



**Spolufinancováno
Evropskou unií**



Ministerstvo
práce a sociálních věcí



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti



Služby poradců EURES a specialistů 3Z v příhraničních oblastech

Souborný analytický materiál

Materiál vznikl v rámci projektu EURES+3Z Up! (reg. č. CZ.03.01.04/00/22_002/0000170), který je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu plus prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost plus a státního rozpočtu České republiky.

Ministerstvo práce a sociálních věcí
Na Poříčním právu 376/1, 128 00 Praha 2
+420 950 191 111, posta@mpsv.gov.cz
ID DS: sc9aavg, IČ: 00 55 10 23

mpsv.gov.cz



Obsah

Úvod.....	5
Vymezení tématu.....	5
Metodologický rámec	5
Vymezení základních pojmů.....	6
Příhraniční oblast.....	6
Přeshraniční spolupráce a přeshraniční prostor	7
Importní a exportní kraje	7
Pracovní mobilita	8
Přeshraniční pracovník	8
Pendler	9
Služby EURES	9
Specialista pro práci s osobami s migrační zkušeností	10
Vývoj služeb EURES a specifika příhraničních regionů České republiky.....	10
Vývoj služeb EURES a regionální specifika příhraničí	10
Současný model služeb EURES v příhraničí	13
Od poskytování informací ke komplexní podpoře klienta.....	13
Síť EURES v příhraničních regionech	14
Týmová spolupráce EURES poradců a specialistů pro práci s osobami s migrační zkušeností.....	15
Individuální a skupinové poradenství	16
Podpora mladých.....	17
Spolupráce se zaměstnavateli.....	17
Podpora pracovní mobility směrem do České republiky	18
Odborná podpora poradců, zaměstnavatelů a institucí	18
	2



Dávky v nezaměstnanosti a koordinace sociálního zabezpečení.....	19
<i>Formulář U1</i>	19
<i>Formulář U2</i>	20
<i>Role EURES při poradenství v oblasti U1 a U2</i>	20
Klienti EURES v příhraničních regionech	21
Specifika klientů v příhraničních oblastech.....	21
Přeshraniční pracovníci (pendleři)	22
Osoby hledající zaměstnání v zahraničí	22
Navrátilci ze zahraničí.....	23
Občané Evropské unie přicházející pracovat do České republiky.....	24
Občané třetích zemí	24
Zaměstnavatelé	25
Proměna klientské struktury v období projektu EURES+3Z Up!.....	25
Příklady dobré praxe při poskytování služeb EURES v příhraničních regionech.....	26
Příklad 1: Pendler mezi Českou republikou a Německem.....	26
Příklad 2: Nevyplacená mzda v Německu.....	26
Příklad 3: Podezřelá pracovní nabídka	27
Příklad 4: Návrat ze Švýcarska a formulář U2	27
Příklad 5: Vyslaný pracovník mezi třemi státy.....	28
Příklad 6: Restart kariéry prostřednictvím uznání kvalifikace	28
Příklad 7: Agenturní zaměstnávání a náhlá ztráta práce	29
Příklad 8: Když nestačí samotný EURES	29
Příklad 9: Od práce v Německu k vlastnímu podnikání v České republice	30
Příklad 10: Složitý případ podpory v nezaměstnanosti.....	30
Příklad 11: Tlumočení při přeshraničním poradenském dni	31



Příklad 12: Pracovní neschopnost a přeshraniční sociální zabezpečení.....	31
Příklad 13: Zaměstnavatel hledá pracovníky za hranicemi.....	32
Příklad 14: Ztráta zaměstnání občana třetí země.....	32
Zkvalitňování služeb.....	33
Překážky získávání pracovní síly ze sousedních zemí	33
Doporučení pro další rozvoj služeb	34
1. Zachovat a dále rozvíjet odborné kapacity v regionech	35
2. Posilovat přeshraniční institucionální spolupráci	35
3. Posilovat preventivní a osvětové aktivity	35
4. Rozvíjet služby pro zaměstnavatele	36
5. Zaměřit se na mladou generaci.....	36
Rizika dalšího vývoje.....	36
Závěrečné syntetické stanovisko	37
Zpracování údajů	38
Přílohy	39
Počty cizinců pracujících v příhraničních oblastech ČR.....	39
Počty občanů ČR žijících v evropských zemích	40
Seznam použitých informačních zdrojů	40
Oficiální evropské informační zdroje	41
České právní předpisy.....	41
Oficiální české informační zdroje	41



Úvod

Vymezení tématu

Příhraniční oblasti České republiky představují specifický prostor, ve kterém se každodenně setkávají pracovní trhy sousedících států a **dochází k intenzivnímu pohybu pracovníků, zaměstnavatelů i uchazečů o zaměstnání**. Geografická blízkost sousedních zemí vytváří pro obyvatele příhraničních regionů jedinečné příležitosti k uplatnění na zahraničních pracovních trzích, současně však přináší řadu praktických a administrativních otázek souvisejících s výkonem práce v jiném státě.

Přeshraniční pracovní mobilita je spojena nejen s hledáním pracovních příležitostí, ale také s orientací v rozdílných systémech sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění, zdanění příjmů, uznávání kvalifikací či podmínkách zaměstnávání. **Rostoucí mobilita pracovní síly zároveň klade vyšší nároky na dostupnost odborného poradenství a kvalitních informačních služeb**, které pomáhají pracovníkům i zaměstnavatelům orientovat se v právním a institucionálním prostředí jednotlivých států.

Významnou roli v této oblasti plní **Evropská síť služeb zaměstnanosti (EURES)**, jejímž cílem je **podporovat spravedlivou a bezpečnou pracovní mobilitu** v rámci Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Prostřednictvím poradenství, informačních služeb a přeshraniční spolupráce pomáhá EURES bořit překážky pracovní mobility a podporovat fungování evropského trhu práce.

Tento analytický materiál se zaměřuje na služby EURES poskytované v příhraničních oblastech České republiky. **Pozornost je věnována zejména specifickým jednotlivých příhraničních regionů, charakteru klientských potřeb a vývoji poskytovaných služeb v kontextu aktuálních trendů pracovní mobility**. Zvláštní důraz je kladen na **rozvoj služeb realizovaný v rámci projektu EURES+3Z Up!**, který rozšířil odborné kapacity sítě prostřednictvím specialistů pro práci s osobami s migrační zkušeností a přispěl ke zkvalitnění poradenských a informačních aktivit poskytovaných klientům v regionech.

Cílem dokumentu není kvantitativní hodnocení rozsahu poskytovaných služeb, ale především **kvalitativní analýza jejich přínosů, identifikace příkladů dobré praxe a zachycení zkušeností** získaných při poskytování služeb v prostředí příhraničních regionů.

Metodologický rámec

Materiál je zpracován jako **kvalitativně orientovaná analytická studie** zaměřená na identifikaci specifíků, přínosů a rozvojových trendů služeb EURES v příhraničních oblastech České republiky.

Analýza vychází z kombinace několika zdrojů informací. Využity byly strategické a metodické dokumenty Evropské sítě EURES, relevantní národní a evropské dokumenty zaměřené na pracovní mobilitu, dostupné odborné publikace a výstupy vztahující se k přeshraniční spolupráci a fungování trhu práce v příhraničních regionech. Současně byly zohledněny



poznatky získané z realizace projektu EURES+3Z Up!, zkušenosti pracovníků sítě EURES a specialistů pro práci s osobami s migrační zkušeností působících v jednotlivých regionech České republiky.

Důležitou součástí materiálu jsou **příklady dobré praxe a modelové situace** vycházející z typických klientských případů řešených v rámci poradenské činnosti. Tyto příklady slouží k ilustraci konkrétních potřeb klientů a k prezentaci způsobů, jakými služby EURES přispívají k řešení situací souvisejících s přeshraniční pracovní mobilitou.

Pro účely tohoto materiálu je pojem „**příhraniční oblast**“ chápán jako území České republiky sousedící s Německem, Rakouskem, Polskem a Slovenskem, jehož obyvatelé jsou významně ovlivňováni přeshraničními ekonomickými a pracovními vazbami. Tradičně jde o území zhruba **do 50 km od státní hranice**. Pojem „**přeshraniční pracovní mobilita**“ označuje pohyb osob za účelem výkonu zaměstnání nebo hledání pracovního uplatnění mezi Českou republikou a sousedními státy.

Výstupem analýzy je souhrnné zhodnocení současného stavu služeb EURES v příhraničních regionech, **identifikace** jejich **přínosů pro klienty a formulace doporučení** pro jejich další rozvoj v kontextu měnících se potřeb evropského trhu práce.

Vymezení základních pojmů

Pro účely tohoto analytického materiálu je nezbytné vymezit základní pojmy související s přeshraniční pracovní mobilitou a poskytováním služeb EURES v příhraničních oblastech České republiky. Jednotné chápání těchto pojmů umožňuje správnou interpretaci jednotlivých zjištění a usnadňuje orientaci v problematice pracovní mobility v evropském prostoru.

Příhraniční oblast

Příhraniční oblast představuje území nacházející se v blízkosti státní hranice, které je významně ovlivňováno geografickou, ekonomickou, sociální a pracovní provázaností se sousedním státem. V případě České republiky se jedná o **regiony sousedící s Německem, Rakouskem, Polskem a Slovenskem**. Konkrétně se jedná o okresy **České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Prachatice, Strakonice, Domažlice, Klatovy, Tachov, Cheb, Karlovy Vary, Sokolov, Děčín, Česká Lípa, Liberec, Jablonec nad Nisou, Semily, Trutnov, Náchod, Rychnov nad Kněžnou, Ústí nad Orlicí, Jeseník, Šumperk, Bruntál, Opava, Karviná, Frýdek-Místek, Vsetín, Zlín, Uherské Hradiště, Břeclav a Hodonín**.

Příhraniční oblasti jsou charakteristické **intenzivnějšími kontakty mezi obyvateli sousedních států**, vyšší mírou přeshraničního pohybu osob a zboží a častějšími pracovními vazbami přesahujícími státní hranice. Obyvatelé těchto regionů často využívají **pracovní**



příležitosti na obou stranách hranice a jejich rozhodování na trhu práce bývá ovlivňováno nejen situací v České republice, ale také podmínkami v sousedních zemích.

Příhraničí proto představuje specifické prostředí, ve kterém vzniká **zvýšená potřeba odborného poradenství zaměřeného na pracovní mobilitu, koordinaci sociálního zabezpečení a orientaci v právních předpisech různých států.**

Přeshraniční spolupráce a přeshraniční prostor

Pojem přeshraniční označuje aktivity, vztahy nebo procesy, které překračují státní hranice a propojují subjekty z různých států. Přeshraniční spolupráce může probíhat v oblasti **zaměstnanosti, vzdělávání, dopravy, sociálních služeb, regionálního rozvoje nebo veřejné správy.**

V kontextu služeb EURES se jedná zejména o **spolupráci institucí podporujících pracovní mobilitu, sdílení informací o pracovních příležitostech, společné poradenské aktivity a koordinaci služeb poskytovaných občanům a zaměstnavatelům** na obou stranách hranice.

Zatímco pojem příhraniční vymezuje konkrétní geografické území, pojem přeshraniční zdůrazňuje vzájemné vazby a interakce probíhající napříč státními hranicemi.

Importní a exportní kraje

Z hlediska přeshraniční pracovní mobility lze jednotlivé kraje charakterizovat podle převažujícího směru pohybu pracovní síly. **Importní kraje** jsou regiony, do nichž pracovní síla ve větší míře přichází – ať již z jiných částí České republiky, nebo ze zahraničí. Typicky jde o oblasti s vyšší poptávkou po zaměstnancích, kde místní nabídka pracovní síly nedostačuje potřebám zaměstnavatelů.

Naopak **exportní kraje** jsou regiony, z nichž významnější část pracovní síly odchází za zaměstnáním mimo kraj nebo do zahraničí. V příhraničních oblastech se tento jev projevuje zejména pravidelným dojížděním obyvatel za prací do sousedních států.

Rozlišení importních a exportních krajů není absolutní. **V jednom regionu mohou oba směry pracovní mobility probíhat současně** – část obyvatel může dojíždět za prací do zahraničí, zatímco místní zaměstnavatelé současně získávají pracovníky z jiných regionů nebo zemí. Pro charakteristiku kraje je proto podstatný převažující směr pracovní mobility a konkrétní situace na regionálním trhu práce. Typickým příkladem je Plzeňský kraj: část jeho obyvatel vyjíždí za prací do Německa, zatímco místní zaměstnavatelé současně ve významné míře využívají pracovní sílu ze zahraničí.



V České republice mají výrazně **importní charakter především hlavní město Praha a Středočeský kraj**, které dlouhodobě přitahují pracovní sílu z ostatních částí republiky i ze zahraničí. Významnou poptávku po zahraniční pracovní síle vykazují také další ekonomicky a průmyslově silné regiony, například **Plzeňský, Jihomoravský, Královéhradecký a Pardubický kraj**.

V kontextu přeshraniční mobility mají naopak výraznější **exportní charakter zejména kraje při hranicích s Německem a Rakouskem**, odkud část obyvatel pravidelně vyjíždí za prací do sousedních zemí. Tento trend je patrný především v **Karlovarském, Plzeňském, Jihočeském a Ústeckém kraji**. Přeshraniční vyjíždka za prací je významná také v dalších příhraničních oblastech, její intenzita se však liší podle konkrétní části kraje, dostupnosti zahraničních pracovních center a situace na místním trhu práce.

Pracovní mobilita

Pracovní mobilita označuje schopnost a možnost pracovníků **měnit místo výkonu práce v závislosti na pracovních příležitostech**. V evropském kontextu je pracovní mobilita úzce spojena s právem občanů Evropské unie na volný pohyb osob a pracovníků.

Mezinárodní pracovní mobilita umožňuje občanům členských států Evropské unie hledat zaměstnání, pracovat nebo podnikat v jiném členském státě za podmínek stanovených evropskou legislativou. Přispívá k efektivnějšímu fungování evropského trhu práce a **podporuje vyrovnávání regionálních rozdílů v nabídce a poptávce po pracovní síle**.

Pracovní mobilita však současně přináší **potřebu orientace v odlišných právních systémech**, podmínkách zaměstnávání a pravidlech sociálního zabezpečení jednotlivých států.

Přeshraniční pracovník

Přeshraničním pracovníkem je osoba, která vykonává zaměstnání nebo samostatnou výdělečnou činnost **v jednom státě a současně bydlí v jiném státě**, do něhož se zpravidla pravidelně vrací.

Typickým příkladem jsou obyvatelé českého příhraničí zaměstnaní v Německu nebo Rakousku, kteří za prací každodenně či pravidelně dojíždějí přes státní hranici. Tato skupina pracovníků často řeší otázky související se sociálním zabezpečením, zdravotním pojištěním, zdaněním příjmů, dávkami v nezaměstnanosti nebo nároky na rodinné dávky.

Právě přeshraniční pracovníci patří mezi nejčastější klienty služeb EURES v příhraničních regionech.



Pendler

Pojem pendler se v praxi používá pro pracovníka, **který pravidelně dojíždí za zaměstnáním přes státní hranici a po skončení pracovní doby nebo pracovního cyklu se vrací do země svého bydliště**. Pendleři představují specifickou skupinu přeshraničních pracovníků, jejichž každodenní život je úzce propojen s prostředím dvou států.

V českém prostředí jsou pendlery nejčastěji obyvatelé příhraničních oblastí zaměstnaní v Německu nebo Rakousku, případně osoby dojíždějící za prací mezi Českou republikou a Polskem či Slovenskem. Motivací k přeshraničnímu dojíždění bývají zejména vyšší mzdové ohodnocení, širší nabídka pracovních příležitostí, poptávka po konkrétních profesích nebo geografická blízkost zahraničního zaměstnavatele.

Pendleři se při výkonu zaměstnání často setkávají se specifickými otázkami souvisejícími s **koordinací systémů sociálního zabezpečení, zdravotním pojištěním, zdaňováním příjmů, rodinnými dávkami nebo nároky v případě nezaměstnanosti**. Vzhledem k tomu, že žijí v jednom státě a pracují v jiném, musí se orientovat v právních předpisech a administrativních postupech obou zemí.

Právě pendleři tvoří významnou část klientů využívajících služby EURES v příhraničních regionech. Poradenství zaměřené na přeshraniční pracovní mobilitu jim pomáhá získat **informace potřebné pro bezpečný a legální výkon práce v zahraničí a předcházet problémům vznikajícím z neznalosti** pravidel platných v jednotlivých státech.

Služby EURES

EURES (European Employment Services) je evropská síť spolupráce mezi Evropskou komisí, veřejnými službami zaměstnanosti a dalšími partnerskými organizacemi podporujícími pracovní mobilitu v rámci Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska.

Posláním sítě EURES je usnadňovat volný pohyb pracovníků prostřednictvím poskytování informací, poradenství a podpory uchazečům o zaměstnání, zaměstnancům i zaměstnavatelům.

V České republice zahrnují služby EURES zejména:

- poskytování informací o životních a pracovních podmínkách v jednotlivých státech,
- poradenství v oblasti pracovní mobility,
- podporu při hledání zaměstnání v zahraničí,
- poskytování informací o koordinaci sociálního zabezpečení,
- organizaci náborových a informačních akcí,
- spolupráci se zaměstnavateli,
- přeshraniční poradenské aktivity ve spolupráci s partnerskými institucemi sousedních států.



V období realizace projektu EURES+3Z Up! byly tyto **služby dále rozšířeny o činnost specialistů pro práci s osobami s migrační zkušeností**, kteří poskytují odbornou podporu zahraničním pracovníkům a zaměstnavatelům při řešení otázek souvisejících se zaměstnáváním a integrací cizinců z tzv. třetích zemí na českém trhu práce a rozšiřují tak služby poradců EURES.

Specialista pro práci s osobami s migrační zkušeností

Specialista pro práci s osobami s migrační zkušeností je **odborný pracovník Úřadu práce České republiky** poskytující poradenství zaměřené na zaměstnávání, pobyt a integraci cizinců z tzv. třetích zemí na českém trhu práce.

V rámci projektu EURES+3Z Up! došlo k významnému rozšíření těchto kapacit, což umožnilo **lépe reagovat na rostoucí počet zahraničních pracovníků** i zaměstnavatelů využívajících jejich pracovní potenciál.

Působení specialistů pro práci s osobami s migrační zkušeností přispívá ke **komplexnějšímu poskytování služeb** v oblasti pracovní mobility a významně rozšiřuje možnosti podpory klientů v příhraničních regionech.

Vývoj služeb EURES a specifika příhraničních regionů České republiky

Vývoj služeb EURES a regionální specifika příhraničí

Rozvoj služeb EURES v příhraničních regionech České republiky úzce souvisí s otevřením evropského trhu práce po vstupu České republiky do Evropské unie. Z původně informační služby zaměřené na nabídku pracovních míst se EURES postupně rozvinul v komplexní poradenskou síť, která pomáhá pracovníkům i zaměstnavatelům řešit pracovněprávní otázky, koordinaci sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění, daní, uznávání kvalifikací i další praktické aspekty přeshraniční mobility.

Příhraniční regiony představují specifickou část českého trhu práce. Díky blízkosti sousedních států zde dochází k intenzivnímu každodennímu dojíždění za prací, přeshraničnímu náboru zaměstnanců i častějšímu zaměstnávání zahraničních pracovníků. Právě zde se nejvýrazněji projevuje potřeba specializovaného poradenství a úzké spolupráce institucí na obou stranách hranice.

Nejrozvinutější model vznikl na **česko-německé hranici**, kde spolupráce veřejných služeb zaměstnanosti začala již v 90. letech. Klíčovým milníkem bylo založení partnerství **EURES-T Bavorsko–Česká republika** v roce 2005, prvního partnerství tohoto typu mezi „starým“ a „novým“ členským státem Evropské unie. Po jeho uznání Evropskou komisí v roce 2006 následovalo otevření německého trhu práce českým občanům v roce 2011, které výrazně zvýšilo poptávku po přeshraničním poradenství. V roce 2012 byla v Plzni otevřena společná



poradenská kancelář Úřadu práce ČR a Bundesagentur für Arbeit a postupně vznikla síť poradenských a koordinačních center. Období pandemie covidu-19 ukázalo mimořádnou důležitost EURES v přeshraničních regionech. Pendleři a zahraniční pracovníci čelili rychle se měnícím pravidlům, omezením na hranicích a nejistotě ohledně pracovních, sociálních i zdravotních dopadů. Právě v této době se ukázalo, že příhraniční EURES poradci nejsou pouze informačním kanálem, ale krizovým prvkem veřejné služby, který pomáhá klientům orientovat se v mimořádně nepřehledné situaci. Současně došlo k výraznému posunu do online prostředí, rozvoji online poradenství a online pracovních veletrhů.



Česko-bavorská spolupráce představuje v současnosti nejrozvinutější model příhraničních služeb EURES v České republice. Na české straně česko-bavorské spolupráce působí nyní šest poradců EURES a čtyři specialisté pro práci s osobami s migrační zkušeností. V rámci projektu EURES+3Z Up! byla v roce 2025 v Praze uspořádána konference k výročí 20 let česko-bavorské spolupráce, která nejen rekapitulovala klíčové milníky vývoje spolupráce, ale spojila představitele klíčových institucí na obou stranách k plánům rozvoje společných aktivit do budoucna. Současné priority zahrnují rozvoj online aktivit, zatraktivnění přeshraničního trhu práce, síťování aktérů trhu práce a řešení aktuálních témat, která se v příhraničí objevují.



Na **česko-rakouské hranici** se služby rozvíjely bez institucionalizovaného partnerství EURES-T, především v návaznosti na rostoucí pracovní mobilitu do Rakouska. Region je charakteristický orientací na Vídeň, Horní a Dolní Rakousko a vysokou poptávkou po pracovní síle zejména ve zdravotnictví, sociálních službách, stavebnictví, gastronomii a cestovním ruchu. Ve srovnání s německým příhraničím zde hraje významnější roli jazyková připravenost klientů.

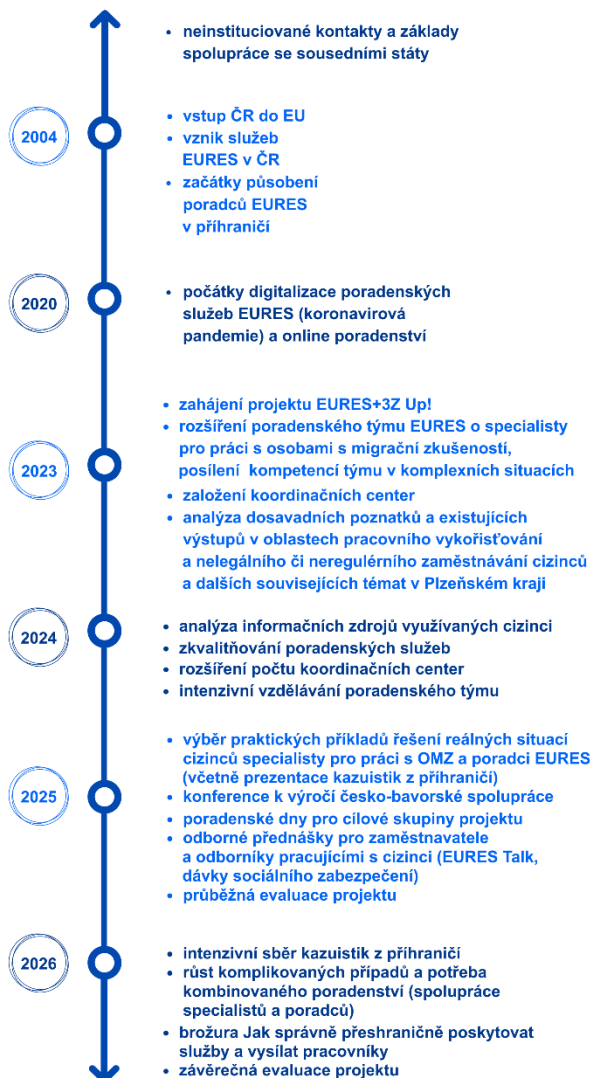
Česko-polské příhraničí je nejdelším úsekem české státní hranice a vyznačuje se značnou regionální rozmanitostí. Významnou úlohu zde dlouhodobě sehrávají euroregiony, které vytvářejí zázemí pro spolupráci veřejných institucí, škol i zaměstnavatelů. V řadě oblastí, zejména na Těšínsku nebo v Beskydech, je přeshraniční mobilita běžnou součástí každodenního života. Služby EURES se proto zaměřují především na společné poradenské akce, podporu zaměstnavatelů, bezpečné přeshraniční zaměstnávání a propagaci pracovních příležitostí na obou stranách hranice. **Euroregion Beskydy** propojuje území České republiky, Polska a Slovenska a představuje přirozený trojstranný prostor pracovní, dopravní i institucionální spolupráce. Právě taková území ukazují, že příhraniční služby nemohou být vnímány jen jako bilaterální agenda, ale často vyžadují širší regionální a vícestranný přístup.

Specifické postavení má **česko-slovenské příhraničí**, kde pracovní mobilitu usnadňuje společná historie, jazyková blízkost i dlouhodobě propojený pracovní trh. Menší význam zde má překonávání jazykových bariér, naopak větší důraz je kladen na správnou administraci zaměstnání, koordinaci sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění a podpor v nezaměstnanosti. Nadstandardní spolupráci podporují pravidelná společná jednání české a slovenské sítě EURES i dlouhodobá výměna zkušeností mezi poradci.

Přestože mají jednotlivá příhraničí odlišný charakter, společným rysem je vysoká intenzita přeshraniční pracovní mobility, častější výskyt pendlerů, větší zastoupení zahraničních pracovníků a potřeba úzké spolupráce veřejných institucí. Vývoj služeb EURES proto směřoval od poskytování základních informací ke komplexnímu modelu odborného poradenství založenému na znalosti regionálních specifik, mezinárodní spolupráci a schopnosti reagovat na stále složitější situace spojené s evropskou pracovní mobilitou. Na tento vývoj navázal projekt **EURES+3Z Up!**, který rozšířil podporu také o problematiku zaměstnávání občanů třetích zemí a posílil odborné kapacity v regionech s nejvyšší intenzitou přeshraniční mobility.



Rozvoj služeb EURES a projektu EURES+3Z Up! v příhraničí



Současný model služeb EURES v příhraničí

Od poskytování informací ke komplexní podpoře klienta

Pracovní mobilita v příhraničních regionech prošla v posledních dvou desetiletích významným vývojem. Zatímco v počátcích bylo hlavním úkolem služeb EURES poskytování stručných informací o pracovních příležitostech a podmínkách zaměstnání v zahraničí, současná praxe ukazuje, že potřeby klientů jsou podstatně komplexnější a **spolupráce s nimi dlouhodobější**.

Přeshraniční pracovníci, uchazeči o zaměstnání, zaměstnavatelé i zahraniční pracovníci dnes řeší široké spektrum témat přesahujících samotné hledání práce.



Na tuto proměnu reagoval také model poskytování služeb EURES v České republice. Současný systém je založen na **propojení odborných znalostí poradců EURES, specialistů pro práci s osobami s migrační zkušeností a partnerských institucí** v České republice i v sousedních státech. Díky tomu mohou klienti získat komplexnější podporu odpovídající současným potřebám evropského trhu práce.

Síť EURES v příhraničních regionech

Služby EURES jsou v příhraničních regionech České republiky poskytovány zejména v tzv. **koordinačních centrech**, která vznikla s cílem posílit dostupnost specializovaného poradenství v regionech s intenzivní přeshraniční mobilitou. Tato centra slouží jako kontaktní místa pro osoby řešící otázky související s prací v zahraničí nebo zaměstnáváním zahraničních pracovníků. V současné době je jich devět – v Liberci, Ústí nad Labem, Karlových Varech, Plzni, Českých Budějovicích, Brně, Zlíně, Ostravě a Hradci Králové

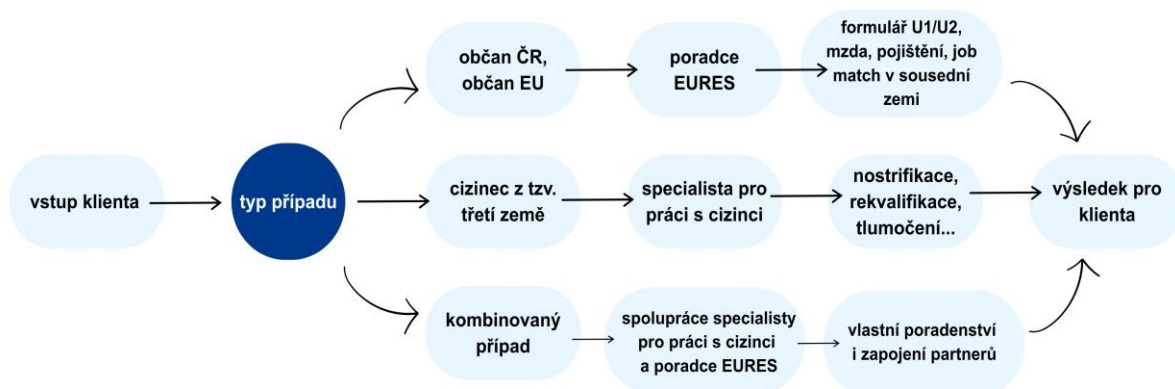
Přínosem tohoto modelu je zejména možnost poskytovat klientům služby přímo v regionech, kde přeshraniční pracovní mobilita představuje běžnou součást každodenního života.





Týmová spolupráce EURES poradců a specialistů pro práci s osobami s migrační zkušeností

Současný model koordinačních center je založen na úzké spolupráci poradců EURES a specialistů pro práci s osobami s migrační zkušeností, kteří společně řeší složitější klientské situace. Obě odbornosti se vzájemně doplňují a umožňují **poskytovat klientům komplexnější služby**.



Zatímco **EURES poradci** se zaměřují zejména na problematiku pracovní mobility, pracovních podmínek, koordinace sociálního zabezpečení a orientace na zahraničních trzích práce, **specialisté pro práci s osobami s migrační zkušeností** poskytují odbornou podporu v otázkách zaměstnávání cizinců, pobytových oprávnění, integrace, zdravotního pojištění nebo přístupu ke službám v České republice.

V praxi se stále častěji objevují případy, které vyžadují **propojení obou oblastí**. Klient například hledá zaměstnání v zahraničí a současně řeší zdravotní pojištění rodinných příslušníků. Zaměstnavatel chce zaměstnat pracovníka ze zahraničí a potřebuje se orientovat v pravidlech zaměstnávání občanů Evropské unie nebo třetích zemí. Právě v těchto situacích se ukazuje přínos týmové spolupráce odborníků.

Jednou z největších předností sítě EURES je její mezinárodní charakter. Poradci EURES v České republice **nejsou izolovanými odborníky, ale jsou součástí rozsáhlé evropské sítě** spolupracujících institucí a specialistů.



Příklad z praxe

Český zaměstnavatel z příhraničního regionu hledal svářeče a rozhodl se přijmout pracovníka z Filipín, který již pobýval v České republice. Současně chtěl obsadit obdobné pozice také občany Polska. Potřeboval se zorientovat v rozdílných pravidlech pro zaměstnávání občanů EU a občanů třetích zemí, ověřit pobytová oprávnění, pracovní podmínky i možnosti dalšího náboru.

Situaci společně řešil poradce EURES a specialista pro práci s osobami s migrační zkušeností. Zatímco poradce EURES poskytl podporu při náboru pracovníků v rámci evropského trhu práce a vysvětlil pravidla pracovní mobility, specialista pomohl s otázkami zaměstnávání občana třetí země a související administrativou. Díky koordinovanému postupu získal zaměstnavatel komplexní řešení na jednom místě.

Přímé kontakty mezi poradci umožňují rychle konzultovat konkrétní klientské případy a ověřovat informace přímo u partnerských institucí. To je zvláště důležité v situacích, kdy klient řeší složitější přeshraniční otázky týkající se zaměstnání, sociálního zabezpečení nebo nároků na dávky.

Významným nástrojem této spolupráce jsou společné **poradenské dny, semináře a informační akce** pořádané v příhraničních regionech. Klienti zde mají možnost konzultovat své situace přímo se specialisty z obou zemí a získat informace z relevantních zdrojů na jednom místě.

V řadě případů poradci EURES během těchto akcí **sami tlumočí komunikaci mezi klienty a zahraničními odborníky**, čímž pomáhají překonávat jazykové bariéry a usnadňují přístup k informacím.

Metodické vedení poradenského týmu věnuje významnou pozornost sdílení dobré praxe mezi poradci a specialisty a zkvalitňování jejich služeb teoretickým vzděláním v kombinaci se sdílením zkušeností z praxe.

Individuální a skupinové poradenství

Základní formou podpory klientů **zůstává individuální poradenství poskytované osobně, telefonicky, elektronicky nebo prostřednictvím online konzultací.**

Vedle individuálních konzultací organizují poradci EURES a specialisté pro práci s osobami s migrační zkušeností také **semináře, informační akce a poradenské dny** zaměřené na **konkrétní cílové skupiny**. Tyto aktivity umožňují efektivně předávat informace většímu počtu klientů a současně reagovat na aktuální témata související s pracovní mobilitou.



Významnou roli hrají také **online služby**, které rozšiřují dostupnost poradenství a umožňují oslovit klienty bez ohledu na jejich zeměpisnou polohu. Poradci EURES i specialisté pro práci s osobami s migrační zkušeností mají veřejně dostupné kontakty na webu, poskytují online poradenství přes aplikaci Teams a odpovídají na dotazy cizinců se zájmem o práci v České republice na pravidelném online chatu v angličtině a němčině.

Podpora mladých

Významnou součástí aktivit EURES v příhraničních regionech je také podpora mladých lidí při **získávání prvních zkušeností s evropským trhem práce**. Vedle poradenství pro uchazeče o zaměstnání a zaměstnavatele se EURES dlouhodobě zapojuje do aktivit zaměřených na žáky, studenty a učně.

V příhraničních oblastech jsou realizovány exkurze, studijní návštěvy a výměnné aktivity, které umožňují mladým lidem poznat pracovní prostředí v sousedních státech již během studia. Účastníci mají možnost **navštívit zaměstnavatele, odborné školy nebo vzdělávací centra** v sousední zemi a získat informace o pracovních podmínkách, systému odborného vzdělávání a možnostech budoucího profesního uplatnění.

Dlouhodobě rozvíjeným příkladem jsou aktivity realizované v česko-bavorském příhraničí. V rámci spolupráce partnerů EURES-T Bayern–Tschechien probíhaly **například odborné stáže českých učňů v bavorských firmách a hotelích a německých učňů v Plzni**. Tyto aktivity umožnily mladým lidem získat praktické zkušenosti v mezinárodním prostředí, zlepšit jazykové kompetence a seznámit se s odlišnou organizací práce a odborného vzdělávání na druhé straně hranice.

Přeshraniční návštěvy firem mají význam nejen pro samotné účastníky, ale také pro zaměstnavatele a regionální trhy práce. Přispívají k **odbourávání stereotypů, posilují znalost sousedních regionů a podporují vznik budoucích pracovních vazeb**.

Spolupráce se zaměstnavateli

Současný model služeb EURES není zaměřen pouze na jednotlivce, ale také na zaměstnavatele.

Firmy působící v příhraničních regionech často čelí nedostatku pracovní síly a hledají **nové možnosti nábory zaměstnanců**. EURES jim poskytuje informace o možnostech mezinárodního nábory a podporu při vyhledávání vhodných kandidátů.

Významnou výhodou evropské sítě EURES je možnost **propagovat volná pracovní místa** nejen v České republice, ale také v dalších členských státech. Zaměstnavatelé tak mohou oslovit potenciální uchazeče v sousedních zemích (nejčastěji ze Slovenska, Polska a Bulharska) a využívat širší evropský trh práce.



Součástí spolupráce jsou také **prezentace služeb zaměstnavatelům, pracovní veletrhy** nebo **individuální konzultace** zaměřené na zaměstnávání zahraničních pracovníků.

Příklad z praxe

Personální oddělení výrobní společnosti z Karlovarského kraje hledalo pracovníky ze zahraničí. Zástupci firmy se nejprve zúčastnili odborné interaktivní přednášky EURES Talk zaměřené na zaměstnávání občanů EU. Po semináři využili individuální konzultaci s poradcem EURES a specialistou pro práci s osobami s migrační zkušeností, kteří jim pomohli nastavit vhodný postup náboru, představili rozdíly mezi zaměstnáváním občanů EU a občanů z tzv. třetích zemí a upozornili na administrativní povinnosti spojené se zaměstnáváním zahraničních pracovníků.

Podpora pracovní mobility směrem do České republiky

Důležitou součástí služeb EURES v příhraničních regionech je také **podpora pracovní mobility směrem do České republiky**. EURES tak nepomáhá pouze českým občanům hledajícím pracovní uplatnění v zahraničí, ale zároveň **propojuje české zaměstnavatele se zájemci o práci ze sousedních zemí** a přispívá k lepšímu využití pracovního potenciálu přeshraničních regionů. Tento rozměr služeb nabývá na významu zejména tam, kde zaměstnavatelé dlouhodobě obtížně obsazují některé profese nebo kde nabídka pracovní síly na místním trhu neodpovídá jejich potřebám.

K tomuto cíli směřuje řada aktivit EURES – **zveřejňování a přeshraniční sdílení pracovních nabídek, náborové a informační akce v příhraničních regionech a spolupráce s poradci EURES a veřejnými službami zaměstnanosti i cílená podpora zaměstnavatelů při hledání pracovníků v zahraničí**. V příhraničních regionech přitom představuje významnou výhodu právě dlouhodobá spolupráce institucí na obou stranách hranice, která umožňuje pružněji reagovat na konkrétní potřeby regionálních trhů práce. EURES tak vedle podpory jednotlivých pracovníků plní také důležitou **propojovací roli mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle napříč hranicemi**.

Odborná podpora poradců, zaměstnavatelů a institucí

Projekt EURES+3Z Up! proto kromě přímého poradenství rozvíjí také odborné vzdělávání a metodickou podporu pro zaměstnavatele, poradce a další instituce.

Významným nástrojem jsou odborné semináře pro zaměstnavatele a odborníky pracujícími s cizinci EURES Talks, které probíhají napříč Českou republikou. Pod vedením odbornice na pracovní mobilitu a zaměstnávání cizinců Mgr. Magdalény Vyškové poskytují účastníkům



aktuální informace o legislativních změnách, zaměstnávání občanů třetích zemí, koordinaci sociálního zabezpečení i praktických aspektech přeshraniční pracovní mobility. Akce jsou určeny zejména zaměstnavatelům, personalistům, pracovníkům veřejné správy, neziskových organizací a dalším odborníkům, kteří se ve své praxi setkávají se zahraničními pracovníky. Dlouhodobě se setkávají s vysokým zájmem a pozitivní zpětnou vazbou účastníků. Posilují odborné znalosti a propojení klíčových aktérů v krajích.

Další důležitou součástí projektu je **metodická podpora** poskytovaná expertkou RNDr. Jitkou Ryšavou. Ta průběžně **konzultuje složité případy** s poradci EURES a **pomáhá sjednocovat postupy při řešení přeshraničních situací**. V rámci projektu byla rovněž zpracována a je pravidelně aktualizována odborná publikace Jak správně přeshraničně poskytovat služby a vysílat pracovníky [Jak správně přeshraničně poskytovat služby a vysílat pracovníky](#), která představuje praktickou pomůcku pro zaměstnavatele, poradce i další odbornou veřejnost. Publikace reaguje na časté problémy spojené s přeshraničním poskytováním služeb a vysíláním pracovníků a přispívá ke správné aplikaci evropských i národních právních předpisů.

Dávky v nezaměstnanosti a koordinace sociálního zabezpečení

Jednou z nejčastějších oblastí poradenství poskytovaného sítí EURES v příhraničních regionech jsou otázky související s dávkami v nezaměstnanosti a koordinací sociálního zabezpečení mezi členskými státy Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarskem. V praxi se jedná zejména o situace, kdy **osoby pracovaly v zahraničí a následně se vracejí do České republiky nebo hledají zaměstnání v jiném státě**.

Pro řešení těchto situací mají zásadní význam [přenositelné dokumenty U1 a U2](#), které umožňují zohlednit pracovní a pojistné doby získané v jiném státě a **podporují uplatňování principu volného pohybu pracovníků v rámci Evropy**.

Formulář U1

Přenositelný dokument U1 slouží **k potvrzení dob pojištění, zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti získaných v jiném členském státě**. Nejčastěji jej využívají osoby, které po ukončení zaměstnání v zahraničí žádají o podporu v nezaměstnanosti v České republice.

Dokument umožňuje příslušným institucím **zohlednit doby pojištění získané v zahraničí při posuzování nároku na dávku v nezaměstnanosti**. Pro klienty bývá často obtížné určit, ve kterém státě mají o dokument požádat, jakým způsobem jej získat a jaké další podmínky musí splnit pro vznik nároku na dávku.

V praxi poradců EURES se pravidelně objevují případy klientů vracejících se po několikaleté práci v Německu, Rakousku, Polsku, na Slovensku nebo ve Švýcarsku, kteří potřebují získat informace o správném postupu při návratu na český trh práce. Součástí poradenství bývá také vysvětlení pravidel určování příslušného státu pro poskytování podpory v nezaměstnanosti, která se mohou lišit podle konkrétní životní situace klienta.



Formulář U2

Přenositelný dokument U2 umožňuje uchazečům o zaměstnání **přenést si podporu v nezaměstnanosti z jednoho státu do jiného po dobu hledání zaměstnání.**

Tento nástroj využívají například **osoby, které pobírají podporu v nezaměstnanosti v jednom členském státě a rozhodnou se hledat zaměstnání v jiném státě Evropské unie.** Díky dokumentu U2 mohou po stanovenou dobu pobírat dávku vyplácenou původním státem a současně být evidováni jako uchazeči o zaměstnání v zemi, kde práci hledají.

Právě u formuláře U2 se v poradenské praxi často objevují nedorozumění týkající se podmínek exportu dávky, registračních povinností nebo zdravotního pojištění. Nesprávné informace mohou vést ke ztrátě nároku na dávku nebo ke komplikacím při návratu do domovského státu.

Role EURES při poradenství v oblasti U1 a U2

Problematika formulářů U1 a U2 patří mezi **odborně nejnáročnější oblasti přeshraničního poradenství.** Každý případ je nutné posuzovat individuálně s ohledem na stát posledního zaměstnání, místo bydliště, rodinnou situaci klienta i jeho vazby na jednotlivé státy.

Významnou přidanou hodnotou EURES je **možnost konzultovat složitější případy s poradci a institucemi v zahraničí a poskytovat klientům aktuální informace** vycházející z evropských pravidel koordinace sociálního zabezpečení. Díky dlouhodobé spolupráci s partnerskými institucemi v sousedních zemích mohou EURES poradci pomoci klientům lépe se orientovat v často komplikovaných administrativních postupech a předcházet situacím, které by mohly vést ke ztrátě nároků nebo zbytečným průtahům při vyřizování dávek.

Zkušenosti z příhraničních regionů potvrzují, že poradenství v oblasti formulářů U1 a U2 **představuje jednu z nejvýznamnějších a nejčastěji využívaných služeb EURES.** Současně jde o oblast, ve které se nejvíce projevuje přínos odborného a přeshraničně propojeného poradenství poskytovaného sítí EURES.

Příklad z praxe

Muž několik let pracoval jako pendler v Německu. Po ukončení pracovního poměru se rozhodl vrátit do České republiky a zaevidovat se na Úřadu práce ČR. Nebylo mu jasné, ve kterém státě má žádat o podporu v nezaměstnanosti ani jak doložit dobu pojištění získanou v Německu.

Poradce EURES klientovi vysvětlil pravidla koordinace sociálního zabezpečení, pomohl určit příslušný stát pro uplatnění nároku na dávku a poskytl informace o získání přenositelného dokumentu U1. Díky správnému postupu předešel klient zbytečným průtahům při vyřizování podpory v nezaměstnanosti.



Klienti EURES v příhraničních regionech

Specifika klientů v příhraničních oblastech

Příhraniční regiony České republiky se od ostatních částí území odlišují nejen svou geografickou polohou, ale také strukturou klientů využívajících služby EURES. Blízkost státní hranice vytváří prostředí, ve kterém se každodenně setkávají různé formy pracovní mobility a vznikají specifické potřeby související s přeshraničním zaměstnáváním.

Zatímco ve vnitrozemských regionech jsou klienty služeb zaměstnanosti převážně uchazeči o zaměstnání a zaměstnavatelé působící na českém trhu práce, v příhraničí se výrazně častěji objevují osoby pohybující se mezi dvěma nebo více státy. Tito klienti musí řešit nejen otázku **nalezení pracovního uplatnění**, ale také **orientaci v odlišných právních, sociálních a administrativních systémech**.

Pro efektivní poskytování služeb je proto důležité vnímat jednotlivé skupiny klientů a jejich specifické potřeby.





Přeshraniční pracovníci (pendleři)

Nejtypičtější skupinu klientů v příhraničních regionech představují přeshraniční pracovníci, běžně označovaní jako **pendleři**.

Jedná se o osoby, které žijí v České republice a pravidelně dojíždějí za zaměstnáním do sousedního státu, případně naopak bydlí v zahraničí a pracují na území České republiky.

Tito klienti nejčastěji řeší:

- podmínky zaměstnání v sousedním státě,
- pracovní smlouvy a mzdové podmínky,
- zdravotní pojištění,
- sociální zabezpečení,
- rodinné dávky,
- dávky v nezaměstnanosti,
- zdanění příjmů,
- převod pojistných dob a formuláře řady U.

Typickým příkladem je obyvatel Karlovarského kraje zaměstnaný v Bavorsku, zdravotní sestra dojíždějící za prací do Rakouska nebo pracovník z Těšínska zaměstnaný v Polsku.

Vzhledem k tomu, že tito klienti podléhají právním předpisům více států současně, patří jejich případy mezi **odborně nejnáročnější oblasti poradenství**.

Osoby hledající zaměstnání v zahraničí

Významnou skupinu klientů tvoří osoby, které zvažují pracovní uplatnění v jiném členském státě Evropské unie.

Může se jednat o absolventy škol, osoby měnící profesi, nezaměstnané i zaměstnané osoby hledající lepší pracovní příležitosti nebo osoby odcházející do zahraničí za účelem zlepšení jazykových znalostí nebo získání profesních zkušeností, které po návratu do ČR významně posunou jejich kariérní růst.



Klienti se na EURES obracejí zejména s dotazy týkajícími se:

- možností zaměstnání v konkrétní zemi,
- požadované kvalifikace,
- uznávání vzdělání,
- tvorby životopisu a motivačního dopisu,
- pracovních podmínek,
- výše mezd,
- nákladů na bydlení,
- životních podmínek v cílové zemi.

V příhraničních regionech je tato skupina klientů početná zejména díky geografické blízkosti zahraničních pracovních trhů, které jsou často **dostupné bez nutnosti změny bydliště**.

Navrátilci ze zahraničí

Specifickou skupinu představují osoby vracející se po určité době práce v zahraničí zpět do České republiky. Jejich situace bývá často spojena s **řešením administrativních kroků** souvisejících s návratem na český trh práce.

Nejčastěji se jedná o otázky:

- evidence na Úřadu práce ČR,
- nároku na podporu v nezaměstnanosti,
- formulářů U1 a U2,
- zdravotního pojištění,
- uznávání dob pojištění,
- převodu sociálních nároků mezi státy.

Právě tato skupina klientů často vyžaduje **individuální poradenství a koordinaci informací získaných od institucí více států**.



Občané Evropské unie přicházející pracovat do České republiky

Příhraniční regiony jsou současně místem, kde se soustřeďuje významná část občanů Evropské unie přicházejících za prací do České republiky.

Jedná se zejména o občany Slovenska, Polska a Německa, kteří využívají pracovní příležitosti v českých podnicích, průmyslových zónách, logistice, službách nebo zdravotnictví.

Jejich potřeby se týkají především:

- podmínek zaměstnání v České republice,
- registrace pobytu,
- zdravotního pojištění,
- sociálního zabezpečení,
- pracovněprávních předpisů,
- rodinných dávek,
- orientace v českém institucionálním prostředí.

Tato skupina klientů je důležitá zejména v regionech s intenzivní přeshraniční mobilitou, kde pracovní trh přirozeně funguje v širším přeshraničním prostoru. Poradci EURES se intenzivně věnují prezentaci českého trhu práce a náboru této skupiny tak, aby posílili pracovní kapacity v České republice.

Občané třetích zemí

V posledních letech významně vzrostl počet občanů třetích zemí působících na českém trhu práce. V příhraničních regionech se jedná například o občany Ukrajiny, Moldavska, Filipín, Mongolska, Gruzie, Srbska nebo dalších zemí mimo Evropskou unii.

Tito klienti řeší vedle pracovních záležitostí také otázky:

- pobytového oprávnění,
- zaměstnaneckých karet,
- změny zaměstnavatele,
- slučování rodin,
- přístupu ke zdravotní péči,
- školní docházky dětí,
- integrace do české společnosti.



Právě zde se nejvíce projevuje přínos specialistů pro práci s osobami s migrační zkušeností, kteří rozšířili rozsah poskytovaných služeb o témata přesahující samotnou pracovní mobilitu. Mají špičkovou znalost kariérového poradenství.

Význam jejich aktivit potvrzují výstupy zpracované v rámci projektu EURES+3Z Up!. [Analýza pracovní migrace z Filipín](#) ukázala, že filipínští pracovníci představují jednu z významných skupin zahraničních zaměstnanců na českém trhu práce, zejména v oblasti výroby, zdravotnictví, sociálních služeb a služeb obecně. Současně identifikovala řadu specifických potřeb souvisejících s náborovým procesem, adaptací v novém prostředí, jazykovou podporou a integrací do společnosti. Tyto poznatky potvrzují význam specializovaného poradenství poskytovaného cizincům i zaměstnavatelům.

Zaměstnavatelé

Významnou cílovou skupinou služeb EURES jsou také zaměstnavatelé.

V příhraničních regionech se často jedná o firmy působící v prostředí silné konkurence zahraničních trhů práce nebo o zaměstnavatele, kteří aktivně vyhledávají pracovníky ze zahraničí.

Nejčastěji využívají poradenství v oblastech:

- nábor pracovníků ze zahraničí,
- podmínky zaměstnávání občanů EU,
- zaměstnávání občanů třetích zemí,
- pracovní mobilita zaměstnanců,
- přeshraniční náborové akce,
- prezentace pracovních příležitostí na portálu evropské sítě.

Pro zaměstnavatele představuje EURES důležitého partnera při získávání pracovní síly a orientaci v pravidlech mezinárodního zaměstnávání.

Proměna klientské struktury v období projektu EURES+3Z Up!

Zkušenosti z posledních let ukazují, že klientská struktura v příhraničních regionech se postupně proměňuje.

Vedle tradičních klientů, kteří řeší přeshraniční zaměstnání mezi Českou republikou a sousedními státy, **přibývá osob s komplexnějšími potřebami** souvisejícími s mezinárodní mobilitou a migrací.



Stále častěji se objevují situace, kdy klient potřebuje současně řešit pracovní uplatnění, bytové otázky, zdravotní pojištění, rodinné dávky nebo integraci rodinných příslušníků.

Tento vývoj vedl k **rozšíření poskytovaných služeb** a k **posílení odborných kapacit** prostřednictvím specialistů pro práci s osobami s migrační zkušeností. Díky tomu mohou být klientům poskytovány komplexnější a individuálně zaměřené služby odpovídající současným potřebám evropského trhu práce.

Příklady dobré praxe při poskytování služeb EURES v příhraničních regionech

Následující příklady vycházejí z reálných situací řešených poradci EURES a specialisty pro práci s osobami s migrační zkušeností v příhraničních regionech České republiky. Jejich cílem není popsat jednotlivé případy do detailu, ale ilustrovat širší témata, se kterými se klienti na služby EURES obracejí, a přidanou hodnotu odborného poradenství v oblasti pracovní mobility.

Příklad 1: Pendler mezi Českou republikou a Německem

Klient z Karlovarského kraje několik let pravidelně dojížděl za zaměstnáním do Bavorska. Přeshraniční zaměstnání mu přinášelo zajímavé pracovní příležitosti, zároveň však znamenalo orientaci v odlišných právních předpisech dvou států. Po ukončení pracovního poměru začal řešit řadu navazujících administrativních otázek – změnu zdravotního pojištění, nárok na rodinné dávky i podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti.

Nebyl si jistý, ve kterém státě má jednotlivé záležitosti vyřizovat ani jaké dokumenty bude potřebovat. Obrátil se proto na poradce EURES, který mu vysvětlil pravidla koordinace systémů sociálního zabezpečení mezi Českou republikou a Německem, pomohl mu zorientovat se v jeho právech a povinnostech a doporučil správný postup při komunikaci s příslušnými institucemi. Díky včasné konzultaci klient předešel administrativním chybám, které mohly vést ke zdržení nebo ztrátě některých nároků, a celý proces změny zaměstnání zvládl bez komplikací.

Příklad 2: Nevypacená mzda v Německu

Český občan pracoval u německého zaměstnavatele, po skončení pracovního poměru však zjistil, že mu nebyla vyplacena část sjednané mzdy. Nevěděl, zda se má obrátit na české, nebo německé instituce, jaké má možnosti obrany ani jakým způsobem může svůj nárok uplatnit v zahraničí. Nejistotu zvyšovala také jazyková bariéra a odlišná pravidla pracovního práva.

Obrátil se proto na poradce EURES, který mu vysvětlil, jaké právní prostředky může využít, jaké dokumenty bude potřebovat a které německé instituce jsou pro řešení jeho situace příslušné. Současně klientovi předal kontakty na partnerské organizace v Německu a díky



zavedené přeshraniční spolupráci mu zprostředkoval aktuální informace o dalším postupu při vymáhání pohledávky. Klient tak získal jasný přehled o svých právech i konkrétních krocích, které měl podniknout, a mohl svůj nárok uplatnit prostřednictvím příslušných německých institucí.

Příklad 3: Podezřelá pracovní nabídka

Rumunský manželský pár přicestoval do České republiky za prací prostřednictvím neověřeného zprostředkovatele. Krátce po příjezdu se ukázalo, že pracovní podmínky neodpovídají tomu, co jim bylo před odjezdem slíbeno. Zaměstnavatel jim odebral osobní doklady, nevyplácel sjednanou mzdu a zajistil ubytování v nevyhovujících podmínkách. Celá situace vykazovala znaky pracovního vykořisťování a klienti se ocitli ve velmi zranitelné pozici, protože neznali české prostředí ani možnosti, jak svou situaci řešit.

Na základě spolupráce poradců EURES v Rumunsku a České republice se podařilo případ ověřit, navázat kontakt s postiženými pracovníky a shromáždit důležité informace pro další postup příslušných institucí. Přeshraniční spolupráce zároveň umožnila rychlou výměnu informací mezi oběma zeměmi a koordinaci poskytované pomoci. Případ potvrdil význam mezinárodní sítě EURES nejen při podpoře legální pracovní mobility, ale také při prevenci pracovního vykořisťování. Současně upozornil na důležitost ověřování pracovních nabídek a zprostředkovatelů ještě před odjezdem do zahraničí a na přínos včasného vyhledání odborného poradenství v případě podezření na porušování pracovních práv.

Příklad 4: Návrat ze Švýcarska a formulář U2

Klient po dobu osmi let pracoval ve Švýcarsku. Po ukončení pracovního poměru se rozhodl vrátit do České republiky a využil možnost exportu podpory v nezaměstnanosti prostřednictvím formuláře U2, který umožňuje po omezenou dobu pobírat dávku z jednoho státu při hledání zaměstnání v jiném. Při přípravě návratu se však řídil nesprávnou informací a odhlásil se ze systému zdravotního pojištění, aniž si ověřil, jaké dopady bude mít tento krok na jeho postavení po příjezdu do České republiky.

Po návratu se dostal do nejisté situace, protože si nebyl jistý svými právy a povinnostmi v oblasti zdravotního pojištění ani správným postupem vůči českým institucím. Obrátil se proto na poradce EURES, který prověřil okolnosti jeho případu, ověřil podmínky účasti ve zdravotním pojištění a vysvětlil klientovi pravidla koordinace systémů sociálního zabezpečení mezi státy. Díky odborné konzultaci získal klient správné informace potřebné k nápravě situace a mohl podniknout kroky vedoucí k vyřešení administrativních komplikací. Případ ukazuje, že při návratu ze zahraničního zaměstnání mohou i zdánlivě drobná rozhodnutí vést k významným problémům a že včasné odborné poradenství pomáhá těmto komplikacím účinně předcházet.



Příklad 5: Vyslaný pracovník mezi třemi státy

Český občan byl zaměstnán u slovenského zaměstnavatele, který jej v rámci poskytování služeb vyslal k výkonu práce do Rakouska. Po ukončení pracovního poměru se vrátil do České republiky a potřeboval zjistit, ve kterém státě má požádat o podporu v nezaměstnanosti a jaká pravidla se na jeho situaci vztahují. Vzhledem k tomu, že u jeho zaměstnání figurovaly tři členské státy Evropské unie, nebylo pro klienta ani pro běžné instituce na první pohled zřejmé, který stát je příslušný k posouzení jeho nároku.

Klient se proto obrátil na poradce EURES, který analyzoval jeho pracovní historii, charakter vyslání i pravidla koordinace systémů sociálního zabezpečení. Na základě evropských koordinačních předpisů pomohl určit příslušný stát odpovědný za posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti a klientovi srozumitelně vysvětlil další postup i potřebné dokumenty. Díky odbornému poradenství získal jistotu, na kterou instituci se obrátit, a předešel zbytečným průtahům způsobeným podáním žádosti v nesprávném státě. Případ ilustruje, že s rostoucí mobilitou pracovníků jsou přeshraniční situace stále komplexnější a jejich správné řešení vyžaduje dobrou znalost evropských pravidel i úzkou spolupráci mezi institucemi jednotlivých členských států.

Příklad 6: Restart kariéry prostřednictvím uznání kvalifikace

Zdravotnická pracovnice získala odbornou kvalifikaci na Ukrajině a po příchodu do České republiky chtěla pokračovat ve své profesi. Brzy však zjistila, že samotná odborná praxe nestačí a že výkon regulovaného povolání je podmíněn uznáním kvalifikace podle českých právních předpisů. Neorientovala se v požadavcích na nostrifikaci, uznávání odborné způsobilosti ani v institucích, které jednotlivé části procesu zajišťují.

Obrátila se proto na poradce EURES, který ve spolupráci se specialistou pro práci s osobami s migrační zkušeností poskytl přehled o celém procesu uznávání kvalifikace. Klientka získala informace o potřebných dokladech, příslušných úřadech, možnostech doplnění požadovaného vzdělání či odborné praxe i o pracovních příležitostech během vyřizování žádosti. Díky koordinovanému poradenství se jí podařilo úspěšně dokončit proces uznání odborné způsobilosti a následně nastoupit do zaměstnání odpovídajícího její kvalifikaci a dosavadní profesní zkušenosti. Případ ukazuje, že kvalitní poradenství může významně urychlit profesní integraci zahraničních pracovníků a současně pomoci českému trhu práce lépe využít jejich odborný potenciál, zejména v profesích, kde dlouhodobě chybí kvalifikovaní pracovníci.



Příklad 7: Agenturní zaměstnávání a náhlá ztráta práce

Skupina zahraničních pracovníků z Filipín zaměstnaných prostřednictvím pracovní agentury přišla v důsledku ukončení zakázky během krátké doby o zaměstnání. Většina z nich pobývala v České republice na zaměstnaneckou kartu a náhlá ztráta práce pro ně neznamenal pouze výpadek příjmů, ale také nejistotu ohledně dalšího legálního pobytu. Klienti si nebyli jisti, jaké mají povinnosti vůči úřadům, jak dlouhou dobu mají na nalezení nového zaměstnání ani jaké dopady může mít vzniklá situace na jejich zdravotní pojištění a další související oblasti.

Případ vyžadoval úzkou spolupráci poradce EURES a specialisty pro práci s osobami s migrační zkušeností. Zatímco specialista poskytl klientům informace o pobytových podmínkách, lhůtách a povinnostech vyplývajících z cizinecké legislativy, poradce EURES je seznámil s možnostmi dalšího pracovního uplatnění, podmínkami zaměstnávání v České republice a pomohl jim zorientovat se v aktuálních pracovních příležitostech. Díky koordinovanému postupu získali klienti ucelené informace o svých právech i povinnostech a mohli včas podniknout kroky směřující k nalezení nového zaměstnání a zachování legálního pobytu. Případ ukazuje, že propojení pracovního a pobytového poradenství je při řešení obdobných situací zásadní a významně přispívá k prevenci nelegálního zaměstnávání i nelegálního pobytu cizinců.

Příklad 8: Když nestačí samotný EURES

Občan Indie žil a pracoval v České republice již několik let. Poté, co dostal nabídku nového zaměstnání, začal řešit změnu zaměstnavatele a s ní související podmínky svého pobytového oprávnění. Současně potřeboval ověřit zdravotní pojištění svých rodinných příslušníků, kteří pobývali v České republice, a zajímaly ho také pracovní podmínky jeho manželky, která zvažovala nástup do zaměstnání v sousedním Německu. Jednotlivé otázky spolu úzce souvisely a zasahovaly do oblasti pracovního práva, pobytové legislativy i koordinace systémů sociálního zabezpečení mezi členskými státy Evropské unie.

Klient se nejprve obrátil na poradce EURES s dotazem týkajícím se změny zaměstnání. V průběhu konzultace se však ukázalo, že jeho situaci nelze vyřešit pouze z pohledu pracovní mobility, navíc nebyl občanem EU. Bylo nezbytné posoudit také podmínky vyplývající z cizinecké legislativy, dopady změny zaměstnání na pobytové oprávnění i související otázky zdravotního pojištění celé rodiny. Do řešení případu se proto zapojil také specialista pro práci s osobami s migrační zkušeností.

Díky společné konzultaci získal klient ucelené informace o všech oblastech, které jeho situace zahrnovala. Oba odborníci z Úřadu práce mu společně vysvětlili jednotlivé administrativní kroky, upozornili na zákonné lhůty i možné dopady nesprávného postupu a doporučili optimální pořadí jednotlivých úkonů. Klient tak nemusel vyhledávat informace u několika různých institucí ani řešit jednotlivé problémy odděleně.



Případ názorně ukazuje, že životní situace zahraničních pracovníků často přesahují rámec samotného zprostředkování zaměstnání nebo pracovněprávního poradenství. Propojení odbornosti a zkušenosti poradců EURES se specialisty pro práci s osobami s migrační zkušeností umožňují řešit obdobné případy komplexně, s ohledem na pracovní mobilitu, pobytové podmínky i sociální zabezpečení.

Příklad 9: Od práce v Německu k vlastnímu podnikání v ČR

Klient s českým občanstvím několik let pracoval jako zaměstnanec v Německu, kde získal odborné zkušenosti i profesní kontakty. Po návratu do České republiky se rozhodl využít nabyté zkušenosti a založit vlastní živnost. Před zahájením podnikání však potřeboval vyřešit řadu administrativních kroků souvisejících s ukončením zaměstnání v Německu, převodem dob sociálního a důchodového pojištění, registrací u českých institucí i navazujícími povinnostmi vůči zdravotní pojišťovně a správě sociálního zabezpečení. Nebyl si jistý, které záležitosti musí vyřídit ještě před odjezdem z Německa a které až po návratu do České republiky.

Obrátil se proto na poradce EURES, který mu poskytl přehled o jednotlivých krocích spojených s návratem ze zahraničního zaměstnání. Vysvětlil mu postup při ukončení pracovního poměru, význam evropských formulářů dokládajících doby pojištění a upozornil ho na administrativní povinnosti, které je třeba splnit před zahájením samostatné výdělečné činnosti v České republice. Díky odbornému poradenství získal klient jasný přehled o svých právech a povinnostech a mohl plynule navázat na své pracovní zkušenosti podnikáním v České republice.

Pracovní mobilita nekončí návratem ze zahraničí. Zkušenosti získané v jiném členském státě často představují významný profesní kapitál, který pracovníci využívají při dalším uplatnění na českém trhu práce, ať už jako zaměstnanci, nebo jako podnikatelé. Kvalitní poradenství jim pomáhá zvládnout administrativní přechod mezi různými systémy a usnadňuje jejich úspěšnou reintegraci na domácí pracovní trh.

Příklad 10: Složitý případ podpory v nezaměstnanosti

Klientka s českým občanstvím několik let pracovala v Polsku, dlouhodobě bydlela na Slovensku a po ukončení zaměstnání se rozhodla zaevidovat jako uchazečka o zaměstnání na Úřadu práce České republiky. Domnívala se, že jí vznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti v České republice, protože zde plánovala hledat nové zaměstnání. Její životní situace však zahrnovala vazby ke třem členským státům Evropské unie a nebylo na první pohled zřejmé, který z nich je podle evropských koordinačních předpisů příslušný k posouzení nároku na dávku.

Při posuzování případu bylo nutné zohlednit nejen místo posledního zaměstnání, ale také skutečné centrum zájmů klientky, tedy stát, ve kterém měla své rodinné, sociální a osobní vazby. Řešení proto vyžadovalo úzkou spolupráci poradce EURES a dalších odborných



pracovišť zabývajících se koordinací systémů sociálního zabezpečení. Na základě společného posouzení všech okolností byl určen příslušný stát odpovědný za výplatu podpory v nezaměstnanosti a klientka získala jednotné a srozumitelné informace o dalším postupu.

Příklad 11: Tlumočení při přeshraničním poradenském dni

Na společném česko-německém poradenském dni se na poradce EURES obrátil klient, který po několika letech práce v Německu řešil souběžně několik problémů. Potřeboval objasnit podmínky nároku na nemocenské dávky, správný postup při komunikaci s německou institucí a vyjasnit si své povinnosti vůči zaměstnavateli. Přestože měl k dispozici potřebné dokumenty, kvůli jazykové bariéře a neznalosti německého správního systému si nebyl jistý, jak situaci správně řešit a obával se, že nesprávným postupem může celý proces zbytečně prodloužit.

Během poradenského dne zprostředkoval český poradce EURES komunikaci mezi klientem a německým poradcem EURES a pomohl převést nejen samotný jazyk, ale také odbornou terminologii a rozdíly mezi českým a německým systémem. Klient tak mohl přímo konzultovat svůj případ s příslušným specialistou, získal odpovědi na konkrétní otázky a odcházel s jasným přehledem o dalších krocích i potřebných dokumentech. Díky osobnímu setkání se podařilo předejít zdlouhavé písemné komunikaci a nejistotě, která často provází řešení přeshraničních případů.

Případ ukazuje, že přeshraniční poradenské dny nepředstavují pouze příležitost získat informace, ale umožňují klientům řešit složité situace přímo s odborníky z obou států. Kombinace odborného poradenství, mezinárodní spolupráce a překonání jazykové bariéry významně usnadňuje orientaci klientů v odlišných právních a administrativních systémech a přispívá k rychlejšímu a efektivnějšímu řešení jejich životních situací.

Příklad 12: Pracovní neschopnost a přeshraniční sociální zabezpečení

Klient dlouhodobě pracoval v Německu, kde byl také nemocensky pojištěn. V důsledku závažného onemocnění se ocitl v dlouhodobé pracovní neschopnosti a začal zvažovat návrat do České republiky i následnou evidenci na Úřadu práce ČR. Jeho situace byla komplikována tím, že v České republice současně vykonával drobnou samostatnou výdělečnou činnost a nebyl si jistý, jaký dopad bude mít jeho zdravotní stav na nárok na nemocenské dávky, případnou podporu v nezaměstnanosti ani na budoucí invalidní zabezpečení.

Během konzultace s poradcem EURES se ukázalo, že případ nelze posoudit pouze z hlediska ukončení pracovního poměru nebo evidence uchazeče o zaměstnání. Bylo nutné zohlednit pravidla koordinace systémů sociálního zabezpečení mezi Českou republikou a Německem, ověřit příslušnost k výplatě nemocenských dávek, posoudit vliv podnikatelské činnosti na další nároky a zohlednit také možné budoucí řízení o invalidním důchodu. Klient získal podrobné informace o svých právech a povinnostech, doporučeném postupu při komunikaci s příslušnými institucemi i o dokumentech, které bude potřebovat při řešení své situace. Díky



odbornému poradenství se podařilo předejít chybným krokům, které by mohly zkomplikovat uplatnění jeho nároků v oblasti sociálního zabezpečení.

Příklad 13: Zaměstnavatel hledá pracovníky za hranicemi

Strojírenská společnost působící v příhraničním regionu dlouhodobě čelila nedostatku kvalifikovaných pracovníků, především v technických a výrobních profesích. Přestože volná pracovní místa opakovaně zveřejňovala v České republice, nedařilo se jí obsadit všechny potřebné pozice. Obrátila se proto na poradce EURES s cílem rozšířit nábor také do sousedních států a oslovit uchazeče, kteří by byli ochotni za práci pravidelně dojíždět přes hranice.

Poradce EURES se zaměstnavatelem nejprve konzultoval požadavky na obsazované pracovní pozice a možnosti jejich propagace prostřednictvím evropské sítě EURES. Nabídky byly následně zveřejněny nejen v České republice, ale také zpřístupněny poradcům EURES v sousedních zemích, kteří je mohli aktivně nabídnout vhodným uchazečům. Současně zaměstnavatel získal informace o podmínkách přeshraničního zaměstnávání, pracovněprávních povinnostech i praktických otázkách spojených s nábořem zahraničních pracovníků. Díky zapojení evropské sítě EURES se podařilo rozšířit okruh oslovených kandidátů a zvýšit šanci na obsazení dlouhodobě nedostatkových pracovních pozic.

Příklad 14: Ztráta zaměstnání občana třetí země

Občan Mongolska několik let legálně pracoval v České republice na základě zaměstnanecké karty. Po náhlém ukončení pracovního poměru se ocitl v nejisté situaci a domníval se, že musí během několika dnů opustit Českou republiku. Obával se, že pokud si okamžitě nenajde nové zaměstnání, přijde o pobytové oprávnění a nebude se již moci do České republiky vrátit. Kvůli neúplným a často protichůdným informacím, které získal od známých a na internetu, začal zvažovat návrat do své domovské země, přestože měl zájem v České republice nadále pracovat.

Obrátil se proto na specialistu pro práci s osobami s migrační zkušeností, který s ním podrobně prošel jeho situaci a vysvětlil mu pravidla vyplývající z pobytové legislativy. Klient získal informace o zákonných lhůtách pro nalezení nového zaměstnání, o svých oznamovacích povinnostech vůči příslušným úřadům i o podmínkách změny zaměstnavatele. Současně byl seznámen s možnostmi hledání nového pracovního uplatnění a s dostupnými poradenskými službami. Díky včasné konzultaci zjistil, že jeho situace není bezvýchodná, využil zákonnou lhůtu k nalezení nového zaměstnavatele a podařilo se mu navázat na předchozí zaměstnání bez přerušení legálního pobytu v České republice.



Zkvalitňování služeb

Jak ukazují příběhy poradenské praxe výše, projekt EURES+3Z Up! postupně reagoval na rostoucí složitost pracovní mobility a zaměstnávání cizinců v České republice. V příhraničních regionech, kde se soustřeďuje vysoký počet přeshraničních pracovníků, zahraničních zaměstnanců i zaměstnavatelů využívajících zahraniční pracovní sílu, přinesl několik významných změn.

Nejvýznamnějším přínosem bylo **rozšíření odborných kapacit prostřednictvím specialistů pro práci s osobami s migrační zkušeností**. Díky jejich zapojení mohou být klientům poskytovány komplexnější služby pokrývající nejen pracovní mobilitu, ale také otázky zaměstnávání cizinců, pobytových oprávnění, zdravotního pojištění, sociálního zabezpečení či integrace.

Projekt současně posílil týmovou spolupráci mezi poradci EURES a specialisty pro práci s osobami s migrační zkušeností. **Tento model umožňuje efektivněji řešit složitější klientské situace**, které často zasahují do více oblastí současně.

Přínosem projektu bylo také **posílení regionální dostupnosti služeb, rozvoj přeshraniční spolupráce s partnery** v sousedních státech a **rozšíření podpory poskytované zaměstnavatelům při náboru pracovníků** z České republiky i ze zahraničí.

Významnou roli sehrál projekt rovněž **v oblasti prevence**. Díky odbornému poradenství mohou klienti i zaměstnavatelé lépe předcházet problémům souvisejícím s nelegální prací, pracovním vykořisťováním, nesprávným nastavením sociálního zabezpečení nebo ztrátou nároků při přeshraniční pracovní mobilitě.

Zkušenosti z příhraničních regionů ukazují, že projekt EURES+3Z Up! **přispěl k posunu od poskytování jednotlivých informací ke komplexní podpoře klienta**, která lépe odpovídá současným potřebám evropského trhu práce.

Překážky získávání pracovní síly ze sousedních zemí

Možnosti českých zaměstnavatelů získávat pracovníky ze sousedních zemí jsou ovlivňovány nejen dostupností pracovních míst a aktivitami na podporu pracovní mobility, ale také **rozdíly mezi jednotlivými národními a regionálními trhy práce**. Přes geografickou blízkost proto nemusí být přeshraniční nábor pracovníků směrem do České republiky jednoduchý.

Jednou z nejvýznamnějších bariér je **úroveň mezd a celková atraktivita pracovních podmínek**. Především v příhraničí s Německem a Rakouskem čeští zaměstnavatelé soutěží o pracovní sílu s firmami na druhé straně hranice, které mohou nabízet vyšší mzdové ohodnocení. Ekonomická motivace k pracovní mobilitě proto v těchto regionech často působí spíše směrem z České republiky do zahraničí než opačně. Samotná existence volných pracovních míst tak nemusí být pro zahraniční uchazeče dostatečnou motivací k přijetí zaměstnání v České republice.



Roli hrají také **jazykové požadavky, dopravní dostupnost a možnosti každodenního dojíždění, rozdíly v pracovních a životních podmínkách, dostupnost bydlení či informovanost uchazečů o pracovních příležitostech na české straně hranice.** Rozhodování pracovníků je přitom ovlivňováno celkovým poměrem mezi nabízenou mzdou, pracovními podmínkami, náklady a časem spojeným s dojížděním a dalšími praktickými aspekty práce v jiném státě.

Specifickou překážkou může být také **konkurence o pracovní sílu mezi samotnými příhraničními regiony.** Nedostatek pracovníků se často týká obdobných profesí na obou stranách hranice, takže český zaměstnavatel nehledá pracovníky na trhu s jejich přebytkem, ale na trhu, který sám může čelit nedostatku pracovní síly.

Služby EURES mohou některé z těchto bariér zmírňovat a **čeští poradci EURES nesporně posilují nábor pracovních sil ze sousedních zemí o zásadní služby odborného poradenství.** Možnosti veřejných služeb zaměstnanosti však mají své limity: zejména rozdíly v úrovni mezd a celkové ekonomické atraktivitě jednotlivých pracovních trhů představují strukturální faktory, které samotné poradenské či náborové aktivity nemohou odstranit.

Doporučení pro další rozvoj služeb

Zkušenosti z příhraničních regionů České republiky potvrzují, že **význam služeb EURES bude v následujících letech dále růst.** Přeshraniční pracovní mobilita se stala běžnou součástí evropského trhu práce a klientské situace jsou stále komplexnější. Vedle tradičních témat spojených s hledáním zaměstnání se stále častěji objevují **otázky sociálního zabezpečení, zaměstnávání cizinců, pobytových oprávnění, rodinných dávek nebo integrace zahraničních pracovníků.**



1. Zachovat a dále rozvíjet odborné kapacity v regionech

Jedním z klíčových předpokladů kvalitních služeb je **dostupnost odborného poradenství přímo v regionech**, kde přeshraniční mobilita probíhá. Dosavadní zkušenosti potvrzují přínos úzké spolupráce poradců EURES a specialistů pro práci s osobami s migrační zkušeností. Zachování a další rozvoj tohoto modelu představují důležitý předpoklad pro zvládání stále složitějších klientských situací.

2. Posilovat přeshraniční institucionální spolupráci

Kvalita poradenství je přímo závislá na aktuálnosti informací a schopnosti řešit konkrétní případy ve spolupráci s partnerskými institucemi. Doporučuje se **dále rozvíjet pravidelné kontakty** s poradci EURES v rámci evropské sítě a relevantními institucemi v Německu, Rakousku, Polsku a na Slovensku, podporovat společné poradenské akce a vytvářet příležitosti pro sdílení zkušeností a dobré praxe mezi odborníky na obou stranách hranice.

3. Posilovat preventivní a osvětové aktivity

Řada problémů vznikajících při pracovní mobilitě souvisí s nedostatkem informací nebo s využíváním neověřených zdrojů. Další rozvoj služeb by měl směřovat k **posilování preventivních aktivit zaměřených na bezpečnou pracovní mobilitu**, rozpoznávání



rizikových pracovních nabídek, prevenci pracovního vykořisťování a zvyšování právního povědomí klientů i zaměstnavatelů.

4. Rozvíjet služby pro zaměstnavatele

Nedostatek pracovní síly bude i nadále jedním z hlavních faktorů ovlivňujících trh práce v příhraničních regionech. EURES může sehrát významnou roli při propojování zaměstnavatelů s pracovníky z České republiky i ze zahraničí. Další rozvoj by měl směřovat **k posilování poradenských služeb pro zaměstnavatele** a k většímu využívání evropské sítě EURES při přeshraničním náboru. Znalost potřeb zaměstnavatelů v regionu je zásadní hodnotou poradenského týmu EURES.

5. Zaměřit se na mladou generaci

Dlouhodobou perspektivu pracovní mobility významně **ovlivňuje informovanost mladých lidí o možnostech evropského trhu práce**. Projekt bude pokračovat v aktivitách zaměřených na **žáky, studenty a učně**, podporovat přeshraniční exkurze, odborné stáže a spolupráci se školami a zaměstnavateli v příhraničních regionech. Posílí se tak atraktivita příhraničí v očích nejmladší generace pracovního trhu a kvalitními osvětovými aktivitami se předejde rizikovým situacím, jako jsou falešné pracovní nabídky v sousední zemi a nelegální práce a brigády.

Rizika dalšího vývoje

Další rozvoj přeshraniční pracovní mobility bude ovlivňovat především **rostoucí složitost evropské i národní legislativy** upravující zaměstnávání, pobyt a koordinaci systémů sociálního zabezpečení. Klienti stále častěji řeší situace, které zahrnují více států současně a vyžadují správnou orientaci v právních předpisech i administrativních postupech několika institucí. **S rostoucí komplexností těchto případů se zvyšují také nároky na odbornou připravenost poradců a meziinstitucionální spolupráci.**

Významnou výzvou je zachování dostupnosti specializovaného poradenství v příhraničních regionech. Právě zde se koncentruje nejvyšší intenzita přeshraniční pracovní mobility a zároveň vzniká nejvíce případů, které vyžadují individuální odborné řešení. **Případné oslabení regionálních odborných kapacit by mohlo vést ke zhoršení dostupnosti služeb pro pracovníky i zaměstnavatele a prodloužení doby potřebné k řešení jejich situací.**

Dalším dlouhodobým faktorem je přetrvávající **nedostatek pracovní síly v řadě odvětví české ekonomiky**, který zvyšuje význam zahraniční pracovní migrace. Spolu s rostoucím počtem zahraničních pracovníků však narůstá i potřeba **poskytovat kvalitní a ověřené informace** o podmínkách zaměstnávání, pobytu a souvisejících právech a povinnostech. V opačném případě se zvyšuje prostor pro šíření nepřesných či zavádějících informací, které mohou vést k chybným rozhodnutím pracovníků i zaměstnavatelů.



Analýza informačních zdrojů využívaných cizinci zpracovaná v rámci projektu EURES+3Z Up! ukázala, že zahraniční pracovníci získávají informace o zaměstnání a životě v České republice z velmi různorodých zdrojů. Vedle oficiálních webových stránek veřejných institucí využívají sociální sítě, komunikační platformy, internetová diskusní fóra nebo doporučení známých. Výsledky současně upozornily na **vysoké riziko šíření neaktuálních či nepřesných informací** a potvrdily význam dostupných, srozumitelných a vícejazyčných informačních materiálů poskytovaných veřejnou správou.

S pokračující pracovní migrací nabývá na významu také prevence pracovního vykořisťování, nelegálního zaměstnávání a dalších forem porušování pracovních práv. **Analýza realizovaná v Plzeňském kraji** v rámci projektu EURES+3Z Up! potvrdila, že **zahraniční pracovníci mohou být vzhledem ke své omezené znalosti českého právního prostředí, jazykovým bariérám či závislosti na zaměstnavateli nebo zprostředkovateli zranitelnější vůči nekalým praktikám**. Současně poukázala na význam včasného poskytování ověřených informací, dostupného odborného poradenství a efektivní spolupráce veřejných institucí při identifikaci a řešení rizikových situací.

Digitalizace veřejné správy a rostoucí nároky na digitální kompetence. Řada agend (ePortál ČSSZ, Jenda, klientské portály zdravotních pojišťoven, elektronická komunikace s úřady) se přesouvá do online prostředí. Pro část zahraničních pracovníků představuje orientace v českých digitálních systémech významnou bariéru, která může omezovat jejich přístup ke službám i výkon jejich práv.

Do budoucna bude proto důležité **dále rozvíjet preventivní aktivity zaměřené na zvyšování informovanosti** zahraničních pracovníků i zaměstnavatelů, podporovat rozpoznávání rizikových pracovních nabídek a posilovat meziinstitucionální spolupráci při ochraně pracovníků před pracovním vykořisťováním a dalšími formami porušování pracovních práv.

Závěrečné syntetické stanovisko

Příhraniční regiony České republiky představují specifické prostředí, ve kterém se nejvýrazněji projevují **přínosy i výzvy evropského trhu práce**. Geografická blízkost sousedních států vytváří obyvatelům těchto oblastí mimořádné příležitosti k pracovnímu uplatnění, současně však přináší zvýšené nároky na orientaci v rozdílných právních, sociálních a administrativních systémech.

Analýza ukazuje, že služby EURES v příhraničních regionech **prošly v posledních dvou desetiletích významným vývojem**. Z původně informační služby zaměřené především na zprostředkování pracovních příležitostí se postupně stal **odborný poradenský systém**, který pomáhá klientům řešit široké spektrum situací spojených s přeshraniční pracovní mobilitou. Vedle samotného zaměstnání zahrnuje poradenství také otázky sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění, dávek v nezaměstnanosti, uznávání kvalifikací, zaměstnávání cizinců, pobytoových oprávnění či prevence pracovního vykořisťování.



Zkušenosti z jednotlivých příhraničních oblastí potvrzují, že úspěšná podpora pracovní mobility je založena především na **dlouhodobě budovaných vztazích mezi institucemi, znalosti regionálních specifik a schopnosti poskytovat klientům aktuální a prakticky využitelné informace**. Mimořádný význam má v tomto směru přeshraniční spolupráce mezi poradci EURES a partnerskými institucemi v Německu, Rakousku, Polsku a na Slovensku, která umožňuje rychlé řešení konkrétních klientských situací a přístup k ověřeným informacím přímo ze zahraničí.

Významný kvalitativní posun přinesl projekt EURES+3Z Up!, který rozšířil odborné kapacity sítě prostřednictvím specialistů pro práci s osobami s migrační zkušeností a vytvořil podmínky pro užší propojení služeb zaměřených na pracovní mobilitu a zaměstnávání zahraničních pracovníků. V praxi se ukazuje, že stále více klientských situací vyžaduje kombinaci těchto odborností a že právě **týmová spolupráce představuje jeden z největších přínosů současného modelu služeb**.

Současně je zřejmé, že nároky na poskytované služby budou i nadále růst. Stále složitější klientské případy, rostoucí význam zahraniční pracovní síly, proměny evropské legislativy i nové formy pracovní mobility kladou **vysoké požadavky na odbornost, flexibilitu a vzájemnou spolupráci všech zapojených aktérů**.

Závěrečná evaluace projektu EURES+3Z Up! zároveň ukazuje, že dosažené kvalitativní změny nelze považovat za samozřejmé. Jejich dlouhodobé udržení bude záviset **na stabilitě odborných kapacit, systematickém metodickém vedení, sdílení dobré praxe napříč regiony a pokračující podpoře přeshraniční spolupráce**. Právě tyto faktory budou rozhodovat o tom, zda se podaří zachovat a dále rozvíjet vysokou úroveň služeb, která byla v průběhu projektu vybudována.

Příhraniční regiony České republiky tak nepředstavují pouze prostor intenzivní pracovní mobility, ale také prostředí, ve kterém vznikají a ověřují se nové přístupy k podpoře evropského trhu práce. Zkušenosti získané v těchto regionech potvrzují, že **kvalitní poradenství, meziinstitucionální spolupráce a odborné zázemí představují klíčové předpoklady pro bezpečnou, legální a udržitelnou pracovní mobilitu v Evropě**.

Zpracování údajů

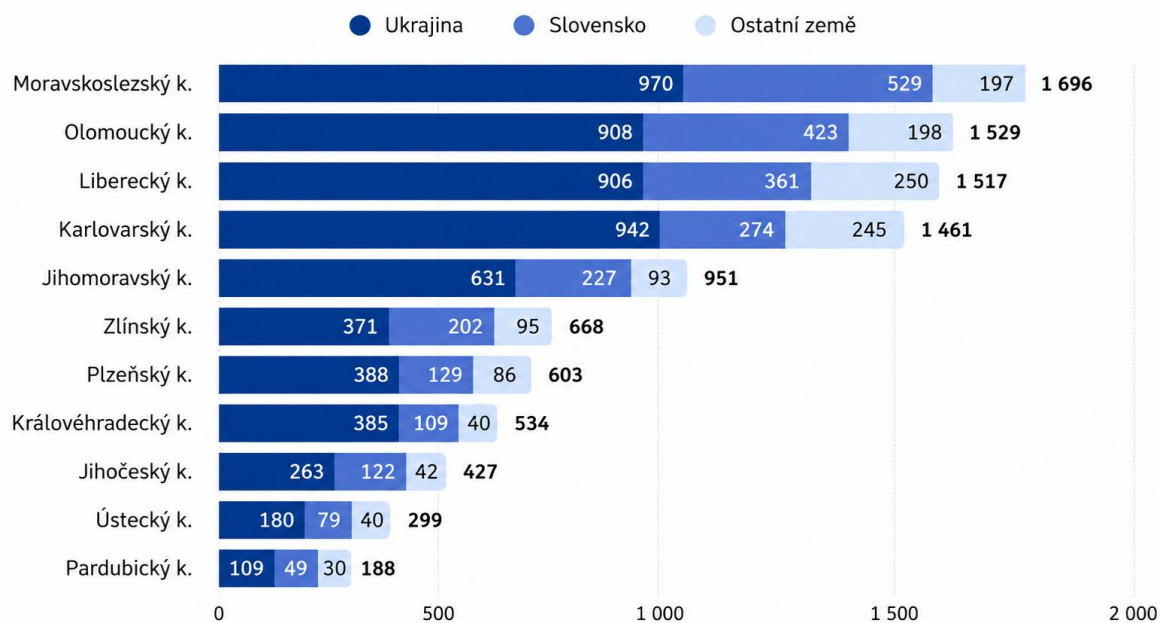
Materiál vychází z odborných zkušeností poradců EURES a specialistů pro práci s osobami s migrační zkušeností, z interních statistik projektu, metodických podkladů, legislativních dokumentů a dalších relevantních zdrojů. Uvedené příklady z praxe ilustrují typové klientské situace, se kterými se poradci setkávají při poskytování služeb. Vycházejí ze skutečných případů, byly však z důvodu ochrany osobních údajů anonymizovány a v odůvodněných případech upraveny nebo synteticky sloučeny tak, aby nebylo možné identifikovat konkrétní osoby, zaměstnavatele ani jednotlivé kazuistiky.



Přílohy

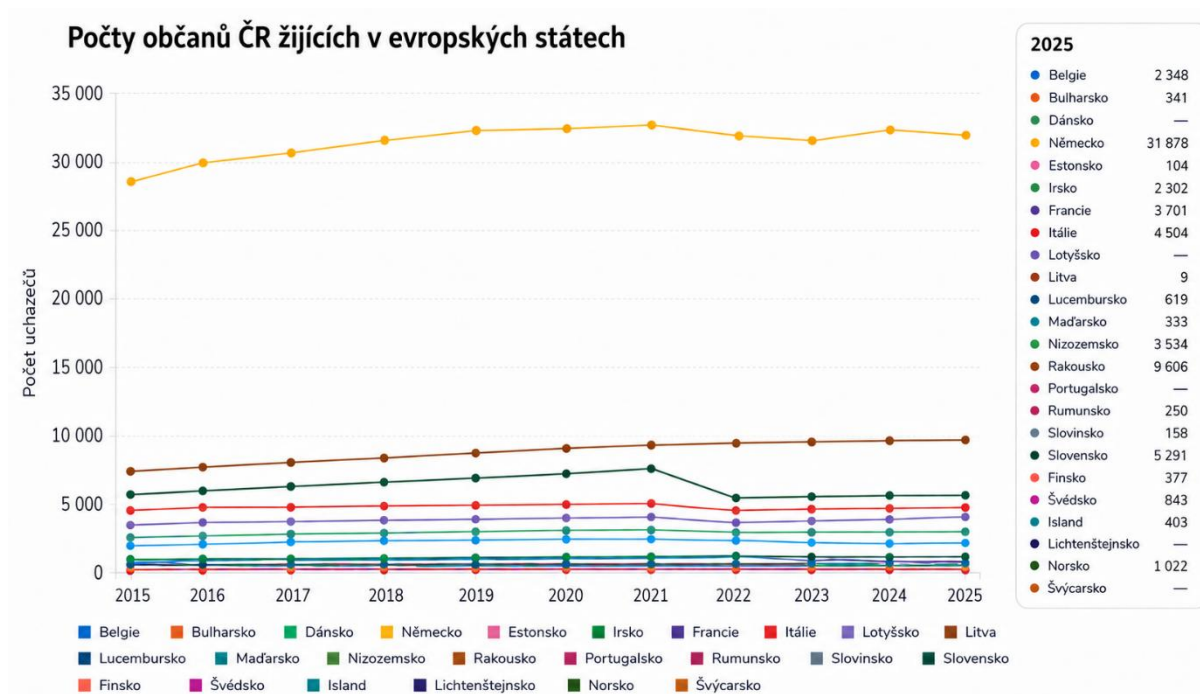
Počty cizinců pracujících v příhraničních oblastech ČR

Uchazeči o zaměstnání v příhraničních krajích podle občanství





Počty občanů ČR žijících v evropských zemích



Seznam použitých informačních zdrojů

Dokumenty a výstupy projektu EURES+3Z Up!

<https://mpsv.gov.cz/eures-3z-up->

1. Analýza pracovní migrace z Filipín, Ministerstvo práce a sociálních věcí, projekt EURES+3Z Up!
2. Analýza pracovního vykořisťování a nelegálního zaměstnávání cizinců v Plzeňském kraji, Ministerstvo práce a sociálních věcí, projekt EURES+3Z Up!
3. Analýza informačních zdrojů využívaných cizinci, Ministerstvo práce a sociálních věcí, projekt EURES+3Z Up!
4. Komplexní komunikační strategie služeb zaměstnanosti vč. služeb EURES
5. Praktické příklady řešení reálných situací cizinců specialisty pro práci s OMZ a poradci EURES
6. Evaluace projektu EURES+3Z Up! – Závěrečná evaluační zpráva



7. Jak správně přeshraničně poskytovat služby a vysílat pracovníky
8. Interní metodické materiály a statistiky

Oficiální evropské informační zdroje

9. Evropská síť EURES
<https://eures.europa.eu>
10. European Labour Authority (ELA)
<https://www.ela.europa.eu>
11. Your Europe – zaměstnání, práce a sociální zabezpečení
<https://europa.eu/youreurope>
12. EUR-Lex – databáze právních předpisů Evropské unie
<https://eur-lex.europa.eu>
13. EURES Portal – Living and Working Conditions (informace o životních a pracovních podmínkách v jednotlivých zemích EU)
14. Practical Guide on the applicable legislation in the EU, EEA and Switzerland (Evropská komise)
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=868&langId=en>

České právní předpisy

15. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>
16. Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>
17. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>
18. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-187>

Oficiální české informační zdroje

19. Ministerstvo práce a sociálních věcí
<https://www.mpsv.gov.cz>
20. Úřad práce České republiky
<https://www.up.gov.cz>



**Spolufinancováno
Evropskou unií**



Ministerstvo
práce a sociálních věcí



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

21. Česká správa sociálního zabezpečení

<https://www.cssz.gov.cz>

22. Český statistický úřad

<https://www.czso.gov.cz>