměstnaných byli kvalifikovaní dělníci, jejichž podíl na celkové zaměstnanosti byl přes 23 %, nejvíce těchto osob bylo v Rumunsku a Polsku. Podíl zaměstnaných osob se základním vzděláním byl pak 9 %, na Kypru dokonce 17 %. Více než 70 % zaměstnaných osob v EU-27 pracovalo ve službách (40 % v obchodě, dopravě, ubytovacích službách, gastronomii, informačních, finančních a zprostředkovatelských službách, 30 % bylo zaměstnáno ve veřejném sektoru, vzdělávání, zdravotnictví, zábavním průmyslu a cestovním ruchu). 25 % zaměstnaných osob pracovalo v průmyslu a stavebnictví, v zemědělství pak 5 % (v Rumunsku to bylo 29 % pracující populace, zatímco v Německu, Belgii, Velké Británii nebo na Maltě pouhá 2 %). V průmyslu a ve stavebnictví si udržely významné postavení Česká republika a Slovensko s 38 % zaměstnaných osob v tomto sektoru.

2.4.2 Zaměstnanost v zemích EU-28

Cílem strategie pro EU s názvem Evropa 2020 je zaměstnanost 75 % obyvatel ve věkové kategorii 20 – 64 let. Z Obrázek 3, kde uvádím míru zaměstnanosti v zemích EU-8, je patrné, že tento cíl v roce 2013 plnilo 5 evropských zemí (Dánsko, Švédsko, Německo, Holandsko a Rakousko). ČR v roce 2013 dosáhla 72,5 % zaměstnanosti obyvatel v této věkové kategorii. Průměr EU je 68,4 %, což zatím neindikuje možnost naplnění cíle strategie. Pod 60% hranicí se nacházely kromě Řecka ještě Chorvatsko, Španělsko a těsně i Itálie.

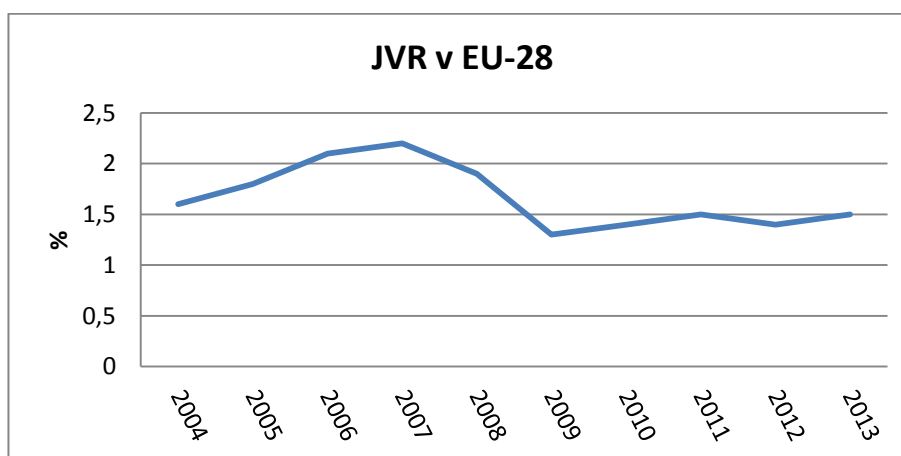


Obrázek 3: Míra zaměstnanosti v zemích EU-28 (2013)

Zdroj: upraveno podle dat Eurostat [11]

2.4.3 Volná pracovní místa

Volná pracovní místa jsou důležitým indikátorem neuspokojené poptávky po pracovní síle. Míra volných pracovních míst, tzv. JVR¹² podle [12] může vyjadřovat potenciální nesoulad mezi kvalifikacemi zájemců o práci (nabídka) a dostupností takto kvalifikovaných potenciálních pracovníků (poptávka). Tento prostor pak může být určen pracovním migrantům. Na Obrázek 4 je znázorněn vývoj JVR v EU-28 podle NACE (do roku 2008 byla zahrnována všechna povolání, od roku 2008 pak sektor průmyslu, stavebnictví a služeb).



Obrázek 4: JVR v EU-28

Zdroj: upraveno podle dat Eurostat [11]

¹² JVR (job vacancy rate) podle [12] = počet volných pracovních míst / (počet obsazených pracovních míst + počet volných pracovních míst) * 100

Do roku 2007 míra volných pracovních míst stoupala na 2,2 %, s nástupem finanční a hospodářské krize klesla na historické minimum 1,3 %. V roce 2010 pak došlo k mírnému oživení. Mezi členskými státy EU byla míra volných pracovních míst v roce 2013 nejvyšší v Německu (2,6 %), což indikuje zvýšenou poptávku. Nejnižší pak v Itálii, Polsku, Portugalsku a na Kypru. Počet volných pracovních míst činil méně než 1,0 % z celkového počtu pracovních míst v 17 členských státech EU.

Ke sledování vývoje na trhu práce používá EK statistiky volných pracovních míst, které jsou klíčové pro posouzení hospodářského cyklu a pro strukturální ekonomické analýzy. Jedním z nástrojů EU pro „párování“ nabídky a poptávky na evropském trhu práce je **Evropský portál pracovní mobility Eures**, který je platformou pro zájemce o práci i zaměstnavatele (praktické využití portálu bude popsáno v kapitole 3.3.4). Ukázka portálu je v Příloha A.

- **Dlouhodobě nejžádanější profese na evropském trhu práce:**

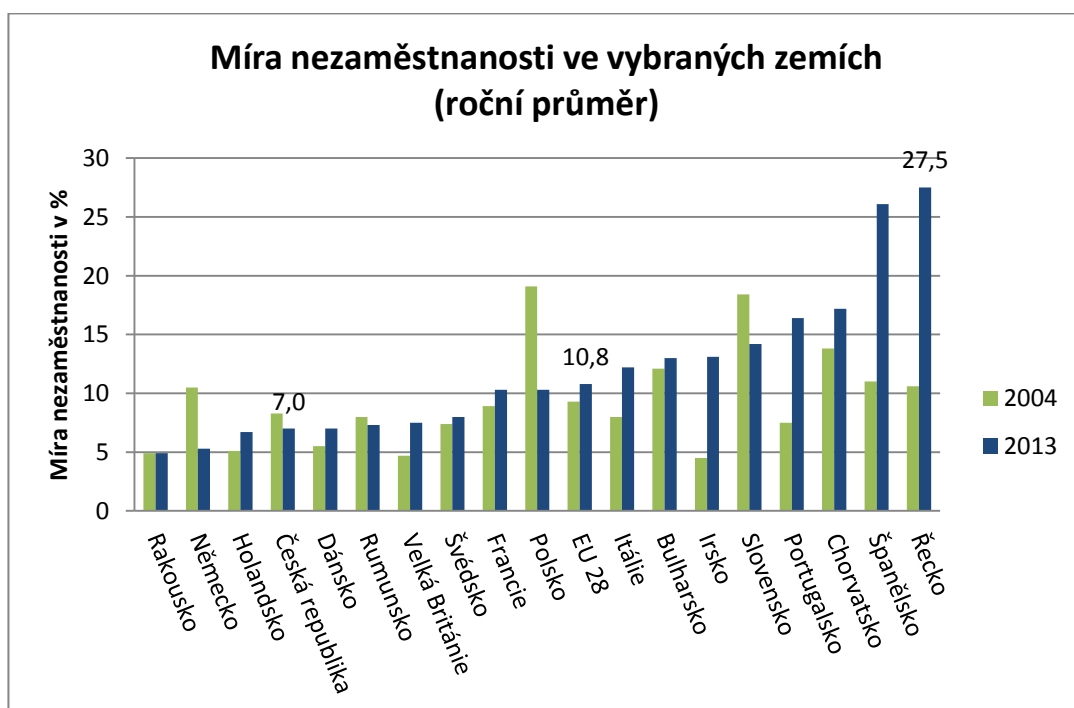
- IT specialisté;
- pracovníci ve zdravotnictví a v oblasti sociální péče;
- pracovníci v oblasti hotelnictví, gastronomie a turistického ruchu, obchodě;
- řemeslníci;
- řidiči;
- pracovníci v oblasti marketingu a telekomunikačních služeb (např. pro call centra);
- sezónní pracovníci (zemědělství, turismus, stavebnictví).

2.4.4 Nezaměstnanost v zemích EU-28

Nezaměstnanost je pro EU aktuálním tématem. V roce 2013 bylo v EU 26 milionů nezaměstnaných osob a průměrná míra nezaměstnanosti 10,8 %. V posledních letech počet nezaměstnaných v EU pravidelně stoupal, výrazněji v období po nástupu hospodářské krize v roce 2008.

Na Obrázek 5 uvádím porovnání míry nezaměstnanosti ve vybraných zemích EU-28 v roce 2004 a v roce 2013. V porovnávaném období rapidně vzrostla míra nezaměstnanosti v Řecku 27,5 % a Španělsku 26,1 %, naopak v Polsku se snížila z 19,1 % v roce 2004 na 10,3 % v roce 2013. Příčinou může být i zvýšený odchod občanů Polska za prací do zahraničí,

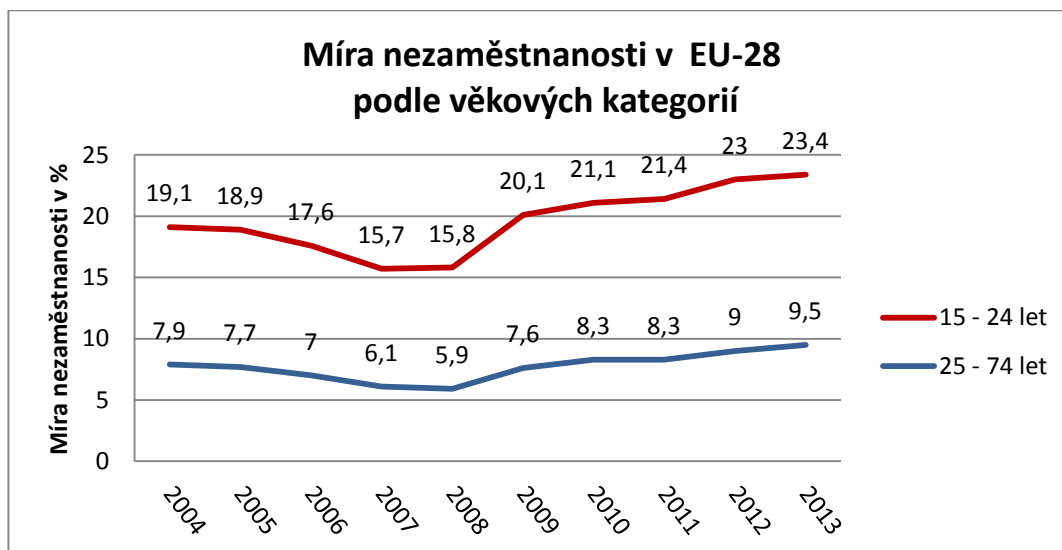
např. do Velké Británie - viz Obrázek 15. Nízkou míru nezaměstnanosti pod 5 % mají Rakousko a Německo, kde míra nezaměstnanosti z 10,5 % v roce 2004 poklesla na 5,3 % v roce 2013, v některých regionech se dostala i pod 4 % hranici. Může to být důsledek demografického vývoje a stárnutí německé pracovní síly a také důsledek účinné politiky zaměstnanosti. Dle prognóz se bude zejména Německo potýkat s nedostatkem pracovníků, proto otevření pracovního trhu v roce 2011 pro pracovníky z EU-8 může přispět k přilákání pracovní síly, která by pomohla zaplnit volná pracovní místa. ČR dlouhodobě udržuje míru nezaměstnanosti pod průměrem EU-28, v roce 2013 byla průměrná míra nezaměstnanosti 7 %, v zemích EU-28 10,8 %.



Obrázek 5: Míra nezaměstnanosti ve vybraných zemích (2004 a 2013)

Zdroj: upraveno podle dat Eurostat [11]

Nezaměstnanost mladých je EU velmi sledovanou kategorií. Na Obrázek 6 je zobrazen vývoj nezaměstnanosti v zemích EU-28, a to ve věkové kategorii 15 – 24 let a 25 – 74 let. Výraznější nárůst míry nezaměstnanosti je zaznamenán právě u mladých, kde míra nezaměstnanosti dosáhla 23,4 % v roce 2013, což je od roku 2004 nejvyšší hodnota. Nejnížší nezaměstnanost mladých pod 10 % byla v roce 2013 podle [11] v Německu a Rakousku, nejvyšší přes 50 % v Řecku, ve Španělsku a v Chorvatsku.



Obrázek 6: Míra nezaměstnanosti v EU-28 podle věkových kategorií

Zdroj: upraveno podle dat Eurostat [11]

Další sledovanou kategorií jsou **dlouhodobě nezaměstnaní** (nad 12 měsíců). Podle [11] je v EU-28 téměř každý druhý nezaměstnaný dlouhodobě bez práce. V roce 2004 to bylo 45 % všech nezaměstnaných, v roce 2013 téměř 48 %. Zajímavé je, že Slovensko se 70 % a Irsko s 60 % byly v roce 2013 zeměmi s nadprůměrným počtem dlouhodobě nezaměstnaných. Může to být i v důsledku nastavení systému sociálních dávek, které např. v Irsku byly velmi vysoké.

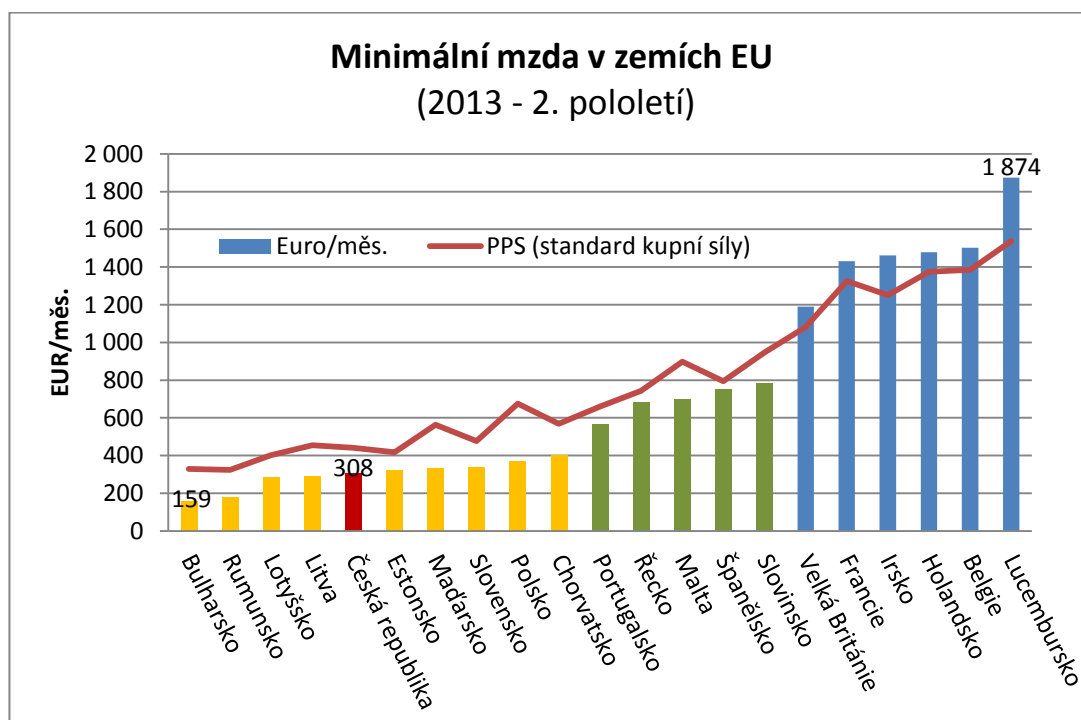
2.4.5 Minimální mzda

Jedním z důvodů migrace za prací je často výdělek. Zejména po roce 2004 vyšší výdělků v EU-15 lákaly pracovníky ze středo-východních zemí. Vzhledem k počáteční jazykové bariéře byli migrující pracovníci ochotni pracovat za minimální mzdy, ve větší míře pak i v méně kvalifikovaných profesích (např. na montážních linkách, ve skladech, v obchodě, v gastronomii a hotelnictví, případně v sociálních službách).

Minimální mzda – je stanovena vnitrostátními právními předpisy nebo na základě kolektivních smluv a meziresortních dohod. Minimální mzdy jsou hrubé částky před srážkou daně z příjmu a příspěvků na sociální zabezpečení. Tyto odpočty se liší stát od státu. Minimální mzda se výrazně liší mezi jednotlivými zeměmi a do jisté míry odráží cenové úrovně v každé ekonomice. Za účelem odstranění vlivu rozdílů v cenových hladinách mezi zeměmi se používá speciální přepočítací koeficient PPS. Eurostat uvádí minimální mzdy měsíční [11] V roce 2013 mělo stanovenou minimální mzdu 21 zemí z EU-28. Na Obrázek 7 je přehled minimálních mezd v zemích, které ji mají zavedenu. Nejvyšší je měsíční minimální mzda v Lucembursku a nejnižší v Bulharsku. Státy lze rozdělit na 3 skupiny:

- 100 – 500 EUR/měs. (Bulharsko, Rumunsko, Lotyšsko, Litva, ČR, Estonsko, Maďarsko, Slovensko, Polsko a Chorvatsko)
- 500 – 1000 EUR/měs. (Portugalsko, Řecko, Malta, Španělsko a Slovinsko)
- 1000 EU/měs. a více (Velká Briánie, Francie, Irsko, Holandsko, Belgie a Lucembursko)

Po úpravě o rozdíly v cenové úrovni na základě uplatnění parity kupní síly pro výdaje na konečnou spotřebu domácností se převede na umělou společnou jednotku nazvanou standard kupní síly (PPS) Země v 1. skupině s nižšími minimálními mzdami v eurech mají i nižší cenové úrovně, tudíž mají vyšší minimální mzdy vyjádřené v PPS. Naopak v zemích s vyšší minimální mzdou v EUR jsou vyšší cenové úrovně a minimální mzdy v PPS jsou relativně nižší.

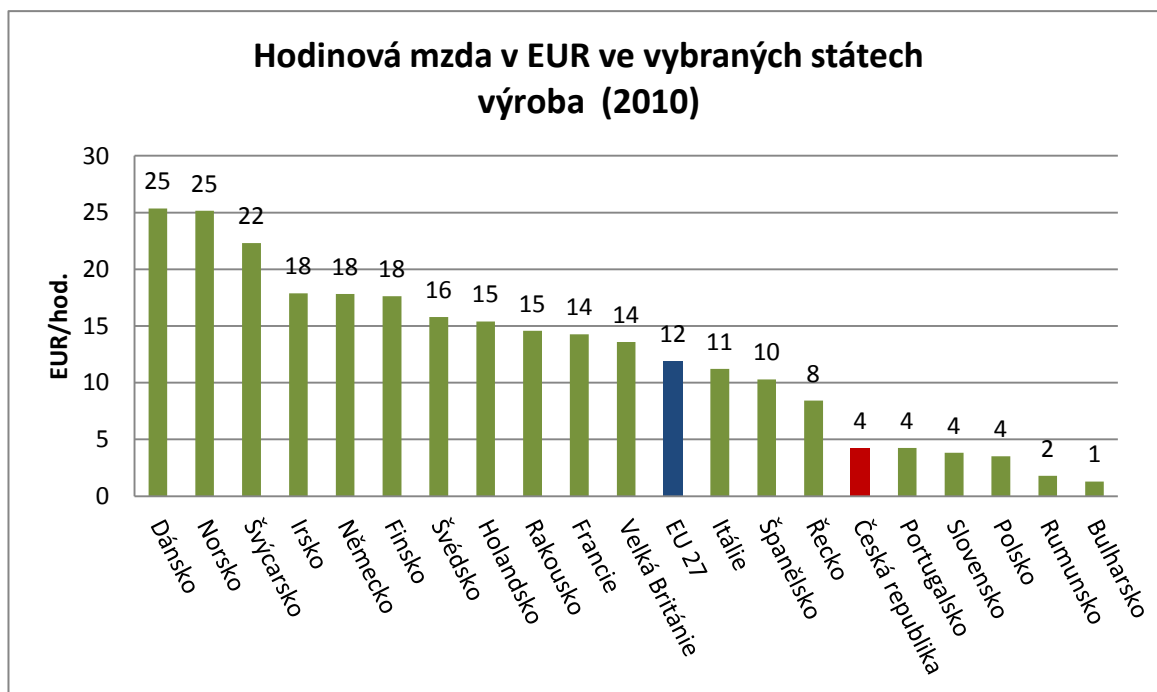


Obrázek 7: Minimální mzda v zemích EU

Zdroj: upraveno podle dat Eurostat [11]

Minimální mzdu nemají např. skandinávské země, kde je silná tradice kolektivního vyjednávání. Nově se od roku 2015 připojí se statusem minimální mzdy Německo (stanovena na 8,5 EUR/hod.). Zajímavé je, že v Německu mají již stanovenou hodinovou minimální mzdu agentury práce 7,50 – 8,20 EUR/hod. podle regionu). Úroveň minimální mzdy se např. v roce 2011 podle [11] pohybovala v rozmezí 30 – 50 % průměrných hrubých měsíčních výdělků v průmyslu, stavebnictví a ve službách.

Na Obrázek 8 uvádím příklad hodinové mzdy (medián, rok 2010) ve vybraných zemích ve výrobě. Na příkladu ČR je možné tušit zájem o migraci za prací do zemí s vyšší hodinovou minimální mzdou. Na druhou stranu právě ČR se stala cílovou zemí pro pracující migranty např. z Rumunska a Bulharska, kde tato mzda byla nižší.



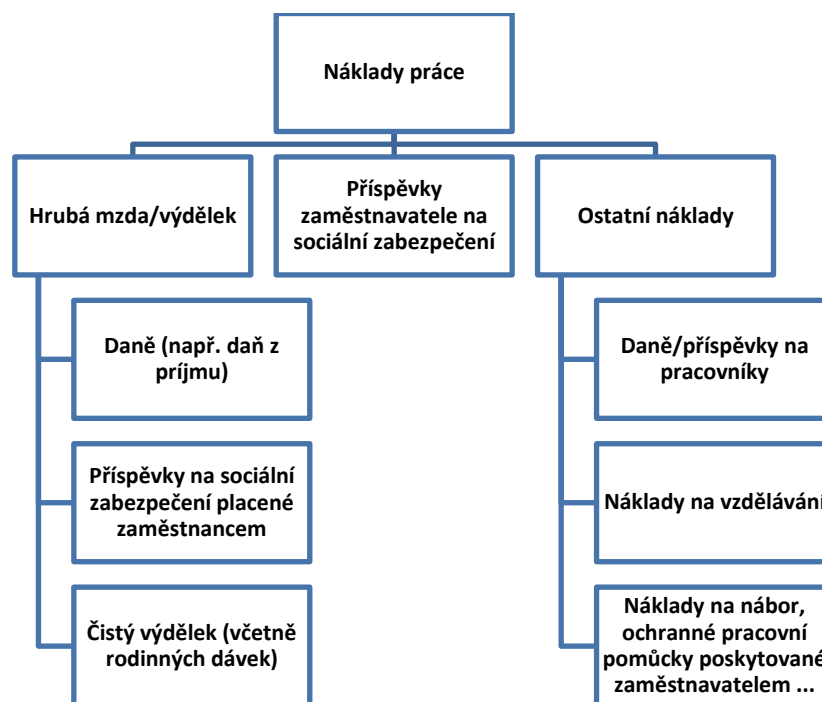
Obrázek 8: Hodinová mzda v EUR ve vybraných státech - výroba (2010)

Zdroj: upraveno podle dat Eurostat [11]

2.4.6 Náklady práce

Rozhodování investorů při umístění nových firem ovlivňuje několik faktorů. Situace na trhu práce je jedním z nich. Budoucí zaměstnavatel zkoumá, zda v dané zemi/lokalitě je dostatek pracovních sil s odpovídající kvalifikací. Významnou roli mají i náklady na pracovní sílu. Ty podle [11] zahrnují nejen mzdy/platy a odvody na sociální pojištění, ale i další položky. Schéma nákladů na pracovní sílu ukazuje Obrázek 9.

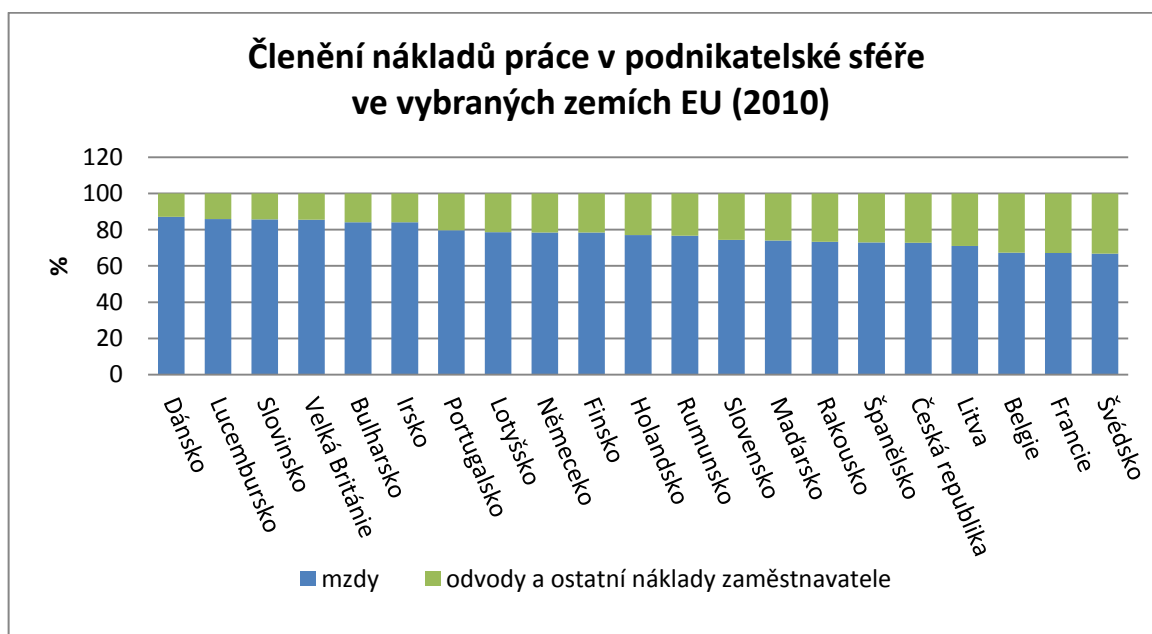
Struktura a vývoj nákladů práce a výtěžků jsou důležité charakteristiky trhu práce, které odrážejí nabídku pracovní síly jednotlivých osob a poptávku podniků po pracovní síle [11].



Obrázek 9: Náklady práce – schéma

Zdroj: upraveno podle Eurostat [11]

Příklad poměru mezd a odvodů na sociální pojištění a dalších nákladů ve vybraných zemích znázorňuje Obrázek 10. Dostupné údaje jsou z roku 2010, kdy nejvyšší podíl odvodů a ostatních nákladů byl ve Švédsku, nejnižší pak v Dánsku, což je zajímavé, neboť se jedná o blízké skandinávské státy. ČR patří v EU k zemím s vyšším podílem odvodů za zaměstnance.

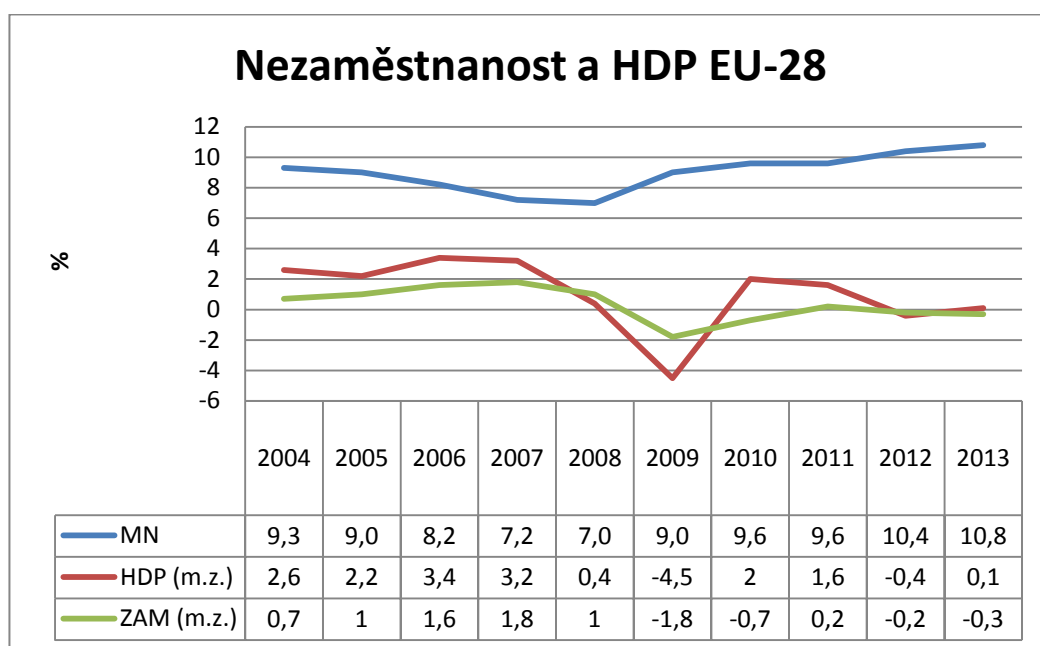


Obrázek 10: Členění nákladů práce v podnikatelské sféře ve vybraných zemích EU (2010)

Zdroj: upraveno podle dat [11]

2.5 Vliv krize na evropský trh práce po roce 2008

Vývoj na evropském trhu práce byl ovlivněn hospodářskou krizí, jejíž nástup byl v roce 2008. Po otevření pracovních trhů získalo v zemích EU-15 mnoho pracovníků ze středo-východních zemí zaměstnání. S nástupem krize firmy začaly propouštět a nastala vlna návratů do zemí původu. Došlo k nárůstu nezaměstnanosti, zavírání firem nebo jejich přesouvání za levnější pracovní silou (např. do Maďarska, Rumunska, Bulharska). Následující graf na Obrázek 11 ukazuje meziroční změny reálného HDP v období let 2004 – 2013 a míru nezaměstnanosti ve stejném období. Míra zaměstnanosti kopíruje trend vývoje HDP s určitým zpožděním.



Obrázek 11: Nezaměstnanost a HDP v EU-28

Zdroj: upraveno podle dat Eurostat [11]

Krize měla výrazný dopad na jednotný trh. Podle [5] v roce 2008 a 2009 se HDP v EU snížil o 700 miliard €. Téměř 5 milionů lidí přišlo o práci v letech 2008 a 2010. Lépe se s krizí vyrovnaly státy severní Evropy, hůře pak státy jižní Evropy.

2.6 Mobilita pracovních sil

Přes 14 milionů evropských občanů žije v jiném státě, než ve státě původu. Mnozí z těchto obyvatel překračují hranice za účelem práce. Procento zaměstnaných migrantů pak překračuje procento zaměstnanosti „domácích“ pracovníků. EU mobilní občané jsou ve větší míře čistými přispěvateli pro hostující země. Evropu také trápí demografická situace a stárnutí aktivní části obyvatelstva na trhu práce. Proto je migrace obyvatelstva celoevropsky

sledovanou záležitostí a odstranění překážek vstupu na pracovní trhy může přispět k přesouvání pracovní síly a k vyrovnávání nabídky a poptávky na trhu práce v Evropě.

Počet mobilních EU pracovníků podle [2] stoupl z 4,7 milionů v roce 2005 na 8 milionů v roce 2013. Vyjádřením podílu na celkové pracovní síle je to zvýšení z 2,1 % na 3,3 %. Přesto roční míra mobility mezi EU zeměmi byla v roce 2011-12 pouhá 0,2 % celkového počtu obyvatel EU.

2.6.1 Push – pull faktory ovlivňující migraci za prací

Jednotný vnitřní trh by měl být provázen vysokou mobilitou pracovních sil mezi odvětvími, regiony i zeměmi. Jedním z předpokladů je přijetí strukturálních změn všemi partnery na evropském trhu práce a nevytváření ochranných opatření, která by narušovala hospodářskou soutěž. Roli v oblasti mobility pracovníků hraje i rozložení bohatství a šance na nalezení pracovních příležitostí. Z mikroekonomického hlediska rozhodování jednotlivců k mobilitě určují mzdové rozdíly, pracovní příležitosti a individuální posouzení rizik migrujících pracovníků. Příklady push-pull faktorů ovlivňujících rozhodování lidí migrovat jsou uvedeny v základních pojmech.

Bariérami pro mobilitu mohou být např. nedostatečné jazykové znalosti, pevné rodinné vazby, kulturní a klimatické rozdíly, nedostatek informací, charakterové vlastnosti, počáteční nedostatek finančních prostředků, apod.

Mobilita pracovních sil přináší mnohé sociální a ekonomické výhody, nabízí zaměstnavatelům širší možnosti v náboru pracovníků a pracovníkům zase zvyšuje šanci na uplatnění na trhu práce. Prospěšná pak může být jak pro „hostitelské země“, tak pro „země původu“ pracovníků Tabulka 3.

2.6.2 Výhody a nevýhody mobility pracovní síly

Tabulka 3: Příklady výhod a nevýhod mobility pracovní síly

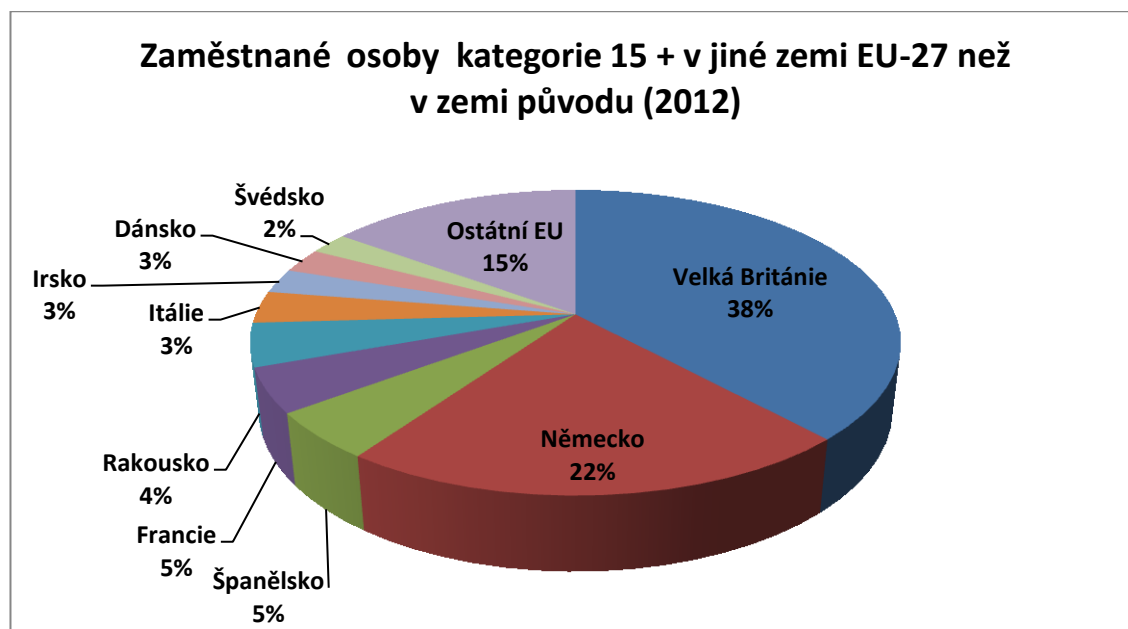
<p>Flexibilita pracovních trhů pro „hostitelské státy i pro „státy původu“ – reakce na pracovní příležitosti</p> <p>Příklad: Irsko a Španělsko nabízely mnoho pracovních příležitostí před hospodářskou krizí, nyní mají negativní čistou migraci (více odchodů než příchodů)</p>	<p>Nedostatek kvalifikované pracovní síly ve stejných oborech činnosti, nerovnováha na pracovním trhu</p> <p>Příklad: Většina evropských zemí se potýká s nedostatkem obdobných kvalifikací – vývojáři, pracovníci ve službách, v gastronomii, zdravotnický personál</p>
---	--

<p>Přínos migrantů po návratu do země původu</p> <p>Příklad: Absolventi škol získají zahraniční pracovní zkušenosti a celkový nadhled, rozšíří jazykové znalosti, toleranci k multi-kulturnímu prostředí, samostatnost v rozhodování</p>	<p>Brain drain – přetahování „mozků“</p> <p>Příklad: Profese s vysokými náklady na vzdělání v zemi původu – např. lékaři, vědečtí pracovníci, fyzioterapeuti, specialisté v oblasti ICT, obsluhy CNC strojů</p>
--	---

Zdroj: upraveno podle [2]

Migrující pracovníci častěji odcházejí za účelem výdělků a poznání a většinou se po určité době vrací zpět. Proto názor, že příliv pracovníků ze středo-východních evropských zemí ohrozí trhy práce „starých“ členských států EU je neopodstatněný. Aktuálně přesto 13 členských zemí aplikuje restrikcí vůči pracovníkům Chorvatska.

Na Obrázek 12 je dle zprávy o pracovních silách [35] z roku 2012 ukázáno, v jakých jiných zemích než zemích původu je zaměstnáno nejvíce osob (celkem 1,05 milionu) ze zemí EU-27 v kategorii 15+

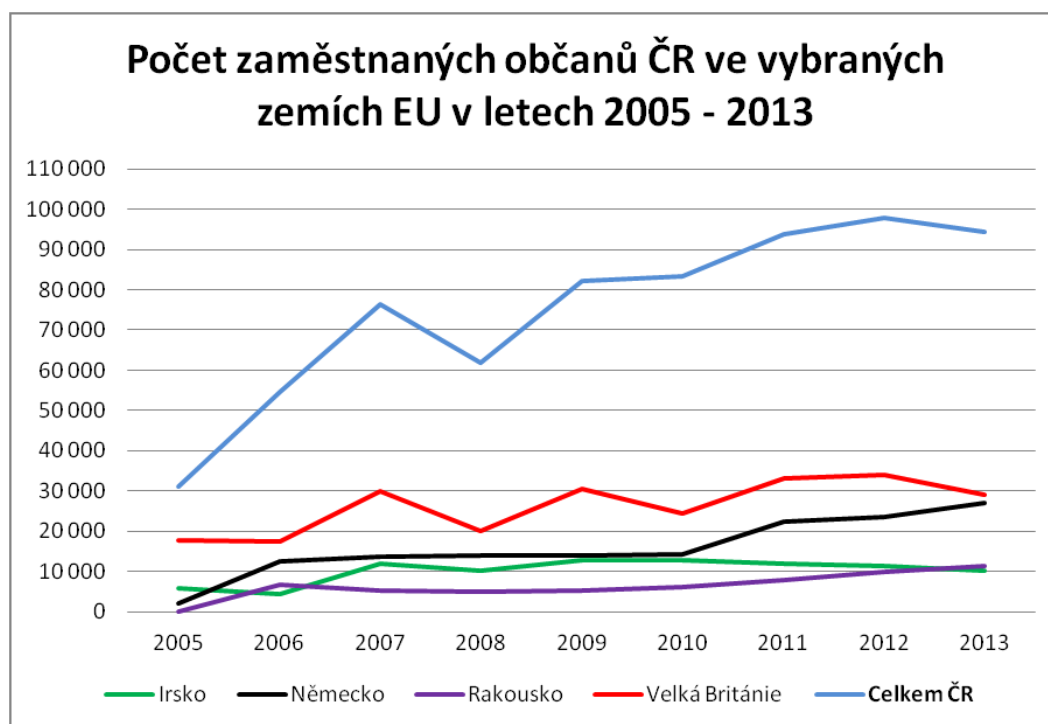


Obrázek 12: Zaměstnané osoby 15+ v jiné zemi EU-27 než v zemi původu

Zdroj: upraveno podle LFS Eurostat [35]

2.7 ČR a mobilita pracovní síly

V ČR není vysoká vnitřní mobilita pracovní síly ani počet občanů ČR migrujících za prací do zahraničí není velký. Situace se po roce 2004 změnila v tom, že se odkryly pracovní možnosti v „anglicky“ mluvících zemích jako byla Velká Británie nebo Irsko, kam odešlo nejvíce českých občanů za prací. Přesný počet těchto pracovníků není znám, protože nebyla povinnost zpětně informovat úřady v ČR o nástupu do zaměstnání v zahraničí. Také princip evidence nebo registrace pracujících zahraničních občanů není jednotný. Některé státy mají přesnou evidenci – např. Německo, většina ale používá ke sledování počtu zahraničních pracovníků (bez pracovního povolení) pouze informace založené na registracích pobytu, nikoliv ale účelu pobytu. Dalším faktorem je to, že počet českých pracovníků v cílových zemích není vysoký. Státy nemají důvod české pracovníky evidovat zvlášť, často se tak dostávají do „kolonky“ ostatní země. Proto je statistika českých občanů pracujících v zemích EU-28 orientační. Na Obrázek 13 je zachycen výsledek šetření Evropských služeb zaměstnanosti Eures v letech 2005-2013 o pracujících občanech ČR v zemích EU-27.



Obrázek 13: Počet zaměstnaných občanů ČR ve vybraných zemích EU 2005-2013

Zdroj: upraveno podle dat EURES [16]

Nejvíce občanů pracovalo ve sledovaném období ve Velké Británii a v Německu, kde z důvodu potřeby pracovních povolení až do roku 2011 byl počet téměř konstantní (Německo uvolňovalo přístup na trh sezónním pracovníkům a pracovníkům v oblasti sociálních služeb, později i řemeslníkům a zájemcům o práci s technickým vzděláním, případně s kvalifikací

uplatnitelnou v gastronomii a cestovním ruchu). Zajímavý je trend, který byl zaznamenán po uvolnění německého pracovního trhu, rapidně vzrostl počet nabízených volných pracovních míst. Souvisí to i s demografickým vývojem v Německu, stárnutím německé pracovní síly a nedostatkem pracovníků v některých oborech (IT, gastronomie, zdravotnictví a sociální péče, řemeslné služby). To, že je česká ekonomika navázána na německou, ovlivňuje i pracovní trh, zejména v příhraničí. Počet občanů pracujících v Německu každým rokem roste. Srovnává se tak z pohledu zájmu českých občanů se zájmem o práci ve Velké Británii. S ohledem na vývoj, je zřejmé, že šance na uplatnění v Německu se pro kvalifikované pracovníky zvyšuje.

ČR je naopak tradičně cílovou zemí pro pracovníky ze Slovenska, Polska a nově Rumunska a Bulharska. V Tabulka 4 uvádím srovnání vývoje počtu zaměstnaných občanů Polska, Slovenska, Rumunska a Bulharska v ČR, a to v letech 2004 a 2011. Nárůst je patrný zejména u pracovníků ze Slovenska, Rumunska a Bulharska.

Tabulka 4: Počet zaměstnaných občanů SK, PL, RO, BG v ČR (2004 a 2011)

Země	Rok 2004	Rok 2011
Polsko	10 000	21 000
Slovensko	69 000	118 000
Rumunsko	800	6 900
Bulharsko	2 800	8 100

Zdroj: upraveno podle [3]

Souvisí to s charakterem českého pracovního trhu, kde převažují firmy orientované na automobilový průmysl a je zde nedostatek zájemců o práci ve výrobě, např. na montážních linkách. To vše znamenalo určitý příliv zahraničních pracovníků. V ČR se usadily i firmy poskytující služby – např. call centra, telekomunikační a outsourcingové služby. Zahraniční firmy zde mají svá obchodní zastoupení nebo pobočky svých zahraničních mateřských firem, proto se do ČR přesunul i zahraniční management.

2.8 Otevření pracovního trhu Velké Británie pro EU-8 v roce 2004 praktický příklad

2.8.1 Dopady rozšíření EU v roce 2004 na pracovní trh Velké Británie

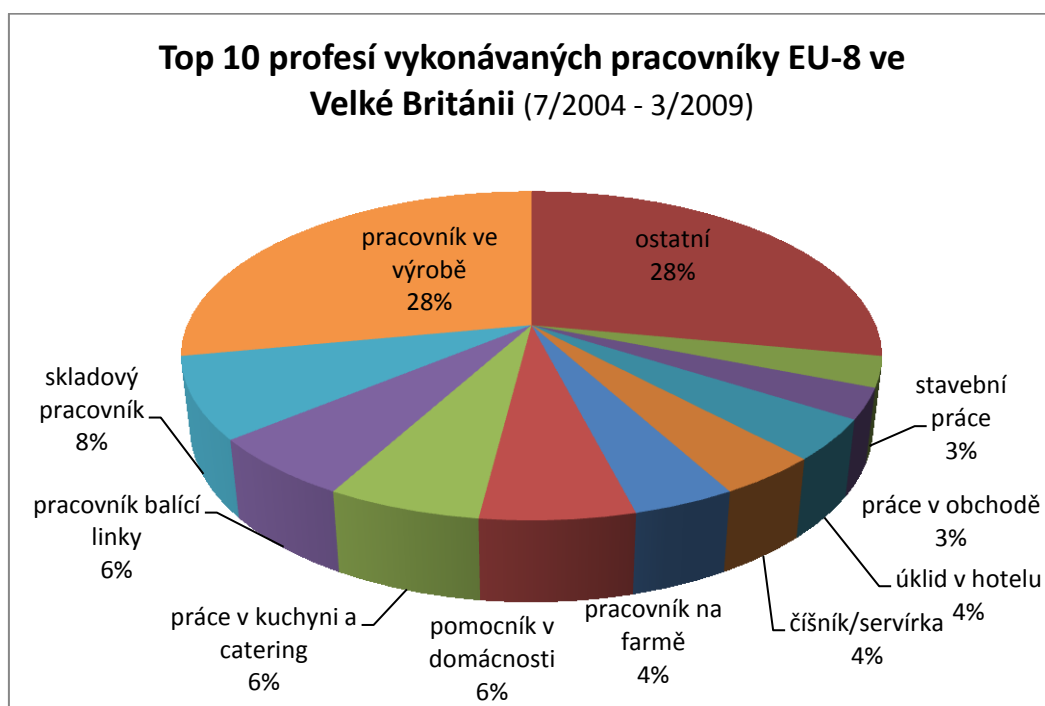
Velká Británie, jak bylo uvedeno, od 1. května 2004 otevřela pracovní trh občanům ze zemí EU-8, včetně ČR. Protože země je známa „úřednickou“ tradicí, od počátku se pečlivě na eventuální příliv pracovníků připravila. Britské „Job Centre“ (úřady práce) vyhotovily sadu informačních brožurek, a to ve všech jazycích zemí EU-8. Pracovníci se museli zaregistrovat na instituci Home Office do Worker Registration System (WRS). Tato registrace byla zpoplatněna na počátku 50 £, postupně až 90 £. Povinná registrace byla zrušena až 30. dubna 2011. Britský úřad Home Office tak získal cenné informace o počtu zájemců o práci ve Velké Británii po roce 2004, a to na základě počtu přidělených čísel pojištění, tzv. National Insurance Number. Dále o dopadech na britský trh práce, profesích, které jsou pracovníky z EU 8 vykonávány a také o příjemcích sociálních dávek. Velká Británie pak až do roku 2009 vydávala monitorující zprávy, ve kterých shrnovala poznatky ze změn způsobených přílivem pracovníků ze zemí EU-8 na britský trh práce.

Podle Accession Monitoring Report z roku 2009 [1]

- **78 % zaměstnanců bylo ve věku 18 – 34 let;**
- 84 % pracovalo více jak 35 hod. týdně;
- **pracovníci ze zemí EU 8 pomohli zaplnit mezery na britském pracovním trhu.**

Obsazovali pracovní pozice, o které mezi britskými občany nebyl zájem – příkladem je zpracovatelský průmysl (potravinářství, zpracování masa a ryb), gastronomie a hotelnictví, zemědělství a obchodě. Na Obrázek 14 je uvedeno 10 nejčastějších profesí nebo pracovních činností, které vykonávali pracovníci ze zemí EU-8 po rozšíření EU v roce 2004. Jednalo se ve větší míře o profese s nízkou náročností na kvalifikaci. Z praxe ale vyplynulo, že zájem byl o středo-východní řemeslníky, např. elektrikáře, instalatéry, svářeče, kvalifikované pracovníky do oblasti sociální péče apod. V mnoha případech pracovníci z EU-8 se podíleli na zajištění služeb ve veřejném sektoru. Pracovali jako řidiči autobusů, jako učitelé, dentisté a všeobecní lékaři, zdravotní sestry a specialisté ve zdravotnictví. Stále platí skutečnost, že pracovníci z EU 8 vykonávají ve Velké Británii méně kvalifikované práce, přestože mají sami odbornou kvalifikaci, nebo jsou i vysokoškolsky vzdělaní. To je příklad absolventů škol bez

praxe, kteří odjíždějí do zahraničí za prací zejména z důvodů vylepšení jazykových znalostí a poznání kultury jiné země a jsou ochotni přijmout „jakékoliv“ zaměstnání.

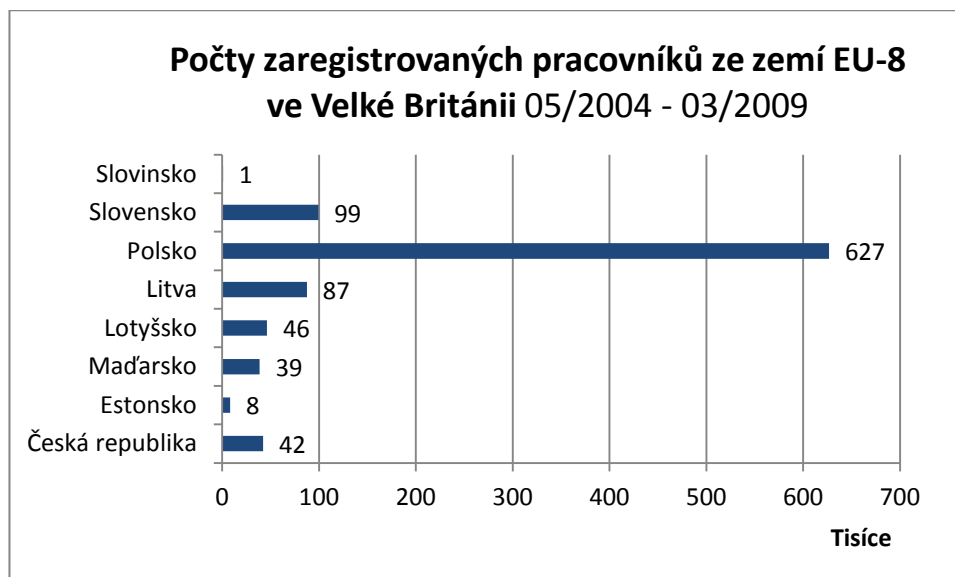


Obrázek 14: Top 10 profesí vykonávaných pracovníky EU-8 ve Velké Británii

Zdroj: upraveno podle [1]

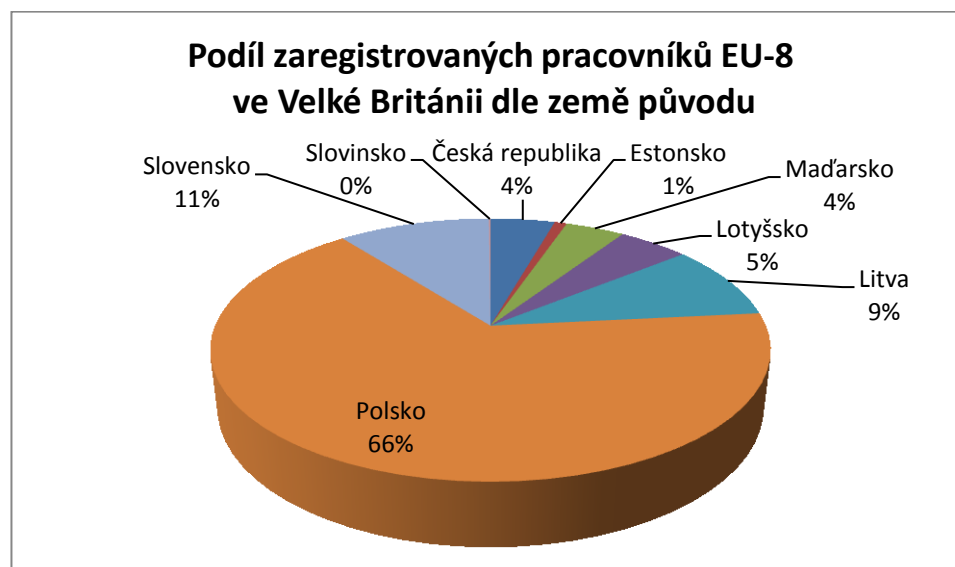
- pouze 8 % pracovníků uvedlo, že rodinní příslušníci žijí ve Velké Británii;
- počet žadatelů o sociální dávky byl v celkovém počtu nízký, nicméně počet žadatelů o podporu z veřejných rozpočtů stoupá. Proto také v roce 2014 přijala britská vláda opatření na zpřísnění podmínek pro vyplácení sociálních dávek a podpor v nezaměstnanosti, u nových pracovníků ze zahraničí. Přístup k dávkám bude až po určité odpracované/pojištěné době na území Velké Británie.

Na Obrázek 15 je uveden celkový počet zaregistrovaných pracovníků ve Velké Británii (WRS) a na následujícím Obrázek 16 je procentní rozložení zaregistrovaných pracovníků ze zemí EU-8 dle země původu. 66% zaregistrovaných pracovníků tvoří občané Polska.



Obrázek 15: Počet zaregistrovaných pracovníků ze zemí EU-8 ve Velké Británii

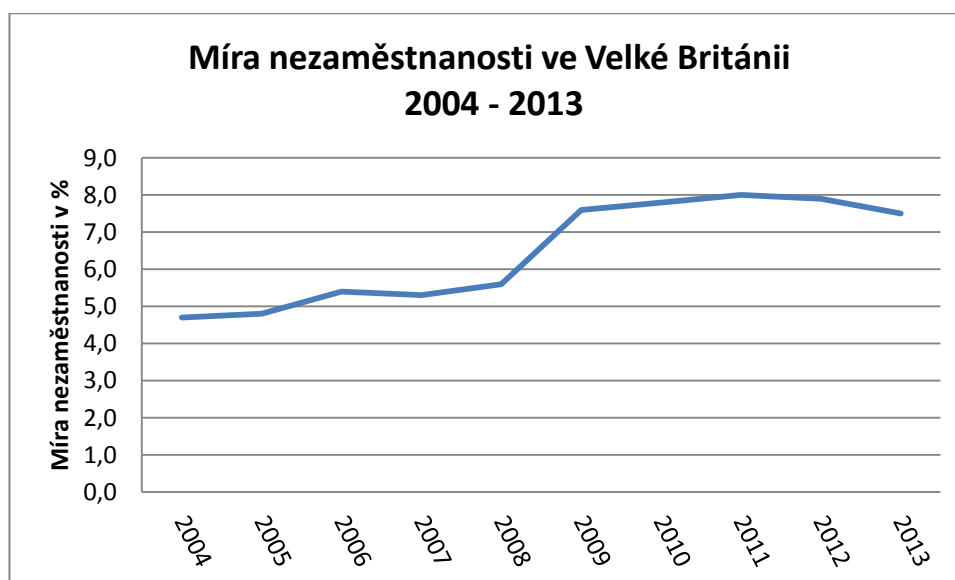
Zdroj: upraveno podle [1]



Obrázek 16: Podíl zaregistrovaných pracovníků EU-8 ve Velké Británii dle země původu

Zdroj: upraveno podle [1]

Obdobně jako v celé Evropě dopadla hospodářská krize i na Velkou Británii a v důsledku ztráty pracovních příležitostí se mnoho pracovníků EU-8 vracelo zpět do zemí svého původu. Z následujícího Obrázek 17 je patrné, že míra nezaměstnanosti začala strměji stoupat právě v roce 2008 a 2009.



Obrázek 17: Míra nezaměstnanosti ve Velké Británii (2004 - 2013)

Zdroj: upraveno podle dat Eurostatu [11]

2.8.2 Příklad spolupráce VSZ ČR a Velké Británie v oblasti mobility pracovníků

Od počátku otevření pracovního trhu se Velká Británie stala cílovou zemí pro pracovní migranty ze zemí EU-8. Podle Vavrečkové [39] byl z pohledu českých potenciálních migrantů zájem o „anglicky“ mluvící země s otevřeným pracovním trhem.

V této době měla významnou úlohu spolupráce Evropských služeb zaměstnanosti Eures. O této celoevropské síti VSZ bude podrobněji pojednáno v samostatné kapitole. Eures poradci v ČR mohli na základě získaných informací na seminářích, burzách práce, prostřednictvím elektronické nebo osobní komunikace získat od britských kolegů z Job Centre (úřadů práce) aktuální informace o situaci na trhu práce, registračních procedurách a podmínkách pro život a práci a dále je předávat zájemcům v ČR. Vzájemná výměna relevantních informací má již desetiletou tradici. Zvláště účinnou se stala spolupráce na počátku, v roce 2004 (odjezdy z ČR) a pak v době začínající hospodářské krize (návraty do ČR). V tomto období se nejvíce uplatnily informace z oblasti koordinace sociálního zabezpečení (např. převodu dávek v nezaměstnanosti, rodinných dávek, zvládnutí registračních procedur, získání evropského „zápočtu“ dob pojištění za doby odpracované v zahraničí apod. **Velká Británie je tradičně „cílovou“ zemí**, kromě EU pracovníků i pro migranty z tzv. „třetích“ zemí. Proto je zaměstnanost jednou z prioritních otázek britské vlády. Britská vláda a kompetentní veřejné instituce aktuálně mapují situaci v oblasti trhu práce a snaží se informovat veřejnost

o prioritách. Veřejné služby zaměstnanosti Velké Británie ve spolupráci s britskou Eures službou pořádají semináře (v roce 2013 se uskutečnily 2), na kterých seznamují kolegy z ostatních členských zemí s aktuální situací na britském trhu práce.

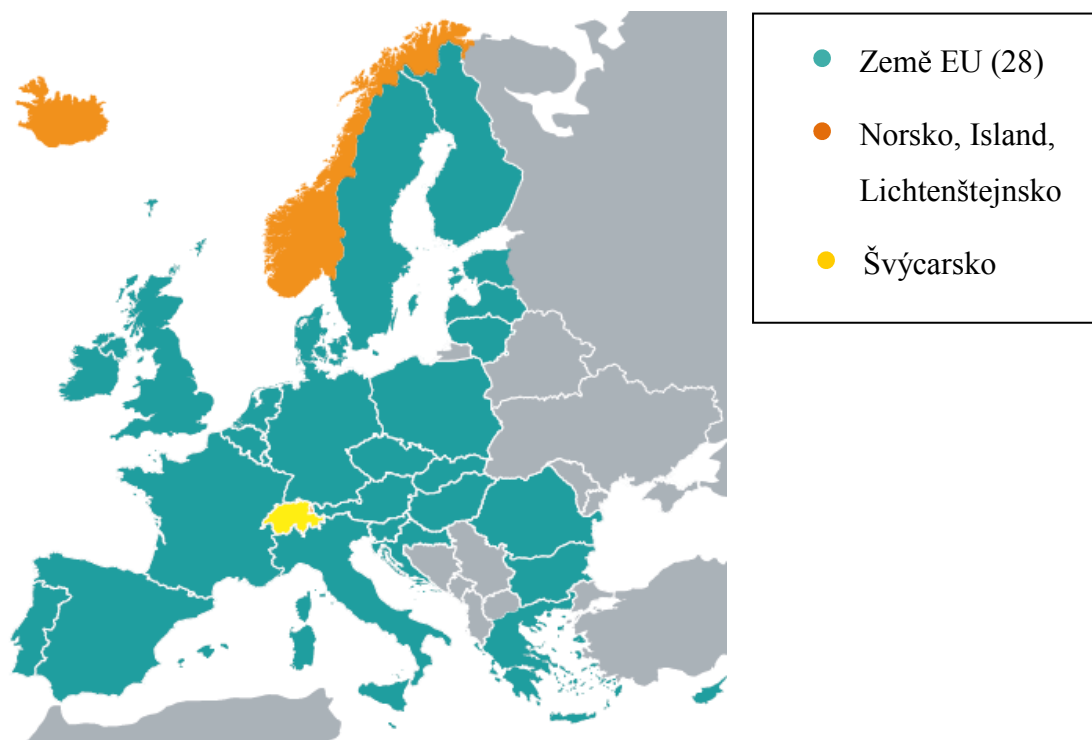
Shrnutí – aktuální stav ve Velké Británii:

- stále existuje **nedostatek pracovníků na trhu práce;**
- nabízí **přes 500 000 volných pracovních míst;**
- vítány jsou zejména **kvalifikované pracovní síly;**
- **podpora zvyšování kvalifikace britské pracovní síly;**
- **vytvořen funkční systém pro vyhledávání a registraci volných pracovních míst** Universal Jomatch (denně je vyhledáváno 58 000 volných pracovních míst);
- podle LFS (2012) byla **zaměstnanost občanů ze zemí EU-10 79,1 %, proti tomu zaměstnanost britských občanů 70,9 %;**
- **v profesích s nízkými nároky na kvalifikaci je zaměstnáno 65 % pracovníků EU 10, ze zemí EU 15 („staré členské země) je to jen 35 %;**
- **ve Velké Británii je usazen přibližně 1 milion občanů Polska** (např. v dubnu – září 2013 se registrovalo 49 tisíc občanů Polska z celkových 90 tisíc ze států EU).

Na základě statistických údajů, monitorovacích zpráv a informací britských služeb zaměstnanosti, se obavy, že otevření pracovního trhu Velké Británie ihned po rozšíření EU pracovníkům z EU-8 ohrozí britský trh práce, nenaplnily.

3 EVROPSKÉ SLUŽBY ZAMĚSTNANOSTI – EURES

Evropské služby zaměstnanosti (European Employment Services - Eures) byly zřízeny v roce 1993¹³ jako síť pro koordinovanou spolupráci mezi veřejnými službami zaměstnanosti členských států uvedených na Obrázek 18 jejich partnery a EK. Po vstupu Chorvatska v roce 2013 do EU spolupracuje v síti EURES 32 evropských zemí.



Obrázek 18: Mapa služeb EURES

Zdroj: upraveno podle [18]

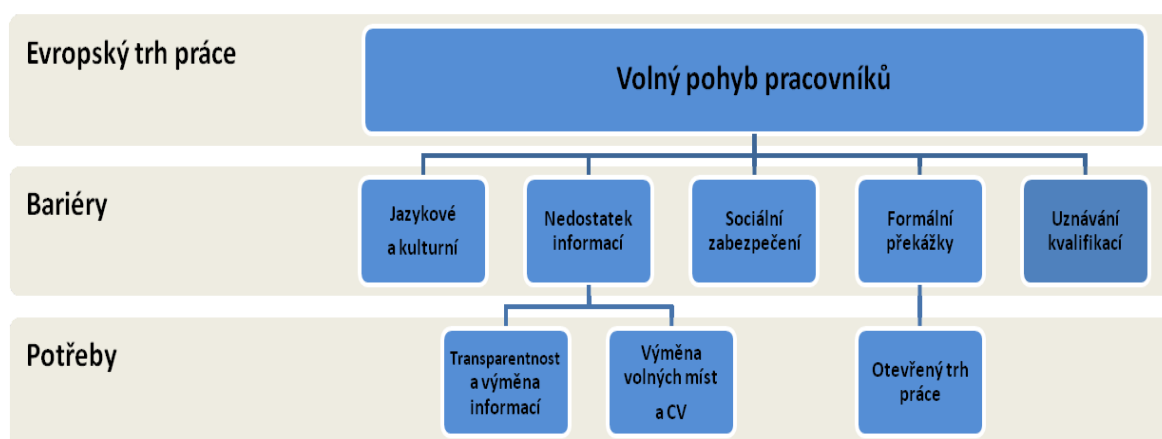
Hlavním účelem bylo vytvořit účinný nástroj na podporu Evropské strategie zaměstnanosti a volného pohybu pracovních sil v zemích EU/EHP a Švýcarsku. Zároveň byly stanoveny mechanismy spojování nabídek práce a poptávky po ní. Aktivity sítě Eures jsou na národní úrovni vykonávány prostřednictvím veřejných služeb zaměstnanosti a služby jsou pro jejich příjemce bezplatné.

Partnery sítě Eures jsou kromě veřejných služeb zaměstnanosti členských států také zaměstnavatelé, organizace státní správy a samosprávy, hospodářské komory, univerzity, střední školy, vzdělávací instituce, odborové organizace a další evropské sítě, jako je např. Enterprise Europe Network, Europe Direct, Solvit, Europass.

¹³ Síť EURES byla zřízena Rozhodnutím EK č. 93/569/ES v roce 1993, vycházejícím ze Směrnice č. 1612/68 o volném pohybu pracovních sil.

Rozpočet pro Eures je schvalován v rámci finančního rámce rozpočtu EU. Finanční zdroje na aktivity Eures jsou přidělovány členskými zeměmi na základě schváleného plánu aktivit pro daný finanční rok. Pro tříletá období jsou dány EK priority, tzv. Eures guidelines.

Posláním Eures je poskytovat zájemcům o práci, zaměstnavatelům a partnerským institucím informace o evropském trhu práce, podporovat nadnárodní, meziregionální a přeshraniční výměnu volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání a poskytovat informace o životních a pracovních podmínkách v jednotlivých státech sítě. **Z Obrázek 19 je možné odvodit úlohu Eures, která vychází z potřeb evropského trhu práce.**



Obrázek 19: Bariéry mobility a zásadní potřeby pro jejich odstraňování

Zdroj: upraveno podle [6]

3.1 Právní základy

Právní základ Evropských služeb zaměstnanosti je ve Smlouvě o fungování Evropské unie (SFEU) a ve Smlouvě o Evropské unii (SEU).

A) **Smlouva o Evropské unii** – článek 3 (volný pohyb osob, hospodářský růst, zaměstnanost)

B) **Smlouva o fungování Evropské unie** – článek 45 – 48 (volný pohyb pracovníků, zákaz diskriminace pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky, **možnost ucházet se o pracovní místa a pohybovat se za tímto účelem volně na území členských států...**)

- **článek 46 SFEU** - zajištění úzké spolupráce mezi službami zaměstnanosti a vytvoření vhodného mechanismu propojení nabídky a poptávky na trhu pracovních sil;
- **článek 48 SFEU** – základ koordinace sociálního zabezpečení migrujících osob (zápočet pojištěných dob, zachování nároků na dávky);

- **Nařízení EP a Rady (EU) 492/2011** ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie¹⁴ Kapitola 2. **Mechanismus pro dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou. Stanovuje povinnost členským státům vyměňovat si informace o volných pracovních místech a žádostech o zaměstnání, které nebyly uspokojeny na vnitrostátní úrovni;**
- **Rozhodnutí EK č. 2003/8/ES** ze dne 23. prosince 2002, které implementuje Rozhodnutí Rady (EHS) č. 1612/68, pokud jde o vyřizování nabídek volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání. **Definuje síť Eures, její cíle, složení a způsob řízení.;**
- **Eures Charta** - zásady, které byly přijaty Evropskou koordinační kancelář (EURESCO), které budou dodržovat členové EURES a partneři při plnění aktivit. Charta obsahuje:
 - **Popis aktivit Eures**
 - služby pro zprostředkování (volná pracovní místa a žádosti, pomoc při náboru z jiné evropské země, informace o životních a pracovních podmínkách a pracovních trzích);
 - mezinárodní, sektorová a přeshraniční spolupráce, monitorování, vyhodnocování a řešení překážek mobility);

Operativní cíle, standardy kvality a povinnosti členů a partnerů Eures

- integrace databází volných pracovních míst, výměna informací o volných pracovních místech, výměna žádostí o práci, informace o životních a pracovních podmínkách a informace o trhu práce, zajištění přístupu k vyměňovaným informacím (veřejně přístupné IT terminály, technologické zázemí a ochrany osobních dat);
- pracovníci Eures jejich kvalifikace a vzdělávání (např. povinná vstupní školení na národní i evropské úrovni);
- **Guidelines** - tříleté projekty, podmínky pro přidělování finančních prostředků, které poskytuje na aktivity Eures EK. Zvláštní pravidla jsou stanovena pro příhraniční aktivity, tzv. Eures-T. V Evropě je celkem 19 příhraničních partnerství, a to ve 13 zemích- viz Příloha C. ČR má 3 příhraniční partnerství (ČR–PL–SK, ČR–PL–DE, ČR byla vůbec první zemí EU-10, kde vzniklo příhraniční partnerství mezi „starou“ členskou zemí (Německem) a „novou“ členskou zemí (ČR). Příhraniční partnerství mají velkou budoucnost z důvodů historicky přirozeného

¹⁴ vztahuje se na pracovníky EU/EHP a Švýcarska

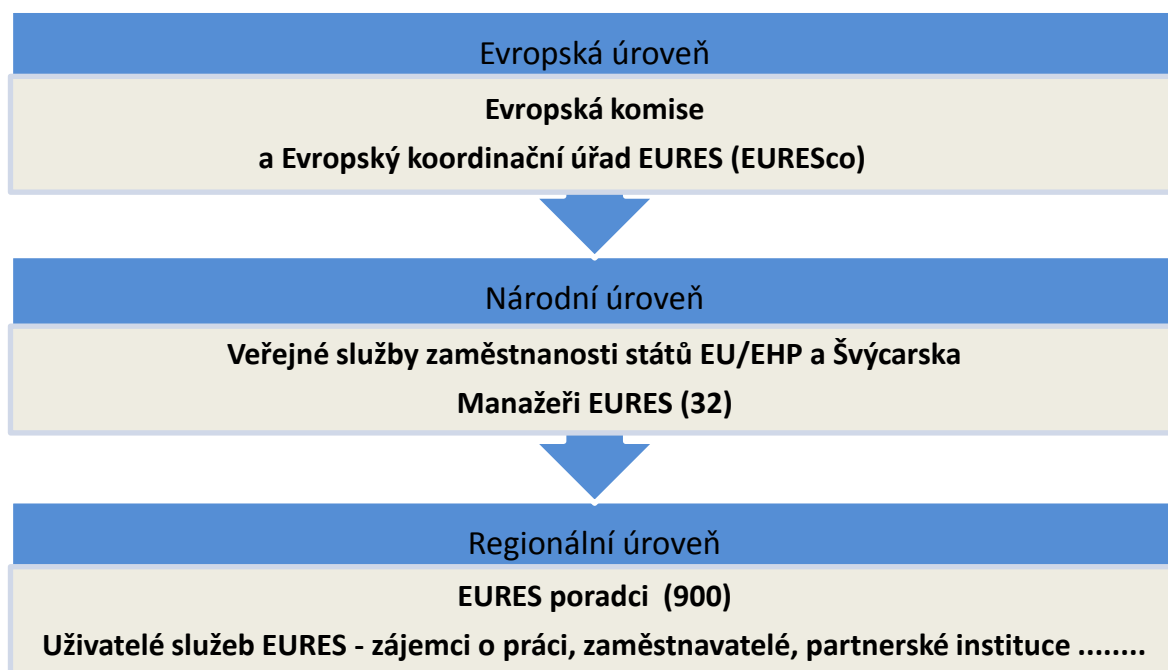
překračování hranic v příhraničních oblastech. Příhraniční regiony jsou ty, kde je mobilita pracovníků nejvyšší.

- propagace sítě Eures, komunikační strategie – logo a jednotné vizuální prvky, principy monitoringu a vyhodnocování aktivit Eures – report v jednotné struktuře pro všechny země;
- jednotný systém a společný model výměn informací

Členové a partneři Eures vzájemně spolupracují v zájmu vypracování nástrojů a metodologických postupů, zlepšení služeb a informačních systémů, použití nových technologií.

3.2 Struktura sítě Eures

Eures je informační a poradenskou sítí propojující VSZ (převážně úřady práce) členských států EU/EHP a Švýcarska. Poskytuje služby a informace související s evropskou mobilitou pracovníků. Evropský portál pracovní mobility je největší celoevropskou databází volných pracovních míst. Jako koordinátor sítě vystupuje EK. Hlavním posláním Eures je prostřednictvím lidských zdrojů a techniky podporovat mobilitu a přispívat k vyrovnávání nabídky a poptávky na evropském trhu práce. **Členy Eures jsou EK a veřejné služby zaměstnanosti členských zemí.** Partnerskými organizacemi bývají odborové svazy, organizace zaměstnavatelů, státní správa a samospráva, vzdělávací instituce, školy, zejména střední a vysoké. **Na Obrázek 20 je základní organizační schéma Eures.**



Obrázek 20: Základní organizační struktura sítě Eures

Zdroj: Vlastní zpracování

3.3 Služby Eures

Spolupráce mezi evropskými úřady práce prostřednictvím této sítě je založena na lidských zdrojích, které představují Eures poradci a Eures kontaktní osoby (převážně zaměstnanci VSZ). **V ČR je Eures součástí Úřadu práce ČR a služby jsou na jeho pracovištích poskytovány bezplatně.** Klienti mohou využívat služby formou osobních konzultací s pracovníky Eures nebo mohou komunikovat prostřednictvím technologií (Internetové portály, v poslední době i sociální sítě).

3.3.1 Kdo může služeb Eures využívat?

Hlavní skupinou jsou **zájemci o zaměstnání** v jiné členské zemi EU/EHP nebo ve Švýcarsku, kteří hledají práci a samozřejmě **zaměstnavatelé**, kteří vytvářejí pracovní místa a mají zájem zaměstnat občany ze zemí EU/EHP nebo Švýcarska.

Cílovými skupinami jsou zájemci o zaměstnání, nezaměstnaní, studenti a absolventi středních a vysokých škol, státní správa a samospráva, zaměstnavatelé, partnerské organizace....

3.3.2 Jakým způsobem lze informace od Eures služby získat?

- prostřednictvím internetových portálů služby Eures;

- osobní konzultací s poradcem nebo kontaktní osobou Eures na pracovištích Úřadu práce ČR, na veletrzích pracovních příležitostí, seminářích nebo prostřednictvím elektronické komunikace

3.3.3 Jaké informace Eures poskytuje a co monitoruje

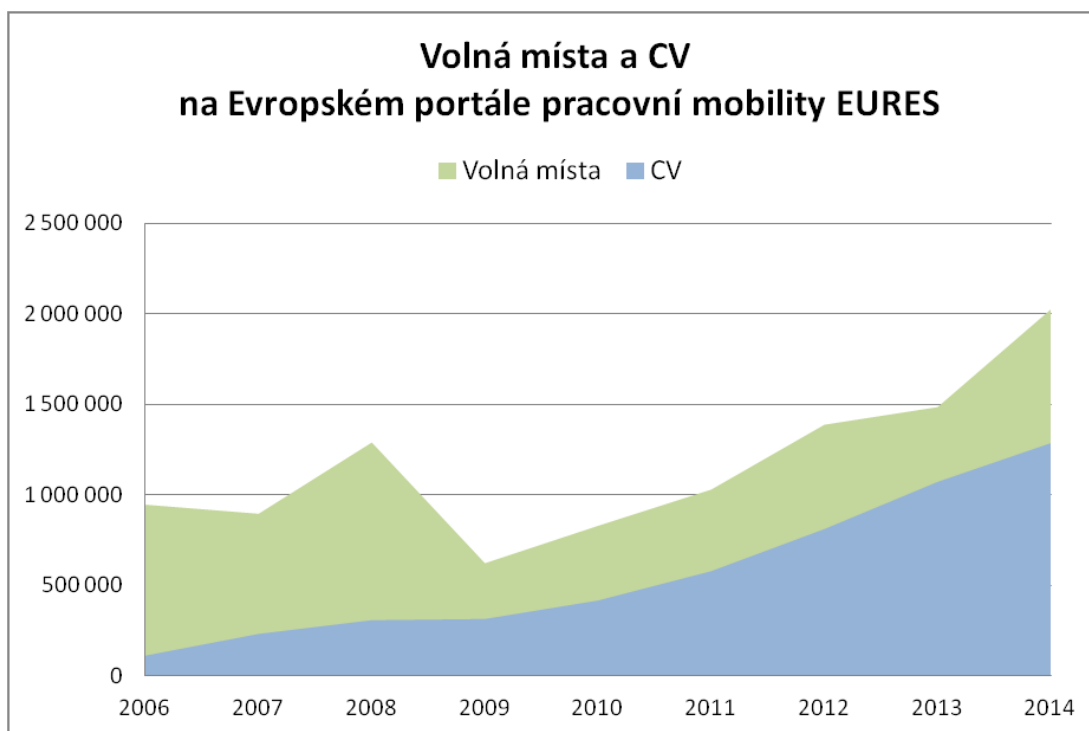
Zaměstnavatelé: distribuce nabídek volných pracovních míst v síti evropských úřadů práce, informace o podmínkách zaměstnávání občanů EU/EHP a Švýcarska v jednotlivých zemích, asistence při náboru pracovníků a prezentace na veletrzích pracovních příležitostí, informace o evropském trhu práce a přeshraniční mobilitě pracovní síly.

Zájemci o práci v zahraničí: informace o životních a pracovních podmínkách v zemích EU/EHP a Švýcarsku (registrační postupy, způsoby hledání práce, kontakty na důležité instituce), volná pracovní místa v zemích EU/EHP a ve Švýcarsku, záležitosti související s mobilitou pracovní síly (na co nezapomenout při odjezdu za prací do zahraničí, co udělat po příjezdu, co v případě ukončení práce v zahraničí, základní informace o evropské koordinaci sociálního zabezpečení a uznávání kvalifikací...), dále informace zájemcům o zaměstnání o aktuální situaci na evropském trhu práce.

Účastníci sítě Eures si vyměňují informace související s trhem práce, životními a pracovními podmínkami v jednotlivých zemích, nabízejí volná pracovní místa, zapojují se do mezinárodních projektů, účastní se, případně zastupují zaměstnavatele na zahraničních burzách práce apod.

3.3.4 Volná pracovní místa

Významným nástrojem pro „párování“ nabídky a poptávky i zdrojem informací o volných pracovních místech ve 32 zemích evropského prostoru je Evropský portál pracovní mobility. Vývoj počtu volných pracovních míst a vložených nabídek práce (CV) v letech 2006–2013 je zachycen na Obrázek 21

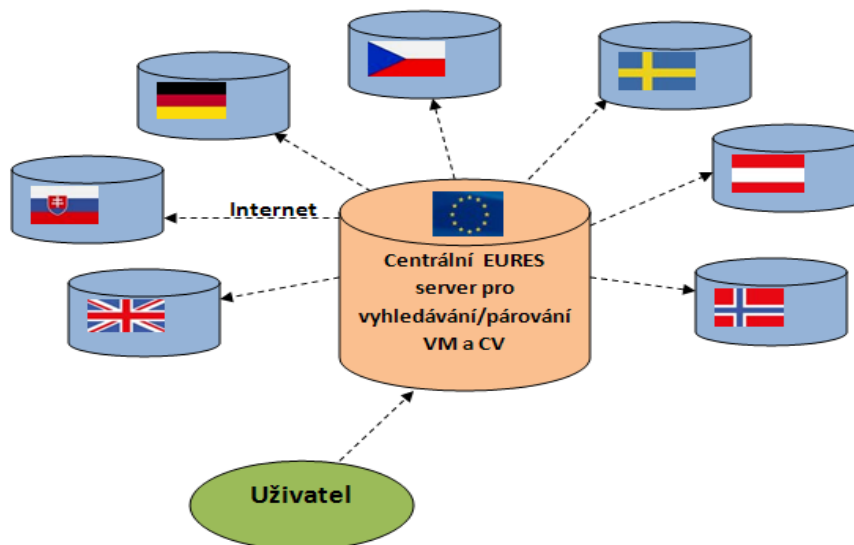


Obrázek 21: Volná místa a CV v celoevropské databázi Eures

Zdroj: upraveno podle dat Eures[10]

Jednotlivé státy zadávají volná pracovní místa do „národních“ databází VSZ, odtud jsou okamžitě transferována na Evropský portál pracovní mobility Eures. Zájemce o práci v zahraničí pak může vyhledávat volná pracovní místa podle různých kritérií z „jednoho“ místa. Portál je přístupný ve 26 světových jazycích, nabídky pracovních míst jsou ale v jazyce země, která takovou nabídku na portál vložila, částečně jsou informace o volném pracovním místě přeložené. Zaměstnavatelé se mohou do tohoto portálu zaregistrovat a je jim na základě této registrace umožněn přístup do databáze životopisů zájemců o práci. Existuje také služba pro „párování“ nabídky a poptávky. Zájemci mohou dostávat anonce o vhodných pracovních nabídkách přímo na kontakt, který uvedli v CV. Obrázek 22 znázorňuje jednoduché schéma přístupu k databázím Evropského portálu pracovní mobility.

Databáze volných míst a CV zemí EU/EHP a Švýcarska



Obrázek 22: Vyhledávání volných míst a životopisů prostřednictvím databáze Eures

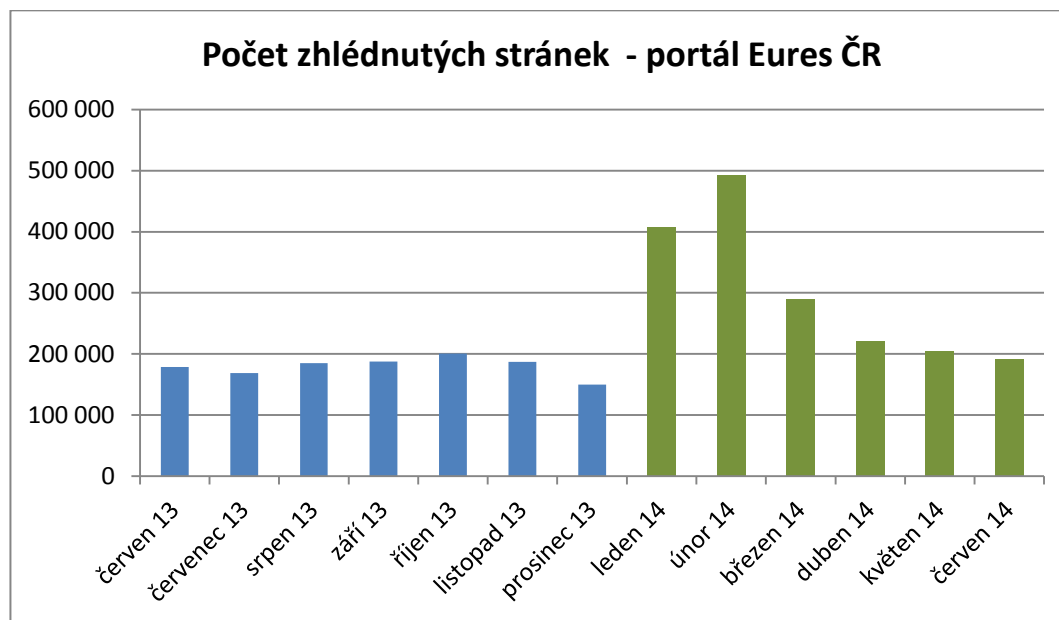
Zdroj: upraveno podle [4]

3.3.5 Portály Eures

Evropský portál pracovní mobility Příloha A je velmi navštěvovaný informační portál, který je **celoevropskou databází volných pracovních míst** (přes 2 miliony). Je přístupný v 26 světových jazycích. **Zájemci o práci si zde mohou zadat vlastní CV**, registrovaní **zaměstnavatelé mohou zájemce kontaktovat s nabídkou práce**. Členské státy sítě Eures vkládají na tento portál informace o **životních a pracovních podmínkách v jednotlivých zemích**, můžeme zde najít i **rozcestník ke vzdělávacím příležitostem**. Na portále jsou kontakty na službu Eures a její poradce v členských zemích, což umožňuje zájemcům o práci získat podrobnější informace v konkrétních regionech. Prostřednictvím Eures sítě jsou vyměňovány i poznatky o „přebytkových“ a „nedostatkových“ profesích na trhu práce v jednotlivých zemích a regionech. V případě potřeby získání informací o podmínkách zaměstnávání v konkrétní zemi se klient může obrátit na Eures poradce a ten kontaktuje svého kolegu v cílové zemi a potřebnou informaci se snaží pro klienta zjistit.

Český portál Eures Příloha B je součástí **Integrovaného portálu MPSV ČR**. Zájemci o práci v zahraničí zde rovněž najdou **informace o podmínkách zaměstnávání v evropských zemích**, dále volná místa přijatá prostřednictvím sítě Eures do ČR, informace

o pracovních naborech a výběrových řízení pro zájemce o práci v zahraničí, informace o seminářích, burzách práce, **koordinaci sociálního zabezpečení – např. dávek v nezaměstnanosti** (evropské formuláře), kontakty na Eures poradce a kontaktní osoby. Tento portál využívají zejména česky mluvící a rozumějící klienti a také partnerské instituce. Statistika návštěvnosti v období červen 2013 – červen 2014 je na Obrázek 23



Obrázek 23: Statistika - přístup na stránky Eures ČR

Zdroj: upraveno podle [17]

3.3.6 Eures a přeshraniční mobilita v praxi

Státy EU-10 začaly po vstupu do EU 1. května 2004 využívat v omezené míře volného pohybu osob a pracovních sil. Od počátku otevřely své pracovní trhy pouze Velká Británie, Irsko a Švédsko, ostatní země využily tzv. přechodných období (až 7 let) na volný pohyb pracovních sil a své trhy otvíraly postupně. Poslední pracovní trhy byly otevřeny k 1. květnu 2014, a to v Německu, Rakousku a Švýcarsku. ČR má od roku 2004 otevřený pracovní trh bez omezení pro pracovníky a jejich rodinné příslušníky ze zemí EU/EHP a Švýcarska.

Obavy z toho, že by „staré“ členské země čelily náporu pracovníků z „nových“ zemí se nenaplnily. Administrativní překážky ale v některých zemích velmi komplikovaly přístup na trh práce a nejen čeští občané byli ve volném pohybu na počátku výrazně omezeni (např. získáváním pracovních povolení). V evropských zemích se postupně začal projevovat nedostatek kvalifikované pracovní síly (zejména zdravotnický personál, kvalifikovaní řemeslníci, pracovníci v gastronomii, techničtí pracovníci, pracovníci ve službách) a trh začíná postupně ovlivňovat i nepříznivý demografický vývoj v Evropě. To se projevovalo

především v období let 2004 – 2008 před nástupem hospodářské krize, kdy poptávka po pracovní síle byla velká. Později se ale mnoho lidí přicházejících o práci začalo vracet zpět do domovských zemí. Tato situace si vyžádala i vyšší nasazení pracovníků VSZ a dalších institucí, které měly agendy s „evropským“ (přeshraničním) prvkem (např. zdravotní pojišťovny, okresní správy sociálního zabezpečení....) Bylo nutné zřídit specializované „kanceláře“, vyškolit pracovníky, vybavit je odpovídající technikou, aby mohli poskytovat odborné poradenství ke koordinaci sociálního zabezpečení, podléhajícího evropské legislativě. Aplikací evropského práva byli dotčeni i zaměstnavatelé a samotní klienti. Právě možnost komunikace v rámci evropské sítě Eures výrazně pomohla a pomáhá při koordinaci agend institucí, kterých se zahraniční zaměstnávání dotýká, zejména pak v získávání informací z ostatních členských států.

Čeští občané patří v Evropě k těm méně mobilním z hlediska využívání pracovních příležitostí v zahraničí. Hlavní motivací pro odchod do zahraničí bývá především výdělek, dále zlepšení jazykových dovedností, získání zahraniční praxe, poznání jiné kultury. V některých případech je odchod do zahraničí i způsobem řešení vlastní životní situace. Studenti a absolventi škol, kteří se např. účastní stáží, mezinárodních projektů nebo pracovních pobytů v průběhu studia se stávají mobilnějšími a s jazykovými znalostmi by mohli mít na evropském trhu práce lepší uplatnění.

Vyrovnaní nabídky a poptávky bude obtížné, pokud bude poptávka po „stejných“ kvalifikacích, neochota se za prací stěhovat, trh s byty bude nepružný a ochota ke stěhování se za prací bude narážet na omezené výdělkové možnosti vzhledem k životním nákladům.

Přesto mobilní pracovní síle situace přeje a zejména německy mluvící zájemci o práci mohou aktuálně získávat zajímavé pracovní nabídky. Pracovníci mohou „hostitelským“ zemím pomoci zaplnit neobsazená místa na trhu práce.

3.4 Reforma – srovnávací tabulka a SWOT analýza

Evropské služby zaměstnanosti čeká v následujícím programovacím období významná reforma. Dosud byla síť významným pomocníkem právě v období rozšíření EU o nové členské státy a sehrála koordinační roli v poskytování informací spojených s volným pohybem pracovní síly.

Hlavním záměrem reformy v novém období 2014 – 2020 je podpořit cíle Evropské strategie zaměstnanosti Europa 2020. Hlavním mottem reformy je orientovat služby

směrem k „párování“ nabídky a poptávky a otevřít prostor privátním službám zaměstnanosti (na základě rozhodnutí ESD - případ C-55/96 – zprostředkovatelské služby v oblasti obsazování pracovních míst nemohou být exkluzivně vykonávány pouze veřejnými službami zaměstnanosti). Významnou změnou je pak financování sítě, která byla dosud financována z rozpočtu EK na Evropské služby zaměstnanosti. Nově se financování rozdělí na 2 části, jak je dále následně uvedeno v Tabulka 5

Tabulka 5: Reforma Eures

Původní úkoly Eures	Navrhované úkoly Eures (od roku 2015)
<ul style="list-style-type: none"> • Od roku 1993 podpora volného pohybu pracovní síly a zaměření na odstraňování bariér – cíl otevřený evropský trh práce 	<ul style="list-style-type: none"> • Virtuální transparentnost pracovního trhu prostřednictvím volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání (Nařízení EU 492/2011, Kapitola II)
Dosavadní cíle:	Cíle po reformě:
<ul style="list-style-type: none"> • Otevřený a přístupný trh práce všem • Mezinárodní a přeshraniční výměna volných pracovních míst (VM) a žádosti o zaměstnání • Výměna informací o evropském trhu práce, včetně životních a pracovních podmínek a příležitostí pro vzdělávání • Rozvoj metodologie a stanovení indikátorů pro tyto účely • Cílem nebylo párování nabídky a poptávky na evropském pracovním trhu, orientace na náborů a umístování zájemců o práci na konkrétní VM u zaměstnavatelů 	<ul style="list-style-type: none"> • Evropská strategie zaměstnanosti – růst zaměstnanosti, transparentní výsledky v oblasti obsazování VM - matching • Evropa 2020 – cíl zaměstnanost 75% • Odstranění překážek volného pohybu pracovní síly (administrativní – pracovní povolení) • Sensitivní otázka v důsledku existující vysoké nezaměstnanosti v Evropě, nedostatku VM v některých oborech nebo pro skupiny ohrožené na trhu práce (např. absolventy škol) a nedostatku kvalifikovaných pracovníků ve vybraných oborech činností (např. zdravotnictví, oblast řemeslných profesí, hotelnictví a gastronomie....)

Operativní cíle Eures	Operativní cíle Eures
<ul style="list-style-type: none"> • Poskytování informací o evropském trhu práce • Výměna VM, informací o životních a pracovních podmínkách, monitoring nedostatkových a přebytkových profesí na evropském trhu práce • Odstraňování překážek volného pohybu pracovní síly (informační, poradenská činnost, integrace nových pracovních sil po rozšíření) 	<ul style="list-style-type: none"> • Zaměření na výsledky – matching – párování nabídky a poptávky (od přípravy po asistenci následně po umístění uchazeče), umístění uchazečů o práci a náborové akce (identifikace problémů na trhu práce – mapování nedostatků a přebytků pracovní síly, kariérní poradenství, využívání podpůrných elektronických nástrojů pro „matching“, sociálních sítí, on-line job veletrhů • Podpora spolupráce s ostatními subjekty operujícími v oblasti zaměstnanosti na národní i mezinárodní úrovni (obsazování jinak obtížně obsaditelných VM, pomoc skupinám ohroženým na trhu práce, zejména pak absolventům škol • Spolupráce veřejných služeb zaměstnanosti (Eures) a privátních služeb zaměstnanosti. Očekává se rozšíření kapacity pro práci s VM a monitorování trhu práce
<p>Nástroje pro podporu mobility</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lidské zdroje – Eures poradci • Evropský portál pracovní mobility a národní portály EURES 	<ul style="list-style-type: none"> • Lidské zdroje – Eures poradci a spolupracující partneři i v rámci privátního sektoru • Evropský portál pracovní mobility – modernizovaný a připravený pro „matching“ párování nabídek VM a CV zájemců o práci, nový

	kvalifikační rámec a používání ESCO kodů pro snadnější „matching“
<p>Financování</p> <ul style="list-style-type: none"> • Od roku 1993 aktivity financované přímo EK, která na základě rámcového plánu a zvolených priorit v Guidelines, schvalovala na základě jednoletého plánu aktivit členskými zeměmi finanční prostředky (95 % bylo financováno z prostředků evropských, 5 % z „národních“ finančních prostředků členských států) 	<p>2 části Eures</p> <ul style="list-style-type: none"> • Přímý management (Eures horizontální aktivity – např. provoz Evropského portálu mobility) z Programu EU pro sociální změnu a Inovaci • Sdílený management (Eures národní úroveň) – financováno z fondů ESF
<p>Hlavní změny: Katalog služeb a otevření se službám zaměstnanosti (i privátním)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Univerzální služby: informace nezaměstnaným, zájemcům o práci, firmám • Moderní on-line servis – jednotné kontaktní místo pro mobilitu s funkčním systémem pro „matching“ • Zaměření na individuální služby ve vztahu k potřebám, např. vyhledávání VM, aktivní nábor, párování nabídky a poptávky, specializace na monitoring VM • Skupiny klientů, na které se budou služby zaměstnanosti prioritně zaměřovat: • Osoby hledající práci (uvažující o změně zaměstnání nebo nezaměstnané s potenciálem uplatnit se v zahraničí, přeshraniční pracovníci - „pendleři“, studenti a mladí nezaměstnaní, sezónní pracovníci, migranti vracující se zpět do země původu) • Zaměstnavatelé – zájemci o nábor, kteří mají v úmyslu zaměstnat pracovníky z jiných členských států, MSP (malé a střední podniky), mezinárodní společnosti, náborové společnosti a agentury • Spolupracující partneři – instituce, které mají zájem o mezinárodní aktivity – např. rozvoj vzdělávání – univerzity, vzdělávací zařízení, instituce organizující evropské programy (např. Erasmus +) • Ostatní partneři – zaměstnanci veřejných služeb zaměstnanosti, evropské sítě (Solvit, EEN, Europe Direct..., zaměstnavatelské organizace, media apod. 	

Zdroj: upraveno podle [30]

Evropské služby zaměstnanosti Eures mají za sebou 20 let své existence. Koordinovaným přístupem výrazně pomohly k naplnění jedné z ceněných svobod vnitřního trhu – svobody volného pohybu pracovníků. Ten je podle výzkumu veřejného mínění v rámci EU Eurobarometr z podzimu 2013 vnímán ze strany občanů (56 %) jako nejvíce pozitivní výsledek evropské integrace [34].

Závěrem této kapitoly uvedu v následující Tabulka 6 krátkou **SWOT analýzu** tohoto nástroje EU na podporu mobility pracovníků.

Tabulka 6: SWOT analýza Eures

SILNÉ STRÁNKY (STRENGTHS)	SLABÉ STRÁNKY (WEAKNESSES)
<ul style="list-style-type: none"> • Zavedený nástroj s tradicí spolupráce VSZ (od r. 1993), nastavené standardy – např. výměny VM mezi zeměmi • Geografické pokrytí služby ve všech zemích EU/EHP a Švýcarsku • Personální pokrytí, síť kontaktů na VSZ všech zemí EU/EHP a Švýcarska • Funkční Evropský portál pracovní mobility – unikátní komunikační nástroj pro mezinárodní výměnu VM, CV a informací o životních a pracovních podmínkách • Široké spektrum praktických informací souvisejících s přeshraniční mobilitou • Bezplatné služby 	<ul style="list-style-type: none"> • Postavení Eures v rámci VSZ je v jednotlivých zemích odlišné • Pro kvalitní monitoring a zpracovávání informací začleněno velké množství zemí → mnoho subjektů pro spolupráci • Nesourodost zájmů jednotlivých států v otázce migračních toků (vysílající země/přijímající země) • Nesoulad národních strategií VSZ (ochrana domácích pracovních trhů) x volný pohyb pracovních sil, podpora přeshraniční mobility (vyrovnávání nabídky a poptávky na evropském trhu práce) • Administrativní náročnost související s evropskou agendou a čerpání finančních prostředků z EU • Eures – součást veřejného sektoru (služby veřejnosti) x privátní subjekty

PŘÍLEŽITOSTI (OPPORTUNITIES)	HROZBY (THREATS)
<ul style="list-style-type: none"> • Udržení kreditu solidního partnera pro spolupráci v oblasti přeshraniční mobility pracovníků na mezinárodní, národní i lokální úrovni (spolupráce s ostatními subjekty v oblasti zaměstnanosti nebo s agendami s „evropským“ prvkem) • Zachování standardů pro spolupráci (např. při distribuci a inzerci VM) • Zlepšení mezinárodní spolupráce → prostřednictvím využívání moderních technologií a sociálních sítí (videokonference, on-line veletrhy práce) • Zjednodušení administrace • Společenská poptávka po službě 	<ul style="list-style-type: none"> • Koordinace spolupráce v rámci VSZ • Nenastavení pravidel pro spolupráci VSZ a privátních služeb zaměstnanosti (rozdílné zájmy a cíle) • Nesoulad nabídky (vhodně kvalifikovaných mobilních pracovníků) a poptávky (zaměstnavatelů se zájmem o určité profese) • Kolize zájmů v případě poptávky po stejných kvalifikacích pracovníků v Evropě (např. oblast zdravotnictví, služeb, IT)

Zdroj: vlastní zpracování

ZÁVĚR

Pro svou diplomovou práci jsem si zvolila aktuální evropské téma zaměstnanosti a volného pohybu pracovní síly v rámci zemí EU/EHP a Švýcarska. 1. května 2004 uplynulo 10 let od dosud největšího rozšíření EU v její dosavadní historii. Zájemcům o práci i zaměstnavatelům se otevřely nové možnosti na evropském trhu práce. Uvolňování pracovních trhů zemí EU-15 probíhalo postupně, bylo doprovázeno zvýšenými nároky na znalosti situace na trhu práce v jednotlivých zemích a orientaci v podmínkách pro zaměstnávání. Jedním z nástrojů evropské politiky zaměstnanosti, jehož úlohou byla podpora mobility a odstraňování překážek volného pohybu se staly Evropské služby zaměstnanosti Eures – síť pro spolupráci veřejných služeb zaměstnanosti členských států. Do národních právních předpisů muselo být implementováno evropské právo, instituce s agendami s „evropským“ prvkem i jejich zaměstnanci se museli vypořádat s jeho aplikací v praxi a přenosem srozumitelných informací směrem k migrujícím pracovníkům i zaměstnavatelům. Zvýšené nároky na administrativní úkony se dotkly prakticky všech subjektů pohybujících se na evropském trhu práce.

Cílem mé práce bylo komplexněji pohlédnout na souvislosti spojené se svobodou vnitřního trhu, volným pohybem pracovních sil, vývojem na evropském trhu práce a zároveň prezentovat úlohu Evropských služeb zaměstnanosti Eures, jako jednoho z nástrojů evropské politiky zaměstnanosti na podporu mobility.

V úvodních kapitolách práce jsem se věnovala východiskům a základním pojmům, které se vztahují k principům vnitřního trhu EU, volnému pohybu osob, resp. pracovních sil, migraci, problematice zaměstnanosti a evropského trhu práce. Nutným předpokladem pro zpracovávané téma práce bylo seznámení se s podstatnými historickými událostmi evropské integrace, vytváření jednotného vnitřního trhu EU a také s prameny práva, které souvisí s volným pohybem osob, resp. pracovních sil. Historický proces nebyl dosud plně dokončen a přináší kromě nesporných výhod vyplývajících z volného pohybu osob, služeb, kapitálu a zboží i zvýšené nároky na praktickou aplikaci evropského práva např. v oblasti koordinace sociálního zabezpečení a uznávání kvalifikací. V kapitole jsem zhodnotila výhody a nevýhody koordinace sociálního zabezpečení pro migrující pracovníky a instituce. Kromě nesporných výhod, jako je např. možnost zápočtu odpracovaných/pojištěných dob v zemích EU/EHP a Švýcarsku nebo možnost přenosu práv v oblasti sociálního zabezpečení v případě přesunu přes hranici, má tato koordinace i velké nevýhody. Především je to administrativní zátěž pro všechny subjekty (migrující pracovníky, zaměstnavatele, instituce), nároky na znalosti

evropského práva a potřeba jazykových znalostí. Nevýhodou je také to, že systémy sociálního zabezpečení se v jednotlivých zemích liší a není dosud plně zabezpečena elektronická výměna informací (např. prostřednictvím tzv. evropských formulářů).

V další kapitole jsem se věnovala překážkám volného pohybu pracovních sil, které byly kladeny většinou zemí EU-15 v období po rozšíření. Pouze 3 země, Velká Británie, Irsko a Švédsko se rozhodly k plnému otevření pracovního trhu pro země EU-8. Panovala totiž obava ohrožení domácích pracovních trhů pracovníky ze středo-východních zemí. Většina zemí proto využila tzv. přechodných opatření na volný pohyb pracovních sil a vytvořila administrativní překážky ve formě pracovních povolení nebo různých podmíněných registrací pracovníků z EU-8. Německo, Rakousko a Švýcarsko plně využily sedmiletou lhůtu a pracovní trhy otevřely až 1. května 2011. Na praktickém příkladu Velké Británie jsem ukázala z dostupných analýz, statistik a s využitím vlastních praktických zkušeností, že k ohrožení pracovních míst pro domácí pracovníky po otevření britského pracovního trhu nedošlo. Naopak se ukázalo, že středo-východní pracovníci pomohli vyplnit mezery na britském pracovním trhu a obsazovali pracovní pozice, o které britští pracovníci neměli zájem. Zajímavým zjištěním bylo, že obdobná situace byla postupně i v jiných zemích, včetně ČR, kde pracovní místa zejména s nižšími nároky na kvalifikaci, tedy i hůře placená, jsou obsazována zahraničními pracovníky.

V praktické části práce jsem se věnovala analýze evropského trhu práce. Zaměřila jsem se na hlavní indikátory jako je míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti (celková, v různých věkových kategoriích), pracovní sílu jako stranu nabídky na trhu práce a volná pracovní místa jako stranu poptávky na trhu práce. K analýze jsem využívala zejména data Eurostatu jako hlavního statistického úřadu EU. Vzhledem k tomu, že jde o evropský trh práce, bylo potřeba vycházet z dat, která jednotlivé členské státy poskytují právě Eurostatu. Dalším zdrojem pak byl Evropský portál pracovní mobility, který je nejobsáhlejší databází volných pracovních míst a CV zájemců o práci. Je to unikátní nástroj EK pro párování nabídky a poptávky na evropském trhu práce. Poskytuje informace o situaci na trhu práce v jednotlivých zemích a očekává se jeho další rozvoj v rámci aktivit Evropských služeb zaměstnanosti Eures.

Pro rozhodování jedinců i firem k přeshraničním aktivitám jsou důležité faktory, jako je mzdová úroveň nebo náklady práce v dané lokalitě a zároveň i dostupnost pracovní síly s požadovanou kvalifikací. Vzhledem k tomu, že velká část neobsazených pozic bývá v profesích s nižšími nároky na mzdu, věnovala jsem se v práci i minimálním mzdám, a výdělkům ve vybraném sektoru výroby a porovnání mezi státy. V mnoha zásadních

ukazatelích trhů práce se projevil vliv hospodářské krize v roce 2008 – 2009, porovnála jsem míru nezaměstnanosti v období let 2004 – 2013 a vývoj reálného HDP ve stejném období a ukázala na grafu, jaký dopad na tyto zásadní makroekonomické ukazatele krize měla.

Zmínila jsem dále i nejžádanější profese na evropském trhu práce. V podmínkách ČR se ukazuje potřeba orientovat se na trh práce v Německu. Velká Británie a „anglicky“ mluvící země zaznamenaly vlnu zájmu zejména v období od otevření pracovních trhů po nástup hospodářské krize. Aktuálně vzhledem k úzké vazbě na německou ekonomiku a na zatím stále výhodnější podmínky pro zaměstnávání v Německu, se zájem jednoznačně obrátil směrem k našim sousedům. Na trhu je stále dostatek pracovníků, kteří mají pro německý trh práce požadované kvalifikace, zejména v oblasti IT, zdravotnictví, řemeslných oborů, hotelnictví a gastronomie. Výraznější překážkou je jazyková bariéra. Na druhou stranu i ČR se stala cílovou zemí, zejména pak pro pracovníky ze Slovenska, Polska, Rumunska a Bulharska, kteří našli uplatnění převážně ve výrobě, na montážních linkách, ve službách i v manažerských pozicích. U pracovníků ze Slovenska a Polska se pak jedná o historické vazby nejen v oblasti trhu práce.

Volný pohyb pracovních sil souvisí s přesunem pracovníků přes hranici, poukázala jsem na výhody a nevýhody. Krátce jsem popsala situaci v ČR ve vztahu k mobilitě pracovní síly (přicházející/odcházející) a na základě průzkumu Eures i prostřednictvím grafického znázornění prezentovala odhad počtu občanů ČR zaměstnaných ve vybraných zemích EU.

V poslední kapitole jsem se věnovala Evropským službám zaměstnanosti Eures, nástroji na podporu mobility, který v rámci evropské politiky zaměstnanosti byl zřízen EK. Jde o spolupráci 32 zemí EU/EHP a Švýcarska v rámci VSZ. Významným nástrojem pro vyrovnávání nabídky a poptávky na evropském pracovním trhu je Evropský portál pracovní mobility. Informace jsou dostupné v 26 světových jazycích, portál je celoevropskou databází VM a CV, platforma pro párování nabídky a poptávky.

Evropské služby zaměstnanosti čeká reforma, a to v období nového finančního rámce EU 2014 – 2020. Ve srovnávací tabulce jsem uvedla původní a nové úkoly pro Eures, stávající a nové cíle, nástroje i způsoby financování. Důležitým novým prvkem bude spolupráce s privátním sektorem v oblasti zaměstnanosti. Eures jako nástroj na podporu mobility jsem analyzovala i prostřednictvím SWOT analýzy. Evropské služby zaměstnanosti mají za sebou 20 let existence a přispěly k naplnění jedné z ceněných svobod vnitřního trhu – svobody volného pohybu pracovníků. V analýze jsem uvedla silné a slabé stránky této celoevropské sítě.

Přínosem mé diplomové práce je zpracování poměrně obsáhlého aktuálního evropského tématu, jakým je volný pohyb pracovních sil v zemích EU/EHP a Švýcarsku a téma zaměstnanosti jako významného makroekonomického ukazatele. Věřím, že jsem podala komplexnější přehled k této tématice, zhodnotila výhody a nevýhody, které volný pohyb pracovních sil přináší a jeho dopady na migrující pracovníky, zaměstnavatele i další subjekty, které se na evropském trhu práce pohybují. Představila jsem významný nástroj na podporu pracovní mobility Evropské služby zaměstnanosti Eures, který prostřednictvím sítě spolupráce veřejných služeb zaměstnanosti států EU/EHP a Švýcarska napomáhá vyrovnávání nabídky a poptávky na evropském trhu práce.

Využila jsem možnosti ověřit si teoretické znalosti získané v rámci mého studijního oboru. Právě na příkladu mezinárodní spolupráce se ukazuje potřeba chápat trh práce v evropských souvislostech, zachovat si určitý nadhled a využít dobré příklady z praxe. Jako příklad otevřeného přístupu k zemím EU-10 v roce 2004 jsem si vybrala Velkou Británii, zemi, o kterou byl dlouhodobě zájem ze strany migrujících pracovníků. Na tomto praktickém příkladu jsem ukázala, že nedošlo k ohrožení britského pracovního trhu v důsledku jeho plného otevření v roce 2004 pracovníkům ze středo-východních zemí EU. **Ze zpětné vazby od pracovníků, kteří využili pracovních příležitostí v zahraničí**, a kteří přes počáteční administrativní překážky a jazykovou bariéru uspěli na zahraničním pracovním trhu, **lze doporučit, zejména absolventům škol, ale i ostatním zájemcům, aby využili volného pohybu pracovní síly a zkusili pracovat po nějakou dobu v jiné zemi**. Obohaceni o jazykové znalosti, o poznání pracovních zvyklostí v jiných státech, o nadhled a větší toleranci k multi-kulturnímu prostředí, s praktickými zkušenostmi a nejlépe i s rozšířenými kvalifikačními předpoklady budou mít větší šanci na uplatnění v ČR po jejich návratu.

Věřím, že se mně podařilo splnit cíl mé diplomové práce.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] ACCESSION MONITORING REPORT: MAY 2004 - MARCH 2009. In: *Home Office: UK Border Agency* [online]. 2009 [cit. 2014-07-20]. Dostupné z: http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20100422120657/http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/aboutus/reports/accession_monitoring_report/report-19/may04-mar09?view=Binary
- [2] ANDOR, Lázsló. Labour Mobility in the European Union – The Inconvenient Truth: European Commission - SPEECH/14/115. In: *European Union - Press releases database* [online]. 10/02/2014 [cit. 2014-07-16]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-14-115_en.htm
- [3] Cizinci: Zaměstnanost-datové údaje. *Český statistický úřad: Statistiky* [online]. 20. 4. 2012 [cit. 2014-07-11]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/D800502553/\\$File/c05s03t.pdf](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/D800502553/$File/c05s03t.pdf)
- [4] COMMISSION, European. *Three tools to facilitate online job matching throughout Europe: ESCO, EURES, Match*. Luxembourg: Publications Office of the European Communities, 2010. ISBN 978-927-9159-800.
- [5] DELIVET, Philippe. The Free Movement of People in the European Union: principle, stakes and challenges: European Issues n°. 312. In: *Fondation of Robert Schuman: The Research and Studies Centre on Europe* [online]. 13th May 2014 [cit. 2014-06-14]. Dostupné z: <http://www.robert-schuman.eu/en/doc/questions-d-europe/qe-312-en.pdf>
- [6] *ECORYS-NEI: Evaluation of the EURES programme*. Rotterdam, 2005.
- [7] *Employment and social developments in Europe 2013*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. ISBN 978-927-9352-812. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=89&newsId=2023&furtherNews=yes>
- [8] *Enlargement: Extending European values and standards to more countries* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, August 2013 [cit. 2014-06-18]. ISBN 978-92-79-24044-7. Dostupné z: http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/en/enlargement_en.pdf
- [9] *EURES: the story so far: Matching jobs and skills in Europe for 15 years*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009, ix, 121 p. ISBN 92-791-1665-7.

- [10] *European Commission - EURES: The European Job Mobility Portal* [online]. 2014 [cit. 2014-06-18]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/page/index>
- [11] *European Commission: Eurostat* [online]. 2014 [cit. 2014-07-16]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>
- [12] EUROSTAT a EUROPEAN COMMISSION. *Labour market statistics* [online]. 2011 ed. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011 [cit. 2014-07-19]. ISBN 978-927-9185-182. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-32-11-798/EN/KS-32-11-798-EN.PDF
- [13] Fakta o EU: Politiky EU. *EUROSKOP. CZ: Věcně o Evropě* [online]. 2005-14 [cit. 2014-06-30]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost-a-socialni-veci/>
- [14] FIALOVÁ, Helena. *Malý ekonomický slovník*. 2. vyd. Karviná: Ecomix-OK, 1993, 132 s. ISBN 80-901-5461-1.
- [15] HENIG, David. Odborná studie: 04 Migrace. In: *AntropoWebzin: 2 - 3/2007* [online]. AntropoWeb při Katedře antropologie FF ZČU v Plzni, 2009 [cit. 2014-06-30]. Dostupné z: http://anthropology.zcu.cz/webzin/achive_old/webzin_2-3_2007/AntropoWEBZIN%202-3_2007.pdf#page=29
- [16] Chcete pracovat v zahraničí? Využijte služeb Eures. In: *Tiskové zprávy MPSV* [online]. 13. 5. 2014 [cit. 2014-07-11]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/17943>
- [17] *Integrovaný portál MPSV: EURES* [online]. 2009 [cit. 2014-06-18]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures>
- [18] *Jak nalézt v Evropě zaměstnání: příručka pro uchazeče o zaměstnání*. Update 2013. Luxembourg: Publications Office, 2013. ISBN 978-927-9268-960.
- [19] JANÍČKO, Pavel a Eva DANDOVÁ. *Trh práce v ČR a Zákon o zaměstnanosti: učební text č. 4 v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu – služby pro zaměstnance“*. Šumperk: JENA, Jesenické nakladatelství, srpen 2010. ČMKOS a ASO, Praha 2010. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2521.pdf
- [20] JOKLOVÁ, Kateřina. *Aktualizovaná a rozšířená pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU*. 1. vyd. Praha: Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky, 2008, 82 s. ISBN 978-80-254-2806-1.

- [21] Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie. In: *Úřední věstník Evropské unie*. 9.5.2008. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/54/16334-fungovani_eu.pdf
- [22] KUPISZEWSKI, Marek. *Nakolik důvěryhodné jsou předpovědi mezinárodní migrace mezi Polskem a Evropskou unií?: Základní myšlenky (výťah)*. October 2002. *Journal of Ethnic and Migration Studies*: Vol.28, No.4.
- [23] KVÁČOVÁ, Jana. *Kvalifikovaně na kvalifikace - Evropa bez bariér*. 1. vyd. Praha: SMG, 2009, 85 s. ISBN 978-80-254-5290-5.
- [24] LACINA, Lubor a Antonin RUSEK. *Evropská unie: trendy, příležitosti, rizika*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, 260 s. ISBN 978-807-3800-772.
- [25] MACH, Miloš. *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium*. Vyd. 3. Slaný: Melandrium, 2001, 367 s. ISBN 80-861-7518-9.
- [26] MASSEY, Douglas S., Joaquin ARANGO, Hugo GRAEME, Ali KOUAOUICI, Adela PELLEGRINO a J. Edward TAYLOR. Theories of International Migration: A Review and Appraisal. In: *Population Council* [online]. 2011 [cit. 2014-08-02]. *Population and Development Review*: Vol 19, No. 3 (Sep. 1993), pp 431 - 466. Dostupné z: https://cis.uchicago.edu/outreach/summerinstitute/2011/documents/sti2011-parks-theories_of_international_migration.pdf
- [27] PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. Vyd. 3. Slaný: Melandrium, 2007, 278 s. ISBN 978-80-86175-58-4.
- [28] PENNING, Frans. *Úvod do evropského práva sociálního zabezpečení*. České vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003, 179 s. ISBN 80-865-5255-1.
- [29] PÍTROVÁ, Lenka. *Když se řekne Lisabonská smlouva: perspektiva fungování Evropské unie podle nového smluvního rámce*. Vyd. 1. Praha: Odbor informování o evropských záležitostech, Úřad vlády České republiky, 2008, 156 s. ISBN 978-808-7041-482.
- [30] *Reforming EURES: EURES 2020: State of play*. Workshop on EURES reform, 15. September 2011.
- [31] RYŠAVÁ, Jitka. Jak správně přeshraničně poskytovat služby a vysílat pracovníky: Enterprise Europe Network [online]. Centrum pro regionální rozvoj ČR, srpen 2011 [cit. 2014-03-16]. Dostupné z: http://www.crr.cz/Files/Docs/EEN/EEN_publicace/2013/Jak%20spravne%20poskytovat%20sluzby%20akt%201-10-2013.pdf

- [32] *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004: o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.* Úřední věstník Evropské unie L158/77, 30. dubna 2004.
- [33] *Sociální zabezpečení osob migrujících v rámci Evropské unie: výběr textů vztahujících se k základním předpisům: Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systému sociálního zabezpečení a Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004.* Vyd. 1. Praha: MPSV, 2009, 279 s. ISBN 978-80-7421-009-9.
- [34] Standard Eurobarometer 80: First result - Autumn 2013. In: *European Commission: PUBLIC OPINION IN THE EUROPEAN UNION* [online]. 2013 [cit. 2014-06-14]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb80/eb80_first_en.pdf
- [35] TEICHGRABER, Martin. *European Union Labour force survey - annual results 2012* [online]. 2013 [cit. 2014-08-04]. European Union: Statistics in focus, 14/2013. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/extensions/EurostatPDFGenerator/getfile.php?file=88.100.112.28_1408029938_47.pdf
- [36] Terminologický slovník. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2014 [cit. 2014-06-30]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx>
- [37] URBAN, Luděk. Jak byly odstraněny překážky volného pohybu pracovníků. In: *Euroskop CZ: Věcně o Evropě* [online]. 2005 - 2014 [cit. 2014-03-16]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob/>
- [38] URBAN, Luděk. Stručná historie vnitřního trhu. In: *Euroskop CZ: Věcně o Evropě* [online]. 2005 - 2014 [cit. 2014-03-16]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8732/sekce/strucna-historie-vnitriho-trhu/>
- [39] VAVREČKOVÁ, Jana a Zdeněk JANATA. *Migrační potenciál po vstupu ČR do EU: (výsledky terénního šetření)*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006, 24, 5 s. ISBN 80-870-0708-5.
- [40] VAVREČKOVÁ, Jana. *Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, 87 s. ISBN 80-870-0700-X.

- [41] VAVREČKOVÁ, Jana. *Sledování migračního pohybu českých občanů do států EU-15 s důrazem na země s otevřeným trhem práce pro české občany*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006, 34 s. ISBN 80-870-0746-8.
- [42] Volný pohyb osob. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 13.5.2011 [cit. 2014-03-16]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1280>
- [43] Výkladový slovník migrační terminologie: Glossary on Migration. In: *International Organization for Migration: the migration agency* [online]. 2011 [cit. 2014-06-30]. Dostupné z: http://www.iom.cz/files/Vykladovy_slovník_migracni_terminologie_IOM.PDF

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A.....	72
Příloha B.....	73
Příloha C.....	74

Příloha A

Ukázka Evropského portálu pracovní mobility Eures

The screenshot displays the EURES portal interface. At the top, there is a navigation bar with links for 'Domů', 'Novinky', 'Události', 'Statistika', 'Pomoc a podpora', and 'Odkazy'. A search bar is located on the right side of the navigation bar. Below the navigation bar, there are several menu items: 'Uchazeči o zaměstnání', 'Zaměstnavatelé', 'Život a práce', 'Dovednosti a pracovní zkušenosti', and 'O nás'. The main content area is divided into two columns. The left column features a yellow box with the text 'Prozkoumejte svůj evropský potenciál.' and a list of statistics: '2 168 231 volná pracovní místa', '48 209 životopisy', '1 297 Zaměstnavatelé', and '906 poradci EURES'. The right column has two main sections: 'Jsem uchazeč o zaměstnání.' and 'Jsem zaměstnavatel.'. Each section includes a search button ('VYHLEDAT PRACOVNÍ MÍSTO' and 'NALÉZT UCHAZEČE') and a list of actions: 'Rovněž můžete:', 'Vytvořit účet EURES', 'Vytvořit si CV on-line', 'Vytvořte si svůj pas dovedností', 'Kontaktovat poradce EURES', and 'Co pro vás může EURES udělat?'. Below the main content area, there are three smaller sections: 'Život a práce' with a map of Europe, 'Dovednosti a pracovní zkušenosti' with a photo of people working, and 'Poslední novinky' with a photo of a call center agent.

Zdroj: [10]

Příloha B

Ukázka portálu Eures ČR

The screenshot displays the EURES portal interface. At the top, there is a navigation bar with the text 'Integrovaný portál MPSV' and a search bar containing 'Hledání', 'Nápověda', 'Domů', and 'Přihlásit'. Below this is a banner image of a woman's face. The main content area is divided into several sections:

- Left sidebar:** Contains the EURES logo and a menu with items like 'EURES - kdo jsme', 'Hledáte práci v ČR?', 'Uchazeč o práci', 'Zaměstnavatel', 'Kontakty', 'Dotaz na EURES poradce', 'Dokumenty', 'Užitečné odkazy', 'Formulář U1 a U2 - dávky v nezaměstnanosti EU/EHP', 'Napsali o nás', 'Burza práce - Č. Budějovice', and 'Burza práce - Ostrava'.
- Top navigation:** Includes 'UCHAZEČI - HLEDÁTE PRÁCI V EVROPĚ?', 'ZAMĚSTNAVATELÉ - ROZCESTNÍK', 'PRACOVNÍ PODMÍNKY V JEDNOTLIVÝCH ZEMÍCH EU/EHP', 'NAPSALI O NÁS', 'HLEDÁTE PRÁCI V ČR?', 'ZADÁVÁNÍ VOLNÝCH MÍST', 'ZASLÁNÍ VOLNÝCH MÍST DO ZAHRANIČÍ - VYHLEDÁNÍ CV', 'PORADENSTVÍ A PŘEDNÁŠKY PRO ZAMĚSTNAVATELE', and 'BURZY PRÁCE V EVROPĚ'.
- Main content area:**
 - Volná místa EURES:** A search section for Belgium with a 'HLEDAT' button and text explaining that job openings are available in cooperation with EURES advisors and local employment offices.
 - Plánované a probíhající akce:** A list of events including '25.6.2014 On-line European Jobday', '2.7.2014 Plzeň - Poradenský den - Německo', and '9.7.2014 Plzeň - Poradenský den - Německo', along with a link to a virtual job exchange in Sweden.
 - Evropská komise - Zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti:** A link to the European Commission's portal on employment and social issues.
 - EURES poradci:** Information about EURES advisors and how to contact them.
 - Evropský portál pracovní mobility:** Information about the European portal for job mobility and the EURES network.
 - Související odkazy:** Links to related resources like the Czech Social Security Administration and the European Center for Social Security Cooperation.

Zdroj:[17]

Příloha C

Mapa příhraničních partnerství Eures-T v Evropě



Zdroj:[10]