

Studie č. 5

**Poptávka po kvalifikovaných pracovních silách
v evropských sítích mobility
EURES a ERA - MORE**

Ing. Jan Vlach
PhDr. Jana Vavrečková

VÚPSV Praha
2005

Obsah

Úvod	3
Výsledky šetření	5
Závěr.....	12
Příloha 1	13
Příloha 2	18
Literatura	20

Úvod

Vstup ČR do Evropské unie sebou přinesl přijetí závazků v oblasti zabezpečení volného pohybu kapitálu, zboží a služeb a osob. Svobodný pohyb osob souvisí s dnes tolik diskutovaným problémem volného pohybu pracovních sil z „přistupujících zemí“ na evropském trhu práce. V důsledku napjaté hospodářské situace a nerovnováh na trzích práce „starých“ zemí Unie se tato oblast stala předmětem přechodného období pro úplnou integraci ČR do EU, které se může podle smlouvy o přistoupení v případech jednotlivých zemí prodloužit až na 7 let. Své pracovní trhy pracovníkům z přistupujících zemí otevřely pouze Velká Británie, Irsko a Švédsko. Ostatní země se k pracovníkům z nových států chovají jako k občanům nečlenských zemí. Pracovní povolení dostává český občan výjimečně pouze v případech stanovených v mezistátních smlouvách (SRN, Rakousko a Švýcarsko) a evropským právem, tj. o pracovní místo nemá zájem občan EU nebo je vysoce kvalifikovaným odborníkem. Přes uvedená diskriminační opatření Česká republika nevyužila možnosti uzavřít svůj trh práce proti pracovníkům ze zemí EHP a české služby zaměstnanosti se napojily na evropské struktury, které poskytují služby při migraci pracovních sil.

Migrace pracovníků se spojuje s celou řadou práv. Především se smí pohybovat v celé oblasti Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Při přesídlení z jednoho členského státu do druhého smí zaměstnanec přijmout každé jemu nabízené místo a má stejné právo na přístup k informacím jako místní obyvatelé. Legislativa členských zemí musí odstranit veškeré odlišnosti při zaměstnávání a odměňování a další rozdíly v politice zaměstnanosti a vyloučit upřednostňování domovských pracovních sil před zájemci z jakékoli členské země. V samotném aktu nabídky zaměstnání zaměstnavatel ze zákona nesmí diskriminovat jiné státní občany v rámci EU. Zaměstnanec má právo žít se svojí rodinou ve zvolené zemi a má nárok na rovnocenné zacházení v širokém spektru ekonomických a sociálních práv jako zaměstnanec této země. Také jeho rodinní příslušníci požívají stejných výhod, které se týkají domácích občanů.

Historicky prvním právním podkladem možnosti a potřeby volného pohybu osob a pracovních sil je článek 48 a 49 smlouvy Evropských společenství z roku 1958. Následně řeší tuto problematiku v rámci Evropského hospodářského společenství (EHS) a evropského hospodářského prostoru společně s oblastí spolupráce mezi členskými státy Směrnice Rady EHS č. 1612/68 ze dne 15. října 1968, doplněná Rozhodnutím Komise č. 2434/92 z 22. října 1992.

Mobilita pracovní síly uvnitř EU prochází neustále vývojem. Po dřívějším rozsáhlém stěhování pracovních sil z jihu na sever, které reagovalo na nerovnováhy evropského trhu práce a na rozdíly v životní úrovni, následuje od 70. let nový druh pohybu na kvantitativně jiné úrovni, spíše dobrovolné než z důvodů ekonomických. Pohyb pracovníků se omezuje na mladší věkové skupiny populace, zejména čerstvé maturanty a absolventy vyšších škol a univerzit. Na druhé straně stoupá přeshraniční aktivita zaměstnanců i zaměstnavatelů mezi příhraničními regiony. Postupně se profiluje potřeba vysokokvalifikovaných a specializovaných odborníků. Význam jejich migrace zesiluje koncentrace některých výrobních a služeb do jednoho místa v Evropě (job migration).

Předložená studie je součástí monitoringu poptávky po kvalifikované pracovní síle na domácím a zahraničním trhu práce, který tvořil první etapu výzkumného úkolu „Riziko možného odlivu vysokokvalifikované pracovní síly do zahraničí.“

Cílem šetření poptávky po kvalifikované pracovní síle v evropských sítích mobility provozovaných Komisí bylo kvantifikovat poptávku po kvalifikované pracovní síle s vysokoškolským vzděláním na jednotném vnitřním evropském trhu v sítích mobility, které provozuje Komise.

Zdroje

Sít' EURES, Evropský portál pracovní mobility,
ERA - MORE, The Researcher's Mobility Portal.
Šetření nebralo v úvahu národní portály volných pracovních míst.

Metodika

Geografické vymezení:

EHP, v rozsahu zemí EU - 15, Lichtenštejnska, Islandu a Norska.

Termíny šetření:

25. - 29. 10. 2004

13. - 17. 12. 2004

7. - 11. 2. 2005

4. - 8. 4. 2005

Šetřená zaměstnání

KZAM	zaměstnání
1200 + 1300	management v tom:
1210	ředitelé a prezidenti a velkých organizací, podniků, apod. vč. jejich organizačních jednotek (manažeři)
1220	vedoucí pracovníci výrobních a provozních celků velkých organizací, podniků apod. (organizačních jednotek, seskupení, útvarů apod.)
1230	vedoucí pracovníci univerzálních dílčích celků (organizačních jednotek, seskupení, útvarů apod.)
1310	vedoucí, ředitelé malých podniků, organizací
2110	vědci a odborníci ve fyzikálních, chemických a příbuzných oborech
2120	vědci a odborníci v oblasti matematiky, statistiky a v příbuzných oborech
2130	vědci a odborníci v oblasti výpočetní techniky z toho:
2131	projektanti a analytici výpočetních systémů
2132	programátoři
2139	ostatní odborníci zabývající se výpočetní technikou jinde neuvedení
2140	architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí vědci a inženýři (tvůrčí pracovníci) z toho:
2141	hlavní architekti, architekti a plánovači měst, urbanisté, projektanti měst a obcí, dopravních sítí
2142	projektanti staveb a areálů, stavební inženýři
2143	projektanti elektrotechnických zařízení, elektroinženýři
2144	projektanti elektronických systémů a telekomunikačních sítí, inženýři - elektroniky
2145	projektanti a konstruktéři strojních zařízení, strojní inženýři
2146	chemičtí inženýři, technologové
2147	důlní a hutní inženýři, technologové, metalurgové
2148	kartografové a průzkumníci
2200	vědci, odborníci a inženýři v biologických lékařských a příbuzných oborech z toho:
2210	vědci, odborníci a inženýři v biologických a příbuzných oborech
2221	lékaři, ordináři (kromě zubních lékařů)

2222	zubní lékaři (dentisté)
2223	veterinární lékaři
2224	farmaceuti, magistři v lékárně, lékárníci
2225	hygienici
2300	odborní pedagogičtí pracovníci z toho:
2310	vědeckopedagogičtí pracovníci a učitelé na vysokých školách
2320	učitelé střeňích škol
2400	ostatní vědci a odborní duševní pracovníci jinde neuvedení z toho:
2410	vědci a odborní duševní pracovníci v oblasti podnikání a v příbuzných oborech
2420	odborní pracovníci v právní oblasti
2440	odborní pracovníci ve společenských vědách a v příbuzných oborech
2450	umělečtí pracovníci, novináři a redaktoři

Výsledky šetření

Zdrojem dat byly mezinárodní síť mobility EURES a ERA - MORE. Zveřejnění údajů a charakteristiky volného místa podmiňuje žádost nebo souhlas inzerujícího zaměstnavatele. Při volbě zdrojů šetření zvolilo veřejně dostupné celoevropské portály provozované Komisí, které pokrývají komerční sféru, sociální a zdravotní služby a vědecké a výzkumné instituce. Veřejná správa se na základě platných národních právních norem opírá o domácí trh práce. Problematickou je kvantita a kvalita zveřejňovaných údajů, která odráží, přes evropskou standardizaci, národní zvyklosti a rozdílné metody převodu národních klasifikačních systémů na mezinárodní. Obtížným se projevilo hodnocení serióznosti jednotlivých nabídek v síti EURES, a to zejména v ekonomických a řídicích profesích. Mimo Velké Británie zaměstnavatelé prakticky neuvádějí platové podmínky. Interpretace výstupů The Researcher's Mobility Portal musí brát do úvahy krátkou historii jeho činnosti (od poloviny roku 2004) a rozdílné stupně rozvoje národních sítí Center pro mobilitu.

Uvedená omezení a rizika neumožňují přesně kvantifikovat objem poptávky po „akademických“ v rámci Evropského hospodářského prostoru. Dovolují však identifikovat základní proporce tohoto specifického segmentu trhu práce.

Následující tabulky a analýza vycházejí ze sumarizace výstupů jednotlivých šetření.

T a b u l k a 1 Nabídka zjištěných volných míst šetření ve sledovaných evropských sítích pro mezinárodní mobilitu pracovníků

termín šetření	volná místa celkem	volná místa pro sledovaná zaměstnání v 1. a 2. hlavní třídě KZAM	podíl míst pro zaměstnání v 1. a 2. hlavní třídě KZAM na volných místech celkem v %
25. - 29. 10. 2004	50 788	200	0,39
13. - 17. 12. 2004	52 574	938	1,78
7. - 11. 2. 2005	62 026	348	0,56
4. - 8. 4. 2005	178 524	269	0,15
celkem	343 912	1 755	0,51

Zdroj: Evropský portál pracovní mobility - pouze EURES, The Researcher's Mobility Portal, propočet VÚPSV

Objem volných míst v dubnovém šetření ovlivnil pronikavý nárůst nabídky ze strany německých zaměstnavatelů (364 volných míst v únoru 2005, v dubnu 2005 nabídka 116 234 volných míst, v červnu 2005 počet nabízených míst dosáhl úrovně 142 613). Přes značnou volnost při zveřejňování nabídek pracovních míst v síti EURES obdobné výkyvy nebývají zvykem a odrážejí spíše změnu metodiky na půdě služeb zaměstnanosti než konjunkturální vývoj ekonomiky.

Prosincový výkyv v poptávce po univerzitně vzdělaných pracovnících odráží jednorázovou potřebu ve Velké Británii (průměrná poptávka v říjnu 2004 a v únoru a dubnu 2005 se pohybovala v intervalu 50 - 67 volných míst, v prosinci 2004 dosáhla 673 v důsledku hledání odborníků v oblasti podnikání, IT a managementu v i zahraničí). Obdobné faktory působily i ve Francii (mimo prosincové poptávky po 106 odborných pracovnících, úroveň sledovaných a hledaných zaměstnání dosáhla v ostatních šetřených obdobích max. 41 osob).

Ve struktuře hledaných zaměstnání vysokokvalifikované profese zařazené do 1. a 2. hlavní třídy KZAM představovaly nízký podíl. Nabídka v tomto segmentu na domácích trzích práce je relativně vysoká a zahraniční síla vyrovnává dílčí strukturální nerovnováhy. Lze předpokládat, že vyhledávání kvalifikované pracovní síly probíhá sofistikovanými selektivními metodami ze specializovaných databází specialistů a odborníků, přes samostatné informační struktury a přímým kontaktem zaměstnance a zaměstnavatele.

T a b u l k a 2 Nabízená místa ve sledovaných zaměstnáních 1. a 2. hlavní třídy KZAM

	25. - 29. 10. 2004	13. - 17. 12. 2004	7. - 11. 2. 2005	4. - 8. 4. 2005	celkem šetření	průměr šetření
Irsko	30	55	67	61	213	53
Velká Británie	50	673	67	51	841	210
Norsko	0	0	4	8	12	3
Dánsko	0	0	10	0	10	2
Švédsko	3	5	1	0	9	3
Finsko	13	5	1	3	22	5
SRN	4	17	29	14	64	16
Belgie	37	29	27	6	99	25
Nizozemsko	39	8	54	18	119	30
Lucembursko	0	2	1	2	5	1
Francie	14	106	41	41	202	50
Lichtenštejnsko	0	0	0	0	0	0
Rakousko	2	7	7	15	31	8
Španělsko	3	11	3	10	27	7
Portugalsko	0	0	2	2	4	1
Itálie	4	20	33	34	91	23
Řecko	1	0	1	1	3	1
Island	0	0	0	3	3	1
celkem	200	938	348	269	1 755	439

Zdroj: Evropský portál pracovní mobility - pouze EURES, The Researcher's Mobility Portal, propočít VÚPSV

Nejvíce pracovních příležitostí pro vysokoškolsky vzdělanou pracovní sílu ve sledovaných celoevropských veřejných sítích nabízejí vyspělé země u Atlantiku jako Velká Británie, Irsko, Francie, Nizozemsko a Belgie. Relativně vysokou potřebu lze dále sledovat u Itálie.

T a b u l k a 3 Regionální struktura zaměstnanosti a celkem zjištěných volných míst v síti EURES a ERA - MORE, podíl na celkové nabídce volných míst za sledované země v %

	pracovníci v roce 2004	volná místa	volná místa 1. a 2. hlavní třídy KZAM	rozdíl sl.3 - sl.1
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Irsko	1,07	6,65	12,19	11,12
Velká Británie	16,44	13,35	48,14	31,70
Norsko	1,33	1,65	0,69	-0,64
Dánsko	1,59	4,54	0,57	-1,02
Švédsko	2,50	9,82	0,52	-1,98
Finsko	1,37	0,06	1,26	-0,11
SRN	22,22	34,05	3,66	-18,56
Belgie	2,41	21,53	5,67	3,26
Nizozemsko	4,75	0,59	6,81	2,06
Lucembursko	0,17	0,07	0,29	0,11
Francie	14,40	0,41	11,56	-2,84
Lichtenštejnsko	0,01	0,02	0,00	-0,01
Rakousko	2,42	2,11	1,77	-0,65
Španělsko	9,82	0,25	1,55	-8,28
Portugalsko	2,90	0,01	0,23	-2,67
Itálie	14,16	0,58	4,75	-9,41
Řecko	2,35	4,27	0,17	-2,18
Island	0,08	0,04	0,17	0,09
celkem	100,00	100,00	100,00	0,00

Zdroj: Evropský portál pracovní mobility - pouze EURES, The Researcher's Mobility Portal, propočtení VÚPSV

V relaci k podílu pracovníků na zaměstnanosti ve sledovaných zemích vykazují relativně vysokou potřebu kvalifikované práce ze zahraničí Irsko, Velká Británie, Belgie, Island, Lucembursko a Nizozemsko (viz sl. 4 tabulky 3). Relativně vysoký podíl zájmu o kvalifikovaná zaměstnání na práci poptávané mimo domovský stát vykazují v rovině inzerovaných volných míst zaměstnavatelé z Francie a Finska (nad 10 % podíl VŠ míst na celkové poptávce, viz tabulka 4). Hodnocení alokace v rámci vyspělých zemí EHP musí brát do úvahy i podíl nabídek všech pracovních míst ve sledovaných sítích mobility provozovaných Komisí. Z tohoto pohledu jsou nestandardní Island, Portugalsko, Finsko a malé státy Lucembursko a Lichtenštejnsko.

T a b u l k a 4 Regionální struktura celkem zjištěných volných míst v síti EURES a ERA - MORE

	volná místa celkem	volná místa s VŠ kvalifikací	podíl VŠ míst na celkové poptávce v %
Irsko	22 878	213	0,93
Velká Británie	45 907	841	1,83
Norsko	5 686	12	0,21
Dánsko	15 618	10	0,06
Švédsko	33 773	9	0,03
Finsko	195	22	11,28
SRN	117 097	64	0,05
Belgie	74 054	99	0,13
Nizozemsko	2 033	119	5,85
Lucembursko	231	5	2,16
Francie	1 404	202	14,39
Lichtenštejnsko	64	0	0,00
Rakousko	7 245	31	0,43
Španělsko	863	27	3,13
Portugalsko	41	4	9,76
Itálie	1 984	91	4,59
Řecko	14 691	3	0,02
Island	148	3	2,03
celkem	343 912	1 755	0,51

Zdroj: Evropský portál pracovní mobility - pouze EURES, The Researcher's Mobility Portal, pročet VŮPSV

V profesní struktuře se jednoznačně projevuje potřeba odborníků v oblasti podnikání a potřeba manažerů. Lékaři zaujímají až třetí pozici v žebříčku. Bližší informace obsahuje tabulka 5.

T a b u l k a 5 Struktura poptávky po kvalifikované práci z hlediska klasifikace KZAM v %

KZAM	zaměstnání	podíl v %	pořadí
1200 +1300	management	17,06	2
2110	vědci a odborníci ve fyzikálních, chemických a příbuzných oborech	3,32	7
2120	vědci a odborníci v oblasti matematiky, statistiky a v příbuzných oborech	0,46	8
2130	vědci a odborníci v oblasti výpočetní techniky	11,62	4
2140	architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí vědci a inženýři (tvůrčí pracovníci)	9,85	5
2200	vědci, odborníci a inženýři v biologických, lékařských a příbuzných oborech	15,46	3
2300	odborní pedagogičtí pracovníci	4,92	6
2400	ostatní vědci a odborní duševní pracovníci jinde neuvedení	37,32	1
	celkem	100,00	

Zdroj: Evropský portál pracovní mobility EURES, The Researcher's Mobility Portal, pročet VŮPSV

Ve skupině „management“ (třídy 1200 a 1300) se poptávka v termínech šetření soustředila do tříd „vedoucí pracovníci univerzálních dílčích celků (organizačních jednotek, seskupení, útvarů apod.) a „vedoucí, ředitelé malých podniků, organizací“. Strukturu hledaných manažerů profilovaly zejména inzerované požadavky zaměstnavatelů z Velké

Británie. Váhu třídy zaměstnání 2140 „architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí vědci a inženýři (tvůrčí pracovníci)“ jednoznačně určují strojaři a elektronici. Relativně vysoký zájem je o „hlavní architekty, architekty a plánovače měst, urbanisty, projektanty měst a obcí, dopravních sítí“, a to zejména v Irsku. Poptávka po lékařích ve Velké Británii určuje význam třídy 2200 „vědci, odborníci a inženýři v biologických, lékařských a příbuzných oborech“ v souboru zjištěných volných míst. Vysokoškolské pedagogové byli hlavní skupinou ve třídě 2300 „odborní pedagogičtí pracovníci“. Jejich mobilita je ve většině případů součástí The Researcher's Mobility Portal. Ve třídě 2400 „ostatní vědci a odborní duševní pracovníci jinde neuvedení“ jednoznačně převažuje zájem o odborné pracovníky v oblasti podnikání.

Uvedenou strukturu požadavků na kvalifikovanou práci svojí váhou potřeby zveřejněné ve veřejných sítích Komise určuje Velká Británie. Další země nebo jejich skupiny vykazují specifické rozdíly. Následující přehledy sumarizují výsledky šetření za země, které vykázaly v 1. a 2. hlavní třídě KZAM:

- kvantitativně nejvyšší objem požadavků na pracovní sílu pro sledovaná zaměstnání (tabulka 6),
- vysoký podíl na národní potřebě zaměstnanců ze zahraničí v sítích mobility Komise (tabulka 7),
- ostatní sledované státy dělené podle geografického umístění a domovského jazyka (tabulka 8).

T a b u l k a 6 Struktura poptávky po kvalifikované práci v zemích s nejvyšší inzerovanou potřebou v %

KZAM	zaměstnání	Velká Británie	Irsko	Francie	Nizozemsko	Belgie
1200 + 1300	management	29,96	3,76	6,93	1,68	6,06
2110	vědci a odborníci ve fyzikálních, chemických a příbuzných oborech	0,48	0,94	3,47	31,09	1,01
2120	vědci a odborníci v oblasti matematiky, statistiky a v příbuzných oborech	0,00	2,82	0,00	0,84	0,00
2130	vědci a odborníci v oblasti výpočetní techniky	8,68	23,00	20,30	7,56	14,14
2140	architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí vědci a inženýři (tvůrčí pracovníci)	3,69	12,21	16,34	5,04	21,21
2200	vědci, odborníci a inženýři v biologických, lékařských a příbuzných oborech	23,66	6,10	3,96	6,72	1,01
2300	odborní pedagogičtí pracovníci	1,19	4,69	1,49	29,41	10,10
2400	ostatní vědci a odborní duševní pracovníci jinde neuvedení	32,34	46,48	47,52	17,65	46,46
	celkem	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	podíl na národní potřebě pracovníků v sítích mobility Komise	1,83	0,93	14,39	5,85	0,13
	podíl na hledaných zaměstnáních 1. a 2. hlavní třídy KZAM v EHP	48,14	12,19	11,56	6,81	5,67

Zdroj: Evropský portál pracovní mobility - pouze EURES, The Researcher's Mobility Portal, pročet VŮPSV

Tabulka 7 Struktura poptávky po kvalifikované práci v zemích s vysokým podílem na celkové národní potřebě (nad 10 %) v %

KZAM	zaměstnání	Francie	Finsko
1200 + 1300	management	6,93	4,55
2110	vědci a odborníci ve fyzikálních, chemických a příbuzných oborech	3,47	0,00
2120	vědci a odborníci v oblasti matematiky, statistiky a v příbuzných oborech	0,00	0,00
2130	vědci a odborníci v oblasti výpočetní techniky	20,30	13,64
2140	architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí vědci a inženýři (tvůrčí pracovníci)	16,34	9,09
2200	vědci, odborníci a inženýři v biologických, lékařských a příbuzných oborech	3,96	27,27
2300	odborní pedagogičtí pracovníci	1,49	4,55
2400	ostatní vědci a odborní duševní pracovníci jinde neuvedení	47,52	40,91
	celkem	100,00	100,00
	podíl na národní potřebě pracovníků v sítích mobility Komise	14,39	11,28
	podíl na hledaných zaměstnáních 1. a 2. hlavní třídy KZAM v EHP	11,56	1,26

Zdroj: Evropský portál pracovní mobility - pouze EURES, The Researcher's Mobility Portal, pročet VÜPSV

Tabulka 8 Struktura poptávky po kvalifikované práci v ostatních hospodářsky vyspělých zemích EHP v %

KZAM	zaměstnání	Island	Dánsko, Norsko, Švédsko	SRN, Rakousko, Lichtenštejsko	Španělsko, Portugalsko, Itálie, Řecko
1200 + 1300	management	0,00	0,00	11,58	3,42
2110	na nabízených místech	0,00	0,00	4,21	2,56
2120	vědci a odborníci v oblasti matematiky, statistiky a v příbuzných oborech	0,00	3,23	0,00	0,00
2130	vědci a odborníci v oblasti výpočetní techniky	0,00	16,13	2,11	4,27
2140	architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí vědci a inženýři (tvůrčí pracovníci)	0,00	22,58	17,89	23,08
2200	vědci, odborníci a inženýři v biologických, lékařských a příbuzných oborech	0,00	32,26	11,58	11,97
2300	odborní pedagogičtí pracovníci	100,00	6,45	1,05	9,40
2400	ostatní vědci a odborní pracovníci	0,00	19,35	51,58	45,30
	celkem	100,00	100,00	100,00	100,00
	podíl na národní potřebě pracovníků v sítích mobility Komise	2,03	0,06	0,08	0,67
	podíl na hledaných zaměstnáních 1. a 2. hlavní třídy KZAM v EHP	0,17	1,77	5,44	6,70

Zdroj: Evropský portál pracovní mobility - pouze EURES, The Researcher's Mobility Portal, pročet VÜPSV

Z tabulek 6 - 8 vyplývá, že ve všech zemích (mimo Islandu) zaměstnavatelé hledají především ekonomické profese spojené s podnikáním zařazené ve třídě 2400 ostatní vědci a odborní pracovníci. Jejich podíl na národní potřebě pracovníků v sítích mobility Komise se pohybuje v intervalu od 17,65 % v Nizozemsku do 51,58 % v německy mluvících zemích. S podnikatelskými aktivitami souvisí i vysoký objem inzerovaných manažerských míst, který

se koncentruje ve Velké Británii (podíl 29,96 %) a v německy mluvících zemích (podíl 11,58 %).

Zájem o zdravotnická zaměstnání zejména po lékařích, tj. po zaměstnáních ve třídě 2200 „vědci, odborníci a inženýři v biologických, lékařských a příbuzných oborech“ se projevuje zejména v Irsku (průměrný podíl na národní nabídce volných míst 23,66 %), ve Finsku (podíl 27,27 %) a v ostatních severských zemích (podíl 32,26 %). V ostatních státech bez Islandu podíl dosahoval max. 1/8 (od 1,01 % v Belgii do středomořských 11,97 %).

Mimo německy mluvících, středomořských a severských zemí a Islandu se projevuje potřeba IT odborníků ve třídě 2130 (podíl od 7,56 % v Nizozemsku do 23,00 % ve Velké Británii).

Prakticky všechny země mimo Velké Británie, Islandu a Nizozemska vykázaly potřebu zaměstnat specialisty zařazené ve třídě 2140 architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí vědci a inženýři (podíl od 3,69 % ve Velké Británii do 23,08 % ve středomořských zemích). Požadavky se kumulovaly do skupiny strojních inženýrů a elektroniků.

Potřeba pedagogů se koncentrovala do okruhu vysokoškolských. Převážnou část publikuje The Researcher's Mobility Portal. Jejich geografické rozložení patrně ovlivňuje rozdílný stupeň rozvoje národních center pro mobilitu.

Ostatní zaměstnanecké třídy, které šetření sledovalo, tj. „vědci a odborníci ve fyzikálních, chemických a příbuzných oborech“ a „vědci a odborníci v oblasti matematiky, statistiky a v příbuzných oborech“ nevykázaly podstatné podíly na ve veřejných sítích zveřejněné nabídce volných míst. (max. podíl 31,1 % vědců a odborníků ve fyzikálních, chemických a příbuzných oborech“ v nabízených místech v Nizozemsku odráží obtížně vyhodnotitelný vliv problematiky vysokých škol v poslední čtvrtině roku 2004). V ostatních regionech se podíl nabídky pro zahraniční pracovníky pohyboval v intervalu od 0 % u matematiků a statistiků do 4,2 % u fyziků a chemiků (zejména chemiků) v německy mluvících zemích.

Závěr

V roce 2004 v ČR v zaměstnáních v 1. a 2. hlavní třídě KZAM pracovalo zhruba 800 tis. osob.¹ Poptávka po odbornících pro tato zaměstnání zveřejněná v sítích Komise, tj. v EURES a ERA - MORE v průměru dosáhla podle 4týdenních šetření v období od října 2004 do dubna 2005 průměrné úrovně 440 osob. V případě, že volné místo síť eviduje 3 - 4 měsíce,² činní odhadem roční poptávka zhruba 6 000 volných míst.³ Z tohoto pohledu objem veřejně nabízených míst ve vyspělých státech Evropského hospodářského prostoru nemůže vyvolat masový odliv mozků z ČR. Naopak problematickou se jeví optimální mobilita odborníků na evropském trhu. Budování ERA se tak bude muset směřovat k jiným nástrojům efektivní alokace a využití výzkumných aktivit jako vyšší využití IT a nových metod práce.

¹ Viz tabulka č. 205 R, Trh práce ČR za roky 1993 - 2004, ČSÚ 2005

² Volné místo by mělo být z evidence vyřazené po obsazení, nejdéle však po 4 měsících

³ Podle odhadů národní sítě volných míst ve vyspělých zemích EHP (EU 15, Norsko, Island, Lichtenštejnsko) však obsahují poptávku v průměrné roční výši 90 000 osob. Tyto nabídky EURES od roku 2005 zpřístupňuje v plném rozsahu.

Příloha 1

European Employment Services - EURES - jako nástroj volného pohybu osob v EU

Rozhodnutí Komise 93/569/EHS ze dne 22. října 1993 definovala European Employment Services - EURES:

„EURES je síť složená z národních služeb pro zaměstnanost, jejich případných partnerů a z Komise. Tato síť odpovídá za výměnu informací blíže specifikovaných v Rozhodnutí Rady (EHS) č. 1612/68 a za poskytování informací potencionálním uživatelům. Tato síť je založena na počítačovém systému a jednotné výměně definované tímto rozhodnutím.“

Praktické naplnění uvedené definice v současnosti charakterizuje systém partnerských vztahů vzájemné spolupráce mezi národními službami pro zaměstnanost, jejich partnery a Komisí. Cílem je poskytovat v rámci strategie evropské zaměstnanosti širokou paletu služeb spojených s volným pohybem pracovníků. V síti jsou zapojeny státy Evropské unie, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska. Předpokladem zapojení je volný pohyb pracovních sil v rámci uvedených států, což v rámci přechodného období neplatí vůči postkomunistickým zemím, které se připojily k EU v roce 2004.

Síť EURES je bohatě strukturovaný a dynamicky se rozvíjející systém. Jeho organizace, provázání na národní instituce a sociální partnery a způsob řízení z něj utváří významný nástroj mobility pracovní síly na rozvíjejícím se evropském trhu práce. Na organizaci se v rámci EU i přeshraničních regionů podílejí zástupci Komise, státních orgánů jednotlivých členských zemí, univerzit, regionálních orgánů, služeb zaměstnanosti (státních i privátních),⁴ zaměstnavatelských organizací, odborů a vybraní experti.

Síť EURES vznikla v roce 1994. Navázala na zkušenosti předchozího systému SEDOC. Její vývoj charakterizují následující kroky:

- 1992: Rozhodnutím Komise č. 2434/92 je změněna Směrnice 1612/68 z roku 1968. Veřejné pracovní správy jsou zavázány vyměňovat si mezi sebou v celospolečenském zájmu nabídky pracovních míst, žádosti o pracovní místa a informace o životních a pracovních podmínkách. Rozhodnutí předvídá možnost výstavby nadnárodních kooperačních struktur.
- 1993: Evropská komise opřená o právní dokumenty a její partneři zahajují práce na výstavbě sítě EURES. Podmínky a okolnosti provedení jsou stanoveny 22.10.1993 rozhodnutím Komise č. 93/569/EHS. Předpoklad pro skutečný nárok na právo volného pohybu a právo pobytu uvnitř EU je sociální ochrana, která je garantovaná evropskými předpisy.
- 1994: Síť EURES začíná plnit své úkoly. V červenci je potvrzen v Bílé knize k evropské sociální politice, že síť EURES musí být dále dotvářena s ohledem na vytvoření ryziho

⁴ Bezplatné poskytování služeb sítě EURES má za následek klesající podíl soukromých obchodních společností.

evropského pracovního trhu. Tím je roztažen rozsah platnosti určení, která se týkají zemí Evropského sdružení volného obchodu (ESVO).

- 2003: Rozhodnutí Komise č. 2003/8/ES nově specifikuje síť EURES s ohledem na rozšíření EU. Bližší precizaci cílů, metod jejich dosažení a nových služeb obsahuje Charta EURES. Lisabonskou strategii v oblasti zvýšení geografické a profesní mobility rozpracovává Směrnice EURES na období 2004 - 2007.
- 2004: Česká republika se připojila k síti EURES
- 2005: Jednotná metodika sběru a zpracování informací a standardy členských služeb zaměstnanosti umožňují vzájemné propojení národních databází poptávky a nabídky po pracovní síle a možností vzdělání.

Síť EURES od roku 1994 budovaná poskytuje zejména služby:

- organizační, metodické a technické zajištění spolupráce mezi členskými státy, jejich službami zaměstnanosti a Komisí,
- spolupráce Komise, jednotlivých vlád, odborů, zaměstnavatelských organizací a univerzit na trhu práce,
- metodologické a technické zajištění výměny volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání v jiné zemi na úrovni EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska,
- asistenční a metodická pomoc zaměstnavatelům při organizovaném náboru pracovníků v jiné členské zemi,
- zajištění výměny informací o pracovních a životních podmínkách mezi členskými státy,
- koordinace a sledování výsledků výměny standardizovaných informací na příslušné evropské úrovni,
- vytvoření zvláštních struktur pro koordinaci a služby mobility pracovních sil v přeshraničních oblastech,
- výměna informací o situaci a trendech na trhu práce,
- analýzy evropského trhu práce a predikace jeho vývoje.

Z uvedeného stručného výčtu služeb sítě EURES Komise odvozuje její nejdůležitější přínosy v procesu konstituování trhu práce v rozměrech dotvářejícího se evropského hospodářského prostoru:

1. služba pro obyvatele Evropy, resp. členských zemí EURES,
2. nástroj mobility pracovních sil v EU,
3. nástroj trhu práce,
4. zvyšování kvalifikace,
5. fórum diskuse evropských otázek zaměstnanosti a zdroj podkladů pro kvalifikovaná rozhodnutí.

Ad.1 EURES jako služba pro obyvatele Evropy

EURES poskytuje služby občanům EU, kteří pracují nebo chtějí pracovat mimo mateřskou zemi. Systém pomáhá lokalizovat pracovní místo nebo uchazeče o zaměstnání a dává informace o pracovních a životních podmínkách v jiné zemi.

Ad. 2 EURES jako nástroj mobility pracovních sil

EURES pomáhá zaměstnancům, kteří mají zájem o práci v jiné než mateřské zemi, nebo zaměstnavatelům, kteří hodlají najmout pracovníky z ciziny nebo rozšířit své podnikatelské aktivity mimo mateřskou zemi, a to zvláště v přeshraničních oblastech.

Ad. 3 EURES jako nástroj trhu práce

Mezinárodní mobilita pracovní síly v rámci EU je jeden z prostředků řešení regionální nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na národních a místních trzích práce. V této souvislosti EURES hraje významnou roli při utváření a realizaci evropské strategie zaměstnanosti. Na základě analýz trhu práce, které předkládají účastnické země, a rozborů obsazenosti pracovních míst na regionálních, národních i mezinárodních úrovních mohou být Komisí v rámci sítě EURES definovány vyrovnávací a regulační opatření na podporu rovnováhy na evropském trhu práce.

Ad. 4 EURES jako nástroj získání nebo zvýšení kvalifikace

Lisabonská strategie položila důraz na zvyšování kvality pracovní síly jako jednoho z rozhodujících faktorů ekonomického rozvoje EU založeného na znalostech. V rámci hospodářské a sociální strategie prohloubila politiku vyšší zaměstnanosti a mobility evropské pracovní síly. Informační a poradenská síť obsahuje možnosti získání a prohloubení odborného vzdělání v rámci EHP.

Ad. 5 EURES jako fórum diskuse evropských otázek zaměstnanosti a zdroj podkladů pro kvalifikovaná rozhodnutí

EURES disponuje dostatečným množstvím podkladů, dat a analýz k řešení problémů spojených s mobilitou pracovní síly a funkcí trhu práce. Komise předkládá Evropskému parlamentu, Radě Evropy a Hospodářskému a sociálnímu výboru každé dva roky výroční zprávu. Tyto podklady jsou společně s výsledky dalších studií a výzkumů základem pro další koordinaci vývoje evropského trhu práce.

Účastníci sítě EURES:

- Komise jako řídicí orgán v rámci sítě EURES,
- Evropský koordinační úřad, který zabezpečuje operativní činnosti EURES,
- národní partneři, veřejné správy zaměstnanosti, odbory, zaměstnavatelské organizace, popř. další instituce působící na trhu práce,
- EURES - poradci jmenovaní národními partnery,
- partneři přeshraniční spolupráce, orgány státní správy a samosprávy, regionální a meziregionální organizace sociálních partnerů a další instituce, které působí na místním trhu práce (soukromé i veřejnoprávní).

Systém EURES je založen na počítačové, partnerské a osobní síti. Partnerská a osobní síť zajišťuje kvalitu poradenských a zprostředkovatelských služeb EURES. Rozsáhlost sítě současně umožňuje účelnou dělbu práce a permanentní výchovu vlastních odborníků. Prostřednictvím technických, organizačních a legislativních prostředků zabezpečuje tvorbu, zpracování, distribuci a využívání jednotných informací, které se týkají:

- volných pracovních míst, u nichž zaměstnavatel očekává naplnění zaměstnanci ze zahraničí (z členských států),
- pracovních a životních podmínek v jednotlivých členských zemích,
- poptávky po pracovním uplatnění doplněné o standardizované CV a prohlášení uchazečů o zájmu pracovat v zahraničí,
- získání nebo prohloubení odborného vzdělání.

Jednotně používané standardy, vlastní telematická síť, technické vybavení a osobní styk mezi členy sítě překonávají nekompatibilitnost národních systémů sledování trhu práce a zprostředkování zaměstnání. Uzlovými body sítě jsou databáze volných pracovních míst, databáze životopisů zájemců o práci v jiném členském státě a databáze o životních a pracovních podmínkách, které jsou veřejně přístupné na portálu EURES. Od roku 2005 by měly být obdobně přístupné i databáze volných pracovních míst národních služeb zaměstnanosti členských zemí.

Tato komplexnost pomáhá všem účastníkům vznikajícího evropského jednotného trhu práce, pracovníkům i zaměstnavatelům. V procesu mobility pracovních sil v rámci členských států založené na realizaci a využití práva jejich volného pohybu připadá významná role relevantním informacím a jejich zprostředkování speciálně vyškoleným odborníkem - EURES-poradcem.

Klienti EURES

Využití práva svobodného pohybu občané EU využívají méně, než se před 30 lety předpokládalo. Na straně pracovníků se zájem o zaměstnání v zahraničí v mnoha případech spojený i s trvalým přesídlením soustřeďuje zejména u skupiny absolventů našich středních škol s maturitou a vyšších škol. Mimořádná pozornost je kladena zaměstnancům s univerzitním vzděláním. K intenzivnímu pohybu pracovních sil dochází v rámci příhraničních regionů.

Ze strany zaměstnavatelů jsou klienty sítě EURES **malé a střední firmy, které prostřednictvím sítě nabízejí volná místa nebo provádějí nábor pracovníků při rozšíření podnikatelských aktivit mimo domovský stát.** Odborníci EURES v těchto případech poskytují organizační, asistenční a metodickou pomoc.

Velké společnosti spíše využívají služeb specializovaných personálních agentur nebo v případech **nadnárodních korporací disponují vlastními systémy výběru zaměstnanců** v mezinárodním rozměru.

Univerzity a vědecko-výzkumné instituce služeb EURES využívají vedle vlastních informačních systémů a strukturované soustavy vzájemných odborných a personálních vztahů.

Služby poskytované v rámci sítě EURES jsou pro účastníky evropského trhu práce bezplatné.

EURES ČR

ČR se na základě přístupové smlouvy k síti EURES připojila 1. května 2004. Česká síť, která pokrývá celou republiku, disponuje 15 EURES-poradci a 66 kontaktními osobami při úřadech práce. Jejich činnost metodicky koordinuje EURES-manager. Služby, které síť v ČR pro pracovníky a zaměstnavatele (tuzemské i zahraniční) bezplatně poskytuje i přes uzavřené pracovní trhy většiny členských zemí, svým rozsahem odpovídají výše popsaným funkcím a náplni:

- poradenství a strategie pro hledání práce a odborného vzdělání v členských zemích,
- metodologické a technické zajištění výměny volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání v jiné zemi na úrovni EHP a Švýcarska,
- informace a poradenství o přechodných obdobích pro volný pohyb pracovních sil,
- asistence, metodická a odborná pomoc při organizovaném náboru pracovníků tuzemským a zahraničním zaměstnavatelům, resp. zahraničním službám zaměstnanosti,
- vytváření specifických struktur pro kooperaci a služby přeshraniční mobility pracovních sil,
- analýzy českého trhu práce a mobility pracovní síly.

Příloha 2

Evropská mobilita vědeckých a výzkumných pracovníků

Založení Evropského výzkumného prostoru (European Research Area, ERA) v roce 2000 v rámci Lisabonského procesu vyvolalo potřebu posílení a hlubší strukturalizace evropské výzkumné politiky. Nedílnou součástí nastoupeného směru je vytvoření optimálních podmínek geografické a sektorové mobility lidských zdrojů ve vědě a výzkumu. Systémové řešení obsahuje eliminace správních a právních překážek vč. sociálně ekonomických souvislostí, které řeší specifickou právní úpravu jejich chování a ochrany (Evropská charta pro výzkumné pracovníky a Kodex chování při přijímání výzkumných pracovníků z roku 2005), a specializované služby Evropské mobility výzkumných pracovníků (ERA - MORA; European Research Area - Mobile Researches).

Chronologický přehled legislativních kroků a úprav souvisejících se svobodným pohybem osob v rámci EU:

- 1958: V článku 48 a 49 Evropských společenství (ES) smlouvy je zakotven volný pohyb zaměstnanců.
- 1968: Ve Směrnici Rady (EHS) č. 1612/68 jsou upřesněny práva a povinnosti týkající se společného trhu práce. Nařízení upravuje spolupráci mezi členskými státy a Komisí, obzvláště společné vedení nabídek zaměstnání a žádostí o zaměstnání.
- 1989: 4 ze 12 oborů jmenovaných v Chartě základních sociálních práv jsou významné pro vystěhovávající se zaměstnance: právo pracovat v jiné zemi Evropského společenství, právo na zlepšení životních a pracovních podmínek, právo sociální ochrany a právo na profesní vzdělání.
- 1992: Rozhodnutím Komise č. 2434/92 je změněna Směrnice 1612/68 z roku 1968. Veřejné pracovní správy jsou zavázány měnit mezi sebou v celospolečenském zájmu nabídky pracovních míst, žádosti o pracovní místa a informace o životních a pracovních podmínkách. Rozhodnutí předvídá možnost výstavby nadnárodních kooperačních struktur.
- 1995: Po jednáních, která začala v roce 1977 členské státy uzavírají Schengenskou dohodu, která definuje podmínky svobodného pohybu osob. K „schengenskému prostoru“ se na základě příslušných výjimek připojuje Norsko a Island.
- 2000: Na návrh Komise Lisabonský summit schvaluje založení European Resers Area (ERA) s cílem optimalizovat evropský výzkumný potenciál.

Komise garantuje spolu se Generálním ředitelstvím pro výzkum, Generálním ředitelstvím pro lidské zdroje a Marie Curie Actions provoz **Evropské sítě center pro mobilitu** (The European Network of Mobility Centres) a **Evropský portál mobility výzkumných pracovníků** (The European Researchers Mobility Portal).

Centra pro mobilitu se v Evropě teprve profilují.

Dnešním úkolem sítě je pomoci vědeckým a výzkumným pracovníkům s výjezdem za prací do zahraničí a řešit problémy v hostitelské zemi. V konečném efektu

se očekává **optimální alokace vědeckých a výzkumných kapacit, která bude minimalizovat únik „mozků“ mimo Evropu.**

Odpovědným místem za ČR je Akademie věd České republiky. Mezi významné aktivity ERA - MORE patří tlak na zjednodušení vízových a přihlašovacích formalit pro migrující vědce a výzkumníky.

Evropský portál mobility výzkumných pracovníků vedle informací o grantech, životních, pracovních podmínkách a dalšího vzdělání obsahuje i nabídky zaměstnání a CV výzkumných a vědeckých pracovníků hledajících uplatnění i mimo domovskou zemi. The European Researchers Mobility Portal je přístupný ze serveru EURES.

Klíčové body procesu Evropské výzkumné mobility:

- 2000: na návrh Komise⁵ summit EU v Lisabonu zakládá ERA,
- 2001: komise expertů členských zemí identifikovala právní, administrativní, sociálně kulturní překážky kariéry a sektorové mobility vědecko-výzkumných pracovníků, stanovuje kritéria dobré praxe; na návrh Komise schválila Rada Strategii mobility v Evropském výzkumném prostoru,
- 2002: Rada schválila podmínky spolupráce na poli mobility v ERA, v členských zemích vznikají první centra pro mobilitu,
- 2003: Při Akademii věd České republiky vzniká centrum pro mobilitu,
- 2004: Oficiální vznik evropské sítě center pro mobilitu, Komise, Generálním ředitelství pro výzkum, Generálním ředitelství pro lidské zdroje a Marie Curie Actions uvádějí do provozu veřejně přístupný portál Evropské mobility výzkumu,
- 2005: Komise vydává Evropskou chartu pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků, s aplikací v národních podmínkách se uvažuje v roce 2006.

ERA - MORE se v současnosti účastní 33 států EHP a kandidátských zemí. Síť kooperuje s obdobnými evropskými systémy jako je EURES, EMBO - Life Science Mobility Consultancy Service, Science's next wave, CORDIS, PLOTEUS, atd. Informace se vyměňují s obdobným kanadským portálem Get Moving!, připravuje se spolupráce s USA a Austrálií. Fyzickým a právnickým osobám poskytuje síť služby zdarma.

⁵ COM (2000) 6 final

Literatura

Developing a European service in favour of mobility and employment, Report on EURES activities 1996 - 97 in accordance with Regulation (ECC) no. 1612/68, Article 19(3)

Commission of the European Communities, Brussels 3. 7. 1998

Doporučení Komise z 11. března 2005 o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (2005/251/ES),

Ústřední věstník Evropské unie z 22. 3. 2005

Entscheidung der Kommission vom 22. Oktober 1993 zur Durchführung der Bestimmungen der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft, insbesondere hinsichtlich eines Netzwerks der Bezeichnung EURES (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES)

Europa kommt - gehen wir hin, Perspektiven in Europa

Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg April 1998

EURES, Der Europäische Arbeitsmarkt steht Ihnen offen

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten

EURES (Evropské služby zaměstnanosti), Zpráva za období 1994 - 1995 v souladu s nařízením (EHS) č. 1612/68, článek 19 (3)

Komise evropských společenství, Brusel 19. 1. 1996

EURES, právní a programové dokumenty

EURES ČR, Praha 2005

Kolektiv autorů, Zásady EURES a zkušenosti ze SRN, průběžná zpráva projektu CBC Phare „Ověření principů EURES v českém pohraničí“

SEMA GROUP Brussels, Praha, duben 1999

A mobility strategy for the European Research Area

First Implementation Report, Commission of the European Communities, SEC(2003)146, Brussels 4. 2. 2003

A mobility strategy for the European Research Area

Communication from the Commission to the Council and the European Parliament, COM (2001)331, Brussels 20. 6. 2001

Trh práce ČR za roky 1993 - 2004,

ČSÚ 2005

Vlach J. Evropský trh práce a síť EURES

Pohledy 2/2000