Veřejná zakázka:

„Evaluace projektu Evropské služby zaměstnanosti ČR II (EURES ČR II)“

Zadavatel: Generální ředitelství Úřadu práce ČR

Závěrečná evaluační zpráva

12. 4. 2023

**Zpracoval odborný tým společnosti Inboox CZ, s.r.o. ve složení:**

Mgr. Martin Stanoev, Ph.D., sociolog

Bc. Viktor Bělohoubek, sociolog

Mgr. Andrea Ulrichová, projektová manažerka

**Supervize:**

Ing. Iva Sehnalová, garant projektu

**B R N O**

**2 0 2 3**

**Obsah**

[Seznam zkratek 4](#_Toc132203747)

[1. Manažerské shrnutí 5](#_Toc132203748)

[2. Executive summary 8](#_Toc132203749)

[3. Úvod 12](#_Toc132203750)

[4. Metodologie a průběh evaluačního šetření 14](#_Toc132203751)

[4.1. Dotazníková šetření 14](#_Toc132203752)

[4.2. Kvalitativní část výzkumu 16](#_Toc132203753)

[5. EQ1: Jaké je sociodemografické složení osob, které využívají EURES? 17](#_Toc132203754)

[5.1. Statistiky k přeshraniční mobilitě 17](#_Toc132203755)

[5.2. Statistiky k aktivitám projektu 17](#_Toc132203756)

[5.3. Zjištění z dotazníkových šetření 18](#_Toc132203757)

[5.4. Zjištění z kvalitativní části výzkumu 24](#_Toc132203758)

[5.5. Shrnutí zjištění k EQ 1 26](#_Toc132203759)

[6. EQ2: Jaké je povědomí o službách EURES? 27](#_Toc132203760)

[6.1. Zjištění z kvalitativní části výzkumu 27](#_Toc132203761)

[6.2. Zjištění z dotazníkových šetření 29](#_Toc132203762)

[6.3. Shrnutí zjištění k EQ2 31](#_Toc132203763)

[7. EQ 3: V jakých oblastech poradci EURES nejčastěji poskytují poradenství? Zhodnoťte kvalitu služeb, které EURES poradci poskytují. 32](#_Toc132203764)

[7.1. Zjištění z kvalitativní části výzkumu 32](#_Toc132203765)

[7.2. Zjištění z dotazníkových šetření 35](#_Toc132203766)

[7.3. Shrnutí zjištění k EQ 3 39](#_Toc132203767)

[8. EQ 4: Jaký je přínos projektu EURES pro zaměstnavatele? 40](#_Toc132203768)

[8.1. Zjištění z kvalitativní části výzkumu 40](#_Toc132203769)

[8.2. Zjištění z dotazníkových šetření 42](#_Toc132203770)

[8.3. Shrnutí zjištění k EQ 4 42](#_Toc132203771)

[9. EQ5: Existují bariéry, které omezují užitečnost služeb EURES pro zaměstnavatele i ostatní klienty? 44](#_Toc132203772)

[9.1. Zjištění z kvalitativní části výzkumu 44](#_Toc132203773)

[9.2. Shrnutí zjištění k EQ 5 45](#_Toc132203774)

[10. EQ 6: Jaké silné a slabé stránky má portál EURES vzhledem k naplnění cíle projektu a samotné služby EURES? 46](#_Toc132203775)

[10.1. Zjištění z kvalitativní části výzkumu 46](#_Toc132203776)

[10.2. Zjištění z dotazníkových šetření a analýzy statistik webu 48](#_Toc132203777)

[10.3. Shrnutí zjištění k EQ 6 49](#_Toc132203778)

[11. EQ 7: Jaké změny nastaly v poskytování služeb EURES díky realizaci projektu? 50](#_Toc132203779)

[11.1. Zjištění z kvalitativní části výzkumu 50](#_Toc132203780)

[11.2. Zjištění z dotazníkových šetření 52](#_Toc132203781)

[11.3. Shrnutí zjištění k EQ 7 52](#_Toc132203782)

[12. EQ 8: Do jaké míry došlo díky realizaci projektu k rozvoji odbornosti poradců EURES a dalších pracovníků Úřadu práce? 53](#_Toc132203783)

[12.1. Zjištění z kvalitativní části výzkumu 53](#_Toc132203784)

[12.2. Zjištění z dotazníkových šetření 54](#_Toc132203785)

[12.3. Shrnutí zjištění k EQ 8 55](#_Toc132203786)

[13. EQ 9: Jakým způsobem ovlivnila pandemie Covid-19 realizaci projektu a jeho výstupy? 56](#_Toc132203787)

[13.1. Zjištění z kvalitativní části výzkumu 56](#_Toc132203788)

[13.2. Zjištění z dotazníkových šetření 57](#_Toc132203789)

[13.3. Shrnutí zjištění k EQ 9 58](#_Toc132203790)

[14. Závěry a doporučení pro praxi 59](#_Toc132203791)

[14.1. Závěry evaluačního šetření 59](#_Toc132203792)

[14.2. Doporučení pro praxi 60](#_Toc132203793)

[Seznam tabulek 63](#_Toc132203794)

[Seznam grafů 64](#_Toc132203795)

Seznam zkratek

ČR Česká republika

DPP Dohoda o provedení práce

EHP Evropský hospodářský prostor

ESF Evropský sociální fond

EU Evropská unie

EURES Evropské služby zaměstnanosti

EQ Evaluační otázka

IT Informační technologie

OP Operační program

PR Public relations

ÚP Úřad práce

1. Manažerské shrnutí

**POZITIVA PROJEKTU:**

* **Rozšíření povědomí o síti EURES mezi zaměstnanci ÚP**

Díky realizaci projektu došlo ke zvýšení povědomí o poskytovaných službách EURES mezi zaměstnanci ÚP. To pozitivně ovlivnilo jejich schopnost poskytovat základní informace o projektu zájemcům, a také zvyšovali povědomí o těchto službách mezi potenciálními zájemci. Projekt také prokazatelně vedl ke zvýšení odbornosti v oblasti mezinárodní mobility pracovních sil a tím zvýšil kompetence zaměstnanců ÚP.

* **Zvýšení odbornosti EURES poradců**

Projekt zajistil dostupnost adekvátních školení, která vedou k poskytování vysoce profesionálních služeb a umožňují zodpovídat i sofistikované dotazy a řešit i komplikované problémy, se kterými se mohou klienti potýkat. Zároveň tato školení nevedla pouze ke zlepšení znalostí EURES poradců, ale i k jejich zlepšení v oblasti soft skills.

* **Zajištění profesionálního fungování služeb v dostatečné kvalitě a se zaměřením na dostatečně širokou skupinu obyvatel**

Služeb EURES nadále využívá pestrá skupina klientů jak z řad obyvatel ČR, tak i zahraničních občanů, a to nejen v oblasti hledání pracovních pozic, ale i v poskytování informací a podpoře při výjezdu i po návratu, stejně tak je poradenství poskytováno i osobám, které čelí na trhu práce znevýhodnění za udržení dostatečně individualizovaného přístupu k jednotlivým klientům. Poskytování služeb nebylo výrazně přerušeno ani z důvodu pandemie Covid-19. Naopak služba poskytovala další podporu například pendlerům, kteří čelili ztížené situaci vzhledem k omezené možnosti přeshraničního pohybu.

**BARIÉRY PROJEKTU:**

* **Stagnace rozšiřování spolupráce se zaměstnavateli**

Projekt nedokázal plně rozvinout spolupráci se zaměstnavateli, kteří využívají jeho služeb pouze doplňkově. Projekt nedokázal v dostatečné míře zacílit své aktivity na zaměstnavatele a také některé postupy, které jsou ve srovnání s alternativními místy, kde poptávat pracovní sílu, pro uživatele hůře dostupné. Na tuto oblast také více dopadly důsledky pandemie Covid-19, která zpřetrhala některé existující vazby. Spolupráce je též ztížena vzhledem k nižší atraktivitě trhu práce v České republice ve srovnání se západními zeměmi.

* **Administrativní a organizační překážky v projektu**

V důsledku některých administrativních překážek je snížena flexibilita jednotlivých aktivit, a tedy i jeho možnost adekvátně reagovat na změny na trhu práce i obecně na požadavky klientů a EURES poradců. Překážky souvisí jak s financováním z ESF, které je omezující a snižuje možnost poskytovat služby flexibilně, tak se samotným nastavením některých postupů v rámci ÚP a organizační strukturou na úřadě. To dále snižuje atraktivitu služby oproti komerčním firmám nabízejícím zprostředkování práce. Organizační struktura snižuje schopnost efektivně koordinovat práci EURES poradců, ti také nemohou například jednoduše provozovat některé propagační aktivity, které podléhají schválení ze strany centrály ÚP.

* **Omezená schopnost propagovat projekt**

I v souvislosti s omezenou veřejnou poptávkou po odlivu pracovních sil z ČR je propagace služeb projektu nedostatečná. Významná část klientů se o službě nedozvěděla z žádné propagační akce, ale zprostředkovaně buď přímo na ÚP, nebo od svého známého. V projektu jsou jen velmi omezeně využity reklamní kampaně, absentuje zajištění propagačních materiálů. S propagací projektu souvisí také relativně špatná uživatelská přívětivost EURES portálu, která může některé potenciální klienty odradit od využívání.

**Hlavní zjištění a závěry evaluace**

Samotná evaluace vede k dalším zajímavým zjištěním, která přibližují fungování samotné služby v ČR. Ta se projevila jako poměrně individualizovaná, a to nejen v rámci jednotlivých požadavků klientů, ale také vzhledem ke specifickým situacím na trh práce v jednotlivých krajích, což klade do budoucna jasné možnosti rozvoje služeb právě s ohledem na specifické požadavky jednotlivých krajů. Práce EURES poradců se také (i vzhledem k omezeným možnostem, které v této oblasti mají) méně zaměřuje na samotné zprostředkování konkrétních pracovních příležitostí (respektive zprostředkování pracovníků pro zaměstnavatele), než by se dalo očekávat, a více se orientují na řešení problematických situací, které mohou nastat v případě přeshraniční pracovní mobility, a zodpovídání specifických dotazů, jež usnadňují zejména administrativní část, která je se získáváním práce v zahraničí neodmyslitelně spjata. Tímto způsobem služba EURES významně napomáhá k naplnění práva na svobodný pohyb pracovních sil v rámci EU.

Zcela jednoznačně byla převážně pozitivní zpětná vazba na služby poradců EURES, která byla v rámci evaluace získávána. Tato zpětná vazba jasně poukazuje na kvalitní naplnění cílů služby jak v oblasti spolupráce s uchazeči o zaměstnání, tak se stávajícími zaměstnanci i zaměstnavateli. V tomto směru je na místě poznamenat, že považujeme za významný i závěr, že jedním z důležitých úspěchů projektu EURES ČR II je právě to, že umožnil pokračování služby v dostatečně vysoké kvalitě i navzdory problémům, které v jeho průběhu nastaly (ať už pandemie onemocnění Covid-19, či odchod Spojeného království z EU). Projekt tedy naplnil svůj cíl navzdory některým zmíněným nedostatkům, přičemž tyto informace jsou dále rozpracovány ve vlastní zprávě.

**Doporučení**

Z výše uvedených závěrů formulujeme návrhy a doporučení, které adresují zacelení některých mezer, které evaluace popsala, případně vedou k posílení dobré praxe projektu.

* **Zintenzivnit míru propagačních aktivit**

Doporučujeme zvýšit propagaci projektu skrze všechny kanály, na kterých lze očekávat, že je sledují potenciální zájemci o služby EURES (jak ze strany zaměstnavatelů, tak zaměstnanců). Je možné propagaci také dále upravovat dle regionálních charakteristik poskytovaného poradenství. Pro omezení politicky hůře průchozí propagace odjezdu pracovních sil, lze aktivity zaměřit na propagaci poradenských služeb, které poskytují pomoc při potížích s administrativou, ve vztahu k sociálnímu zabezpečení v jednotlivých zemích atd. Dále je vhodné pokračovat a prohloubit aktivity na veletrzích práce, kde je nejsnazší přístup k osobám, které mohou mít o služby tohoto typu zájem. Je také vhodné navázat na konání konferencí a setkání se zaměstnavateli.

* **Usilovat o posílení spolupráce se zaměstnavateli**

Je vhodné navázat a prohloubit aktivity směřující k oslovování zaměstnavatelů. Je vhodné též podpořit rozvoj a propagaci poradenských služeb pro zaměstnavatele nad rámec poskytování pomoci se samotným získáváním pracovních sil, protože jak evaluační zpráva poukazuje, existují systémové nedostatky, které omezují konkurenceschopnost služeb EURES ve srovnání s komerčními portály na zprostředkování práce. Je také možné rozšířit zaměření projektu na občany třetích zemí, kde je vyšší konkurenceschopnost nabídek práce v ČR oproti jejich domovským pracovním trhům, či zintenzivnit spolupráci úřadů práce se zeměmi jihu Evropy nebo na východě EU.

* **Shromažďovat datové podklady pro strategické plánování**

Za účelem kvalitnějšího cílení poskytování služeb na potřeby obyvatel v regionech a také jejich přizpůsobování rychle se měnícímu trhu práce v Evropě, doporučujeme získávat alespoň základní datové podklady o trhu práce v ČR a zahraničí s ohledem na problematiku, které se EURES věnuje. Podobnou zajímavou oblastí může být rozšíření a ve srovnání s dřívějším stavem i obnovení poskytování informací o návštěvnosti portálu EURES Generálnímu ředitelství ÚP ČR či přímo EURES poradcům, což umožní službě reagovat na aktuální poptávku zájemců skrze pravidelné aktualizace či rozšiřování těch částí portálu, které jsou v dané době nejnavštěvovanější či rozšiřování služeb v těch oblastech, které vzbuzují dle dat z portálu největší zájem.

* **Dále věnovat pozornost socioekonomicky znevýhodněným uchazečům o zaměstnání a uchazečům ze třetích zemí**

Ačkoli lze vyzdvihnout, že služby EURES vhodně reagují na potřeby socioekonomicky znevýhodněných uchazečů o práci, je třeba tuto oblast dále rozšiřovat i vzhledem k obvykle horší dosažitelnosti této skupiny a jejím specifickým charakteristikám ve vztahu k trhu práce. Toto doporučení je o to aktuálnější vzhledem k množství uprchlíků z Ukrajiny, kteří se nachází na trhu práce v České republice a čelí znevýhodnění zejména v oblasti jazykové bariéry.

* **Rozšíření autonomie poradenských služeb EURES**

Za účelem usnadnění poskytování služeb je na místě uvažovat o změně organizační struktury národní sítě EURES, která by mu umožnila reagovat pružněji na změny na trhu práce, ale také usnadňovala práci samotným EURES poradcům. V tomto směru navrhujeme například vyjmout pozice EURES poradců zpod manažerů krajských poboček a umístit je přímo pod řízení poradenských služeb  na Generálním ředitelství ÚP ČR jak v oblasti kariérní a organizační,, tak částečně i v oblasti finanční podpory a odměňování.

**Popis postupů vedoucích k výše uvedeným zjištěním:**

V rámci vlastního šetření bylo využito kombinace kvalitativních a kvantitativních výzkumných metod, které byly zaměřeny na různé aktéry, což umožnilo poskytnout náhled na fungování projektu z co možná největšího množství perspektiv. Mezi využitými metodami byly fokusní skupiny, polostrukturované rozhovory a dotazníková šetření, která byla zaměřena na EURES poradce, realizační tým projektu a také klienty, a to jak na zaměstnavatele, tak uchazeče o práci či zaměstnance. Vedle toho byl pro vhled do projektu proveden desk research z veřejně dostupných informací o projektu, a také z projektové dokumentace poskytnuté realizačním týmem. Cílem evaluace samotné bylo zhodnocení projektu EURES ČR II, čehož mělo být primárně dosaženo skrze vyčerpávající zodpovězení devíti hlavních evaluačních otázek.

1. Executive summary

**POSITIVE OF THE PROJECT:**

* **Expanding awareness of the EURES network among employees of the labour office.**

Thanks to the implementation of the project, there was an increase in awareness of the EURES services provided among employees of the labour office. This positively affected their ability to provide basic information about the project to interested parties, as well as raising awareness of these services among potential interested parties. The project also demonstrably led to an increase in expertise in the field of international labour mobility and thereby increased the competence of employees of the labour office.

* **Increasing the expertise of EURES advisors**

The project ensured the availability of adequate training, which leads to the provision of highly professional services and enables answering even sophisticated questions and solving even complicated problems that clients may face. At the same time, these trainings did not only improve the knowledge of EURES advisers, but also improved their soft skills.

* **Ensuring the professional functioning of services of sufficient quality and with a focus on a sufficiently broad population group**

EURES services continue to be used by a diverse group of clients both from the Czech Republic and foreign citizens, not only in the area of job search, but also in the provision of information and support during departure and after return, as well as counseling is also provided to persons facing disadvantage in the labour market for maintaining a sufficiently individualized approach to individual clients. The provision of services was not significantly interrupted due to the Covid-19 pandemic either. On the contrary, the service provided additional support, for example, to commuters who faced a difficult situation due to the limited possibility of cross-border movement.

**PROJECT BARRIERS:**

* **Stagnation in expanding cooperation with employers**

The project was unable to fully develop cooperation with employers who use its services only additionally. The project failed to sufficiently target its activities on employers and also some procedures that are less accessible to users compared to alternative places to request labour. This area was also more affected by the consequences of the Covid-19 pandemic, which broke some existing ties. Cooperation is also made more difficult due to the lower attractiveness of the labour market in the Czech Republic compared to Western countries.

* **Administrative and organizational obstacles in the project**

As a result of some administrative obstacles, the flexibility of individual activities is reduced, and thus its ability to respond adequately to changes in the labour market and, in general, to the requirements of clients and EURES advisers. Obstacles are related both to financing from the ESF, which is restrictive and reduces the possibility to provide services flexibly, and to the very setting of some procedures within the labour office and the organizational structure at the office. This further reduces the attractiveness of the service compared to commercial firms offering job placement. The organizational structure reduces the ability to effectively coordinate the work of EURES advisers, they also cannot, for example, simply run some promotional activities that are subject to approval by the head office of the labour office.

* **Limited ability to promote the project**

Even in connection with the limited public demand for the outflow of labour from the Czech Republic, the promotion of the project's services is insufficient. A significant part of the clients did not learn about the service from any promotional event, but indirectly either directly at the labour office or from an acquaintance. Advertising campaigns are only used to a very limited extent in the project, there is no provision of promotional materials. The promotion of the project is also related to the relatively poor user-friendliness of the EURES portal, which may discourage some potential clients from using it.

**Main findings and conclusions of the evaluation**

The evaluation itself leads to other interesting findings that approximate the functioning of the service itself in the Czech Republic. This proved to be relatively individualized, not only within the individual requirements of clients, but also due to the specific situations on the labour market in individual regions, which creates clear possibilities for the development of services in the future precisely with regard to the specific requirements of individual regions. The work of EURES advisers is also (even in view of the limited possibilities they have in this area) less focused on the mediation of specific job opportunities (i.e. mediation of workers for employers) than one might expect, and more oriented towards solving problematic situations that may arise in the case of cross-border labour mobility, and answering specific questions that facilitate the administrative part in particular, which is inherently linked to obtaining a job abroad. In this way, the EURES service significantly contributes to the fulfillment of the right to free movement of labour within the EU.

The feedback on the services of the EURES advisers, which was obtained as part of the evaluation, was clearly predominantly positive. This feedback clearly points to the high-quality fulfillment of the service's goals both in the field of cooperation with job seekers and with existing employees and employers. In this regard, it is appropriate to note that we also consider it important to conclude that one of the important successes of the EURES CR II project is precisely the fact that it enabled the continuation of the service at a sufficiently high quality despite the problems that arose during it (whether the disease pandemic Covid-19, or the United Kingdom leaving the EU). Thus, the project fulfilled its goal despite some mentioned shortcomings, while this information is further elaborated in its own report.

**Recommendations**

Based on the above conclusions, we formulate proposals and recommendations that address the closing of some of the gaps that the evaluation described, or lead to strengthening the good practice of the project.

* **Intensify the level of promotional activities**

We recommend increasing the promotion of the project through all channels where it can be expected to be followed by potential candidates for EURES services (both employers and employees). It is also possible to further adjust the promotion according to the regional characteristics of the consultancy provided. In order to limit the politically difficult promotion of the departure of the workforce, activities can be focused on the promotion of consulting services that provide assistance in administrative problems, in relation to social security in individual countries, etc. It is also advisable to continue and deepen activities at job fairs, where it is easiest access to persons who may be interested in services of this type. It is also advisable to follow up on holding conferences and meetings with employers.

**• Strive to strengthen cooperation with employers**

It is appropriate to continue and deepen activities aimed at reaching out to employers. It is also appropriate to support the development and promotion of advisory services for employers beyond the provision of assistance with labour recruitment itself, since, as the evaluation report points out, there are systemic weaknesses that limit the competitiveness of EURES services compared to commercial job placement portals. It is also possible to expand the focus of the project to citizens of third countries, where the competitiveness of job offers in the Czech Republic is higher compared to their home labour markets, or to intensify the cooperation of labuor offices with countries in the south of Europe or in the east of the EU.

* **Collect data for strategic planning**

In order to better target the provision of services to the needs of residents in the regions and also to adapt them to the rapidly changing labour market in Europe, we recommend obtaining at least basic data on the labour market in the Czech Republic and abroad with regard to the issues that EURES deals with. A similar interesting area could be the expansion and, compared to the previous state, the resumption of the provision of information about EURES portal traffic to the General Directorate of the labour office of the Czech republic or directly to EURES advisers, which will enable the service to respond to the current demand of interested parties through regular updates or expansion of those parts of the portal that are in the given the most visited time or the expansion of services in those areas which arouse the greatest interest according to the data from the portal.

• **Further pay attention to socio-economically disadvantaged job applicants and applicants from third countries**

Although it can be highlighted that EURES services respond appropriately to the needs of socio-economically disadvantaged job seekers, this area needs to be further expanded, also due to the usually poorer accessibility of this group and its specific characteristics in relation to the labour market. This recommendation is all the more relevant given the number of refugees from Ukraine who are on the labour market in the Czech Republic and face a disadvantage especially in the area of the language barrier.

**• Extending the autonomy of EURES advisory services**

In order to facilitate the provision of services, it is appropriate to consider changing the organizational structure of the national EURES network, which would allow it to respond more flexibly to changes in the labour market, but also facilitate the work of the EURES advisers themselves. In this direction, we propose, for example, to remove the positions of EURES advisors from the managers of regional branches and place them directly under the management of advisory services at the General Directorate of the labour office of the Czech republic both in the field of career and organization, and partially also in the field of financial support and remuneration.

**Description of procedures leading to the above findings:**

As part of the investigation itself, a combination of qualitative and quantitative research methods was used, which were aimed at different actors, which made it possible to provide an insight into the operation of the project from as many perspectives as possible. Among the methods used were focus groups, semi-structured interviews and questionnaire surveys, which were aimed at EURES advisers, the project implementation team and also clients, both employers and job applicants or employees. In addition, for insight into the project, desk research was conducted from publicly available information about the project, as well as from the project documentation provided by the implementation team. The goal of the evaluation itself was the evaluation of the EURES CR II project, which was primarily to be achieved by exhaustively answering the nine main evaluation questions.

1. Úvod

Cílem této evaluace je zhodnotit výstupy projektu Evropské služby zaměstnanosti ČR II (dále zkráceně EURES II). Základním úkolem samotné sítě EURES je poskytovat služby pro pracující, uchazeče o práci, případně pro zaměstnavatele, kteří mají zájem o využití práva na volný pohyb osob, přičemž tuto službu mohou využít zájemci napříč 27 členskými státy Evropské unie a také členskými státy EHP a Švýcarska. Dále je úkolem EURES i rozvoj spolupráce mezi institucemi působícími v oblasti zaměstnanosti. Program je tak jedním z podpůrných nástrojů pro naplňování práva občanů EU na volný pohyb pracovníků.

Služby jsou poskytovány skrze dvě základní cesty. Zaprvé databáze volných pracovních míst shrnující pracovní nabídky ze všech států, které se na programu podílejí. Zadruhé díky informačním a poradenským službám, které poskytují EURES poradci. Informace jsou poskytovány kontaktními pracovníky EURES, kteří působí na krajských pobočkách a kontaktních pracovištích ÚP ČR.[[1]](#footnote-2) EURES poradci jsou vyškolenými specialisty na oblast poskytování informací souvisejících se zaměstnáním v jiných členských zemí sítě EURES. Mají také možnost zajistit potřebné informace z dalších tuzemských i zahraničních zdrojů, případně předat kontakt na kompetentní instituce.

V období od 1.2.2016 jsou služby sítě EURES v ČR spolufinancovány z Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a ze státního rozpočtu ČR prostřednictvím projektu „Evropské služby zaměstnanosti ČR II“.[[2]](#footnote-3)

Samotný evaluovaný projekt EURES II navazoval na dříve realizovaný projekt „Evropské služby zaměstnanosti ČR“, který byl financovaný z OP Lidské zdroje a zaměstnanost. Projekt EURES II reagoval na pokračující zájem o pracovní mobilitu v rámci EU, EHP a Švýcarska, který je dokládán rostoucím množstvím dotazů na možnosti uplatnění na evropském pracovním trhu a setrvalým růstem počtu klientů sítě EURES. Ruku v ruce s tím roste i zájem jak českých, tak zahraničních zaměstnavatelů o evropské migrující pracovníky. Realizace projektu má za cíl zlepšení výměny informací mezi mezinárodními sítěmi EURES v oblasti zajištění komplexních odborných informací o evropském pracovním trhu, povinnostech a právech migrujících pracovníků, náborech, zprostředkování zaměstnání a poradenství o práci, životních a pracovních podmínkách v zemích, které jsou součástí sítě EURES. Projekt má dále za cíl rozvíjet odbornost jak EURES poradců, tak dalších zaměstnanců Úřadu práce ČR v oblasti podpory evropské pracovní mobility. Projekt má též cílit na zvýšení vzájemné informovanosti o nastavených povinnostech, k omezení duplicit, a naopak ke zvýšení provázanosti služeb, které poskytují relevantní části ÚP ČR a jednotlivé partnerské organizace.[[3]](#footnote-4)

Z projektového záměru vyplývá, že cílovou skupinou projektu je Úřad práce ČR a jeho zaměstnanci. Ti mají spolupracovat za účelem rozšíření, modernizace a zkvalitnění komplexu poskytovaných služeb EURES v ČR. Další cílovou skupinou jsou také relevantní aktéři na trhu práce jako zaměstnavatelé, sociální partneři, poskytovatelé vzdělávání a nestátní neziskové organizace, kteří skrze realizaci projektu získají kompletní servis, odborné informace, specifické poradenství a informace o evropském trhu práce. Aktivity, které na ně jsou zacíleny, probíhají v oblasti řízení a realizace projektu, podpory implementace a rozvoji sítě EURES v ČR a začlenění jejich služeb do veřejných služeb zaměstnanosti. Dále v oblasti vzdělávání a odborného rozvoje realizačního týmu EURES ČR a pracovníků Úřadu práce ČR a v oblasti podpory propagace aktivit služeb EURES. Tyto aktivity mají mít dopad na ekonomicky aktivní obyvatelstvo a částečně i na studenty, kteří budou cíleně dotčeni službami projektu, což má pozitivně působit na jejich rozhodování o budoucím povolání.

V důsledku realizace projektu jsou očekávány změny v podobě zefektivnění poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb EURES ve vztahu ke všem aktérům na trhu práce, dále v usnadnění pracovní mobility přeshraničních pracovníků, rozšíření a zkvalitnění individuálního přístupu EURES poradců ke klientům či v nárůstu počtu umístěných osob na evropském pracovním trhu a nárůstu osob informovaných o službách EURES a možnostech pracovní mobility.[[4]](#footnote-5)

Evaluační šetření obsahuje prvky procesní a ve větší míře dopadové evaluace a snaží se vyhodnotit projekt a služby EURES na základě stanovených evaluačních otázek. V textu evaluační zprávy jsou odlišeny zjištění z kvalitativní a kvantitativní části evaluačního šetření a v závěru každé kapitoly je uvedeno závěrečné shrnutí vztažené ke konkrétní evaluační otázce. Závěrečná zpráva je strukturována dle jednotlivých evaluačních otázek a vedle závěrečného shrnutí obsahuje v závěru formulaci doporučení pro praxi.

V úvodu by evaluátoři chtěli též poděkovat respondentům a komunikačním partnerům výzkumu za ochotu sdílet svoji zkušenost, otevřenost v komunikaci a realizačnímu týmu projektu i za pomoc s organizačním zajištěním evaluace.

1. Metodologie a průběh evaluačního šetření

Evaluační šetření vychází ze smíšeného designu, který kombinuje kvalitativní i kvantitativní metody a techniky výzkumu. Vychází z hloubkových rozhovorů s členy realizačního týmu projektu, českými i zahraničními zaměstnavateli využívajícími služeb EURES, fokusní skupiny s EURES poradci, desk research (studia relevantních pramenů k problematice a projektové dokumentace) a tří dotazníkových šetření. Dotazníková šetření byla uskutečněna s EURES poradci, zaměstnanci Úřadu práce, kteří prošli školením v rámci projektu, a v minulosti proběhlo dotazníkové šetření (interní šetření ÚP) mezi klienty služeb EURES. Postup evaluace respektuje princip triangulace, kdy odpovědi na evaluační otázky jsou získávány (a navzájem potvrzovány) z různých zdrojů a pomocí rozličných metod.

Závěrečná zpráva navazuje na Vstupní zprávu, vypracovanou na konci roku 2022, která obsahovala design evaluačního šetření, formulaci evaluačních otázek a podotázek a obsahovala též dotazníky a scénáře rozhovorů, které byly využity v evaluačním šetření a zkonstruovány na základě operacionalizace evaluačních otázek a podotázek.

* 1. Dotazníková šetření

Zadavatel realizoval dotazníkové šetření mezi klienty služby. Šetření proběhlo v období mezi prosincem 2019 a březnem 2022, bylo realizováno v jednotlivých krajských pobočkách EURES poradci a dotazník dostali k vyplnění všichni klienti služby EURES. Celkem se do dotazníkového šetření zapojilo 443 respondentů, dotazník obsahoval celkem 19 otázek, všichni respondenti však nevyplnili kompletní dotazník. Dotazníky byly distribuovány v češtině a angličtině (marginálně též v němčině). Nascanované dotazníky předal objednatel, dotazníky byly následně přepsány do dotazníkového prostředí SurveyMonkey, ze kterého byla vygenerována a následně analyzována datová matice.[[5]](#footnote-6)

Dotazníkové šetření cílené na EURES poradce bylo naprogramováno v dotazníkovém prostředí SurveyMonkey a odkaz se žádostí o zapojení do výzkumu byl odeslán všem EURES poradcům. Do analýzy tohoto šetření, které obsahovalo celkem 18 otázek, byly zahrnuty odpovědi 28 respondentů z celkového počtu 30 EURES poradců, tedy téměř všech poradců (odpověď od jednoho respondenta z důvodu nekompletního vyplnění dotazníku byla vyřazena). Data byla sesbírána v lednu 2023.

Dotazníkové šetření cílené na zaměstnance Úřadu práce, kteří se zúčastnili vzdělávání v rámci projektu EURES (v rozsahu minimálně 40 hodin, týkající se mezinárodní pracovní mobility a fungování sítě EURES), bylo naprogramováno v dotazníkovém prostředí SurveyMonkey a odkaz se žádostí o zapojení do výzkumu byl odeslán účastníkům, kteří absolvovali školení během uplynulého roku. Celkem byl odeslán odkaz 162 zaměstnancům Úřadu práce. Do analýzy tohoto šetření, které obsahovalo celkem 12 otázek, se zapojilo 125 respondentů (byly zahrnuty jen odpovědi respondentů, kteří kompletně vyplnili dotazníky, což bylo 83 % respondentů). Data byla sesbírána v lednu 2023.

Data byla analyzována pomocí třídění dat I. a II. stupně a následně interpretována ve vztahu k evaluačním otázkám.

Následující tabulky shrnují složení jednotlivých skupin respondentů podle vybraných charakteristik, pokud není daná charakteristika uvedena v rámci odpovědi na některou z evaluačních otázek (zejména EQ 1). V takovém případě je za účelem snazší orientace daná popisná statistika uvedena na daném místě u EQ.

Tabulka 1: Složení respondentů z řad klientů dle kraje

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kraj | N | % |
| Hlavní město Praha | 83 | 20 |
| Plzeňský kraj | 78 | 19 |
| Moravskoslezský kraj | 46 | 11 |
| Jihomoravský kraj | 45 | 11 |
| Olomoucký kraj | 32 | 8 |
| Zlínský kraj | 29 | 7 |
| Jihočeský kraj | 27 | 6 |
| Karlovarský kraj | 24 | 6 |
| Pardubický kraj | 23 | 5 |
| Královehradecký kraj | 10 | 2 |
| Středočeský kraj | 10 | 2 |
| Ústecký kraj | 9 | 2 |
| Liberecký kraj | 4 | 1 |
| Celkový součet | 420 | 100 |

Je zřejmé, že relativní zastoupení odpovědí klientů EURES poradců z jednotlivých krajů neodpovídá jejich celkové reálné velikosti, což může být způsobeno jak odlišnou situací na trhu práce v jednotlivých krajích, tak i aktivitou EURES pracovišť v daných krajích. Díky tomuto je do určité míry teoreticky možné, že bude analýza celého vzorku nadproporčně více reprezentovat situaci, která je reálná v těch krajích, z nichž je dostupný největší počet dotazníků. Nehledě na reálný podíl zájemců o služby EURES, protože daná situace neumožňuje odlišit, jestli je disproporce způsobena větší aktivitou v distribuci dotazníků, nebo větší návštěvnost konkrétní pobočky.

Níže je potom uvedeno složení respondentů z řad EURES poradců roztříděných na základě opracovaných let na své pozici.

Tabulka 2: Složení respondentů z řad EURES poradců dle odpracovaných let na dané pozici

|  |  |
| --- | --- |
| Jak dlouho již působíte na pozici EURES poradce? | N |
| Méně než jeden rok | 2 |
| 1-3 roky | 9 |
| 4-7 let | 11 |
| 8 a více let | 6 |
| Celkem | 28 |

Jak uvádí tabulka, většina EURES poradců strávila na své pozici již několik let. To umožňuje brát s poměrně významnou spolehlivosti odpovědi na dotazy ohledně meziročního srovnání a změn, které se v programu ale i na trhu práce odehrály, protože poradci mají možnost srovnávat změny v čase.

Tabulka 3: Složení respondentů z řad ostatních aktérů, kteří prošli vzděláváním, dle kraje

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kraj | N | % |
| Zlínský kraj | 15 | 12 |
| Jihomoravský kraj | 13 | 10 |
| Hlavní město Praha | 10 | 8 |
| Liberecký kraj | 10 | 8 |
| Středočeský kraj | 10 | 8 |
| Moravskoslezský kraj | 9 | 7 |
| Olomoucký kraj | 9 | 7 |
| Pardubický kraj | 8 | 6 |
| Ústecký kraj | 8 | 6 |
| Karlovarský kraj | 7 | 6 |
| Kraj Vysočina | 7 | 6 |
| Královehradecký kraj | 7 | 6 |
| Jihočeský kraj | 6 | 5 |
| Plzeňský kraj | 6 | 5 |
| Celkem | 125 | 100 |

Podobně jako v případě zájemců o služby, tak i v případě dalších zaměstnanců ÚP lze sledovat určitý nepoměr mezi jednotlivými pracovišti v počtu získaných dotazníků. To znamená, že může být mírně nadreprezentovaný názor, který může souviset s místem výkonu práce zejména ve Zlínském či Jihomoravském kraji.

* 1. Kvalitativní část výzkumu

V rámci kvalitativní části výzkumu bylo realizováno celkem 5 hloubkových rozhovorů s členy realizačního týmu, fokusní skupina s EURES poradci (s celkem 12 účastníky) a 11 hloubkových rozhovorů se zaměstnavateli z ČR a 6 hloubkových rozhovorů se zahraničními zaměstnavateli. Rozhovory byyl vedeny na základě předem připraveného scénáře a délka rozhovoru se pohybovala od 20 do 120 minut.[[6]](#footnote-7) Rozhovory byly se souhlasem komunikačních partnerů nahrány, doslovně přepsány a následně byla provedena jejich analýza. Rozhovory byly realizovány v průběhu ledna, února a začátkem března 2023.

Doslovné přepisy rozhovorů byly kódovány v programu MAXQDA. Jednotlivé kódy byly seskupeny do významově příbuzných kategorií. Následně byly data interpretována dle logiky jednotlivých evaluačních otázek. Zjištění analýzy jsou doplněna anonymizovanými citacemi z rozhovorů.

1. EQ1: Jaké je sociodemografické složení osob, které využívají EURES?
	1. Statistiky k přeshraniční mobilitě

Statistiky zachycující přeshraniční pracovní mobilitu mezi zeměmi zapojenými do sítě EURES a ČR nejsou na české straně evidovány. Existují ale statistiky migrace v rámci pohybu obyvatel ČR, u kterých lze předpokládat, že jsou do značné míry spojeny s pracovní mobilitou, a také statistiky zahraničních pracovníků v ČR. Oba typy statistik mohou poskytnout rámcovou informaci o jedné z cílových skupin projektu. Níže uvedené tabulky zachycují tato data od roku 2016 (konečná statistika migrace za rok 2022 aktuálně není k dispozici).

Tabulka 4: Pohyb obyvatel, přistěhovalí a vystěhovalí ČR (Zdroj: ČSÚ)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Rok | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Vystěhovalí do ciziny | 17 439 | 17 684 | 19 519 | 21 301 | 28 734 | 19 232 |
| Přistěhovalí z ciziny | 37 503 | 45 957 | 58 148 | 65 571 | 55 661 | 69 201 |

Tabulka 5: Zaměstnanost cizinců v ČR (Zdroj: ČSÚ)[[7]](#footnote-8)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Rok | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Celkem | 468 517 | 559 582 | 658 519 | 715 651 | 741 967 | 804 252 | 904 983 |
| Celkem EU | 313 540 | 361 943 | 400 304 | 419 730 | 421 941 | 435 401 | 443 648 |
| Slovensko | 177 001 | 193 575 | 209 529 | 220 987 | 224 547 | 230 833 | 236 430 |
| Ukrajina | 76 721 | 103 441 | 142 967 | 167 038 | 183 623 | 220 778 | 300 889 |

Z dostupných dat tedy jednoznačně vyplývá, že potenciální cílová skupina, která by mohla využívat poradenských služeb EURES, je velmi široká. Data zobrazují nárůst migrace do ČR (přerušený pouze v roce 2020, pravděpodobně vlivem pandemie onemocnění COVID-19) a také počtu zaměstnaných cizinců. Kromě v tabulce uvedených zemí bylo v ČR více jak 10 tisíc zahraničních pracovníků v roce 2022 z těchto zemí: Polsko (52 072), Rumunsko (49 269), Bulharsko (39 071), Maďarsko (25 438).

* 1. Statistiky k aktivitám projektu

Níže uvedené tabulky potom zachycují rozsah činnosti v rámci projektu na základě informací z projektové dokumentace, uvádí počet klientů, kontaktů v rámci činností spojených s projektem mezi prvním pololetím 2018 až prvním pololetím 2022 a dále informace k žádostem o práci, volných místech a zaměstnaných uchazečích.

Tabulka 6: Počty klientů a kontaktů EURES II (Zdroj: projektová dokumentace)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pololetí | 1/18 | 2/18 | 1/19 | 2/19 | 1/20 | 2/20 | 1/21 | 2/21 | 1/22 |
| Zaměstnanci | Klientů | x | 6790 | 4125 | 3678 | 7123 | 5467 | 6659 | 10860 | 10635 |
| Kontaktů | 14954 | 12324 | 5411 | 6947 | 7966 | 6077 | 6630 | 5764 | 11579 |
| Firmy | Klientů | x | 1785 | 1007 | 1478 | 1353 | 961 | 1618 | 2987 | 1540 |
| Kontaktů | 5401 | 1890 | 1667 | 1818 | 1550 | 1211 | 3180 | 2452 | 3058 |

Tabulka 7: Zprostředkování práce EURES II (Zdroj: projektová dokumentace)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pololetí | 1/18 | 2/18 | 1/19 | 2/19 | 1/20 | 2/20 | 1/21 | 2/21 | 1/22 |
| Žádosti o práci | Z ČR | 1253 | x | 421 | 678 | 286 | 237 | 193 | 156 | 316 |
| Ze zahraničí | 96 | x | x | x | 123 | 80 | 93 | 42 | 350 |
| Volná místa | ČR | 511 | 1235 | 241 | 168 | 30 | 82 | 80 | 78 | 197 |
| Zahraničí | 1056 | 518 | 228 | 410 | 335 | 362 | 514 | 54 | 537 |
| Zaměstnaní | V ČR | 176 | 132 | x | x | X | 65 | 73 | 57 | 277 |
| V zahraničí | 375 | 348 | x | x | X | 126 | 113 | 128 | 150 |

* 1. Zjištění z dotazníkových šetření

**Dotazníkové šetření mezi klienty projektu**

Pro zodpovězení první evaluační otázky jsou využity zejména dotazníky, které vyplňovali klienti služby EURES napříč pracovišti v České republice. Dotazník obsahoval otázky zjišťující základní sociodemografické charakteristiky respondentů i otázky zjišťující důvod kontaktování pracoviště EURES.[[8]](#footnote-9)

Jak znázorňuje následující tabulka,[[9]](#footnote-10) z hlediska věku jsou ve 2/3 případů uchazeči mezi 26 a 45 lety. To není v zásadě překvapivé s ohledem na to, že se jedná o věk, kdy jsou občané ekonomicky aktivní. Po 45. roku života je znatelný pokles, který může souviset se silnějším zapojováním člověka do místní komunity a rodinného života a větším profesním ukotvením či nižšími jazykovými schopnostmi, což může snižovat ochotu podílet se na pracovní mobilitě.

Tabulka 8: Věkové složení klientů služby EURES

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Věk | N | % |
| do 25 let | 89 | 20  |
| 26-35 let | 167 | 38  |
| 36-45 let | 131 | 30  |
| 46-60 let | 44 | 10  |
| 61 a více let | 6 | 1  |
| Celkem | 437 | 100  |

Tabulka níže znázorňuje podíl důvodů kontaktování EURES pro jednotlivé věkové kategorie uchazečů. Vzhledem k tomu, že uchazeči mohli jako důvod uvést více odpovědí, není celkový součet sloupců 100 %. Je zřejmé, že zejména nejmladší věková kategorie se v podobě požadavků odlišuje od ostatních věkových skupin, kdy hlavní motivací kontaktu je hledání pracovního místa Čechů v zahraničí, naopak je v této skupině zastoupeno významně méně cizinců, kteří naopak hledají informace o práci v ČR. V kategorii uchazečů mezi 26 a 35 lety je nejčastějším důvodem návštěvy snaha získat informace o soc. zabezpečení, zdanění či pojištění. Je tedy možné, že v této skupině se nachází více uchazečů, kteří si již práci v zahraničí nalezli a potřebují doplňkové informace o podmínkách práce v cílové zemi. Tento důvod je nejběžnější i ve zbylých věkových kategoriích. V případě nejstarší skupiny je nicméně počet respondentů natolik nízký, že je možnost činit závěry omezená.

Tabulka 9: Důvod kontaktování pracoviště EURES dle věku uchazečů, N = 437

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Důvod kontaktování EURES | do 25 let | 26-35 let | 36-45 let | 46-60 let | 61 a více let |
| Hledám volné pracovní místo, ať je kdekoliv | 30 % | 19 % | 10 % | 16 % | 0 % |
| Chci pracovat v zahraničí a EURES mi může pomoci nalézt vhodnou pracovní pozici | 30 % | 22 % | 20 % | 18 % | 0 % |
| Chci získat informace o možnosti práce v zahraničí | 45 % | 20 % | 24 % | 20 % | 33 % |
| Chci získat informace o sociálním zabezpečení, zdravotním pojištění nebo zdanění | 21 % | 45 % | 31 % | 36 % | 50 % |
| Přestěhoval jsem se ze zahraničí do ČR a hledám tady práci | 3 % | 8 % | 13 % | 7 % | 0 % |
| Přijel jsem ze zahraničí a potřebuji informace o životních a pracovních podmínkách či povinnostech vůči úřadům | 4 % | 15 % | 16 % | 7 % | 17 % |

Mezi klienty převažují nezaměstnané osoby, nicméně jsou zde výrazně zastoupeny i osoby ekonomicky aktivní. V rámci odpovědi „jiné“ byla uvedena mateřská dovolená, což lze zařadit do skupiny ekonomicky neaktivních.

Tabulka 10: Ekonomická aktivita klientů služby EURES

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ekonomická aktivita | N | % |
| Nezaměstnaný | 210 | 49  |
| Zaměstnaný, podnikatel, živnostník | 144 | 34  |
| Neaktivní (v domácnosti, důchodce) | 21 | 5  |
| Student | 50 | 12 |
| Jiné (prosím upřesněte) | 3 | 1  |
| Celkem | 428 | 100 |

Níže uvedená tabulka zachycuje důvod kontaktování EURES pracoviště dle ekonomické aktivity respondentů. Vzhledem k výrazné převaze dvou skupin v celém souboru jsou zbylé hodnoty počtu respondentů u ostatních typů ekonomické aktivity poměrně nízké, což opět snižuje možnost odvozovat závěry či zobecňovat zjištění. Přesto lze nalézt určité trendy, které jsou typické pro jednotlivé skupiny. Mezi studenty převládá zájem o informace o možnosti práce v zahraničí, což souvisí s jejich přípravou na budoucí výkon povolání či absencí závazků a související ochotou k větší pracovní mobilitě. Naopak mezi ekonomicky neaktivními převládá zájem o informace o podmínkách zdanění a sociálním a zdravotním pojištění, což opět může souviset s jejich specifickou situací, kdy se například jedná o osoby, které mohou mít nárok na určitou formu dávky či zvýhodnění.

Tabulka 11: Důvod kontaktování pracoviště EURES dle ekonomické aktivity uchazečů, N = 437

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Důvod kontaktování EURES | Neaktivní  | Nezaměstnaný | Student | Zaměstnaný, podnikatel, živnostník | Jiné  |
| Hledám volné pracovní místo, ať je kdekoliv | 19 % | 19 % | 30 % | 13 % | 0 % |
| Chci pracovat v zahraničí a EURES mi může pomoci nalézt vhodnou pracovní pozici | 5 % | 21 % | 38 % | 22 % | 0 % |
| Chci získat informace o možnosti práce v zahraničí | 10 % | 19 % | 58 % | 31 % | 0 % |
| Chci získat informace o sociálním zabezpečení, zdravotním pojištění nebo zdanění | 57 % | 36 % | 16 % | 35 % | 100 % |
| Přestěhoval jsem se ze zahraničí do ČR a hledám tady práci | 0 % | 12 % | 0 % | 7 % | 0 % |
| Přijel jsem ze zahraničí a potřebuji informace o životních a pracovních podmínkách či povinnostech vůči úřadům | 19 % | 16 % | 2 % | 10 % | 0 % |

Pokud srovnáme složení uchazečů o služby EURES se složením celé populace, je zřejmé, že se od složení celé populace odlišuje, přičemž je mezi uchazeči zastoupeno výrazně nižší procento osob se základním vzděláním či středoškolským vzděláním bez maturity. Naopak jsou významně více zastoupeni uchazeči se středoškolským vzděláním s maturitou a vyšším. V populaci je osob se středoškolským vzděláním s maturitou a vyšším zhruba 50 %, zatímco ve vzorku uchazečů se jich nachází více než 70 %. To může souviset také s nižším zastoupením respondentů z věkové kategorie 61 a více let, kde je zastoupení osob s nižším vzděláním výraznější či také s lepší jazykovou vybaveností vzdělanějších občanů, která umožnuje překonat jazykovou bariéru související s prací v zahraničí.

Tabulka 12: Nejvyšší ukončené vzdělání uchazečů o služby EURES, N = 424

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Vzdělání | N | % |
| Základní (i neukončené) | 18 | 4  |
| Středoškolské bez maturity (vyučen) | 97 | 23  |
| Středoškolské s maturitou | 145 | 34  |
| Vyšší odborné a vysokoškolské bakalářské  | 114 | 27  |
| Vysokoškolské magisterské a vyšší | 50 | 12  |
| Celkem | 424 | 100 |

Navzdory tomu, že v případě respondentů se základním vzděláním je vzorek relativně nízký, naznačují výsledky, že primární motivací u osob s tímto vzděláním je nalezení jakéhokoli pracovního místa. Rozdíl lze zaznamenat i u osob v nejvyšší kategorii vzdělání, kteří významně více kontaktují EURES pro získání informací o sociálním či zdravotním pojištění, případně zdanění (lze předpokládat tedy, že pracovní uplatnění v zahraničí lidé s tímto vzděláním více vyhledávají jinými kanály).

Tabulka 13: Důvod kontaktování pracoviště EURES dle nejvyššího ukončeného vzdělání uchazečů,
N = 424

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Důvod kontaktování EURES | Základní  | Střed. bez maturity  | Střed. s maturitou | Vyšší odborné a bakalářské | Magisterské a vyšší |
| Hledám volné pracovní místo, ať je kdekoliv | 50 % | 15 % | 19 % | 22 % | 2 % |
| Chci pracovat v zahraničí a EURES mi může pomoci nalézt vhodnou pracovní pozici | 17 % | 23 % | 24 % | 26 % | 14 % |
| Chci získat informace o možnosti práce v zahraničí | 44 % | 26 % | 28 % | 25 % | 24 % |
| Chci získat informace o sociálním zabezpečení, zdravotním pojištění nebo zdanění | 11 % | 32 % | 36 % | 32 % | 54 % |
| Přestěhoval jsem se ze zahraničí do ČR a hledám tady práci | 0 % | 8 % | 10 % | 9 % | 10 % |
| Přijel jsem ze zahraničí a potřebuji informace o životních a pracovních podmínkách či povinnostech vůči úřadům | 6 % | 8 % | 10 % | 19 % | 8 % |

Naopak složení uchazečů je zcela nezávislé na pohlaví, jak muži, tak ženy jsou ve vzorku zastoupeni zcela rovnocenně (respektive 217 respondentů, kteří uvedli pohlaví jako mužské, a 216 těch, kteří uvedli pohlaví jako ženské).

V rámci vyplněných odpovědí se ve vzorku vyskytovala 1/3 respondentů, kteří jsou některým z uvedených způsobů znevýhodněni na trhu práce (na tuto otázku ale odpovědělo méně respondentů, než u předchozích otázek). V převážné většině se jedná o znevýhodnění, které je spojeno s věkem (jak vysokým, tak nízkým, který převažuje). Osob se zemí mimo EU a na rodičovské dovolené byla 4 %.[[10]](#footnote-11) Ostatní druhy znevýhodnění se vyskytují v jednotkách případů.

Tabulka 14: Zastoupení osob znevýhodněných na trhu práce mezi uchazeči, N = 376

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Znevýhodnění | N | % |
| Nemám žádné znevýhodnění | 249 | 66  |
| Mladí do 25 let | 56 | 15  |
| Osoby starší 50 let | 18 | 5  |
| Osoby, které jsou původem cizinci mimo země EU | 16 | 4  |
| Osoby na rodičovské dovolené | 16 | 4  |
| Osoby s jiným znevýhodněním | 7 | 2  |
| Osoby se zdravotním postižením | 7 | 2  |
| Menšiny | 7 | 2  |

Ve vztahu k třídění výsledků za jednotlivé kraje je nutné zdůraznit, že vzhledem k velkému počtu krajů na počet respondentů je u jednotlivých krajů (jmenovitě Ústeckého) velmi nízký počet respondentů. Zastoupení respondentů je tedy nerovnoměrně rozloženo mezi kraji.

Pokud odhlédneme od některých krajů, kde je velmi nízký počet respondentů, lze konstatovat určité rozdíly vyplývající ze specifik jednotlivých krajů v ČR. To lze nalézt například v Praze, kde je výrazně větší zájem o informace ohledně sociálního zabezpečení, pojištění či zdanění, přičemž je zde velmi nízká poptávka po nalezení samotné pracovní pozice. V Karlovarském kraji naopak převažuje zájem o služby spojené se samotným hledáním práce v zahraničí. Důvod kontaktování poradce dle krajů zachycuje následující graf.

Graf 1: Důvod využití služeb EURES dle kraje, N = 420

Pokud odhlédneme od nízkého počtu respondentů za některé kraje, je možné konstatovat určité rozdíly mezi kraji v souvislosti s ekonomickou aktivitou obyvatel, kdy zejména v Ústeckém, Středočeském a Královehradeckém kraji je zastoupeno méně ekonomicky aktivních klientů. Za překvapivé lze označit, že počet klientů z řad studentů zřejmě všeobecně nekoresponduje s počtem vysokoškolských studentů na univerzitách v krajském městě. Jediným krajem, ve kterém lze o tomto faktoru uvažovat jako o vysvětlujícím, je kraj Olomoucký.

Tabulka 15: Ekonomická aktivita klientů EURES dle krajů

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kraj | Zaměstnaný, podnikatel, živnostník | Nezaměstnaný | Neaktivní  | Student |
| Hlavní město Praha, N = 83 | 38 % | 60 % | 2 % | 0 % |
| Jihočeský kraj, N = 27 | 46 % | 35 % | 4 % | 15 % |
| Jihomoravský kraj, N = 45 | 26 % | 46 % | 9 % | 20 % |
| Karlovarský kraj, N = 24 | 50 % | 29 % | 17 % | 4 % |
| Královehradecký kraj, N = 10 | 10 % | 80 % | 0 % | 10 % |
| Liberecký kraj, N = 4 | 50 % | 25 % | 0 % | 25 % |
| Moravskoslezský kraj, N = 46 | 16 % | 58 % | 8 % | 18 % |
| Olomoucký kraj, N = 32 | 28 % | 41 % | 3 % | 28 % |
| Pardubický kraj, N = 23 | 35 % | 61 % | 0 % | 4 % |
| Plzeňský kraj, N = 78 | 44 % | 43 % | 2 % | 11 % |
| Středočeský kraj, N = 10 | 13 % | 63 % | 0 % | 25 % |
| Ústecký kraj, N = 9 | 11 % | 56 % | 22 % | 11 % |
| Zlínský kraj, N = 29 | 31 % | 35 % | 15 % | 19 % |

**Dotazníkové šetření mezi poradci EURES**

V rámci dotazníkového šetření mezi EURES poradci bylo získáno 28 dotazníků od poradců napříč kraji v České republice. Z důvodu nízkého počtu respondentů budou odpovědi ponechány v absolutních hodnotách a pro snazší znázornění budou v případech, kdy to bude dávat smysl, hodnoty uvedeny v rámci grafů.

V rámci dotazníkového šetření byl položen dotaz na využívání služeb EURES ze strany skupin znevýhodněných na trhu práce. Z odpovědí vyplývá, že v rámci uvedených druhů znevýhodnění převládají zejména zájemci z řad absolventů (jak VŠ vzdělání, tak nižšího). Naopak zejména osoby se zdravotním postižením jsou zastoupeny relativně méně. Což odpovídá i výše uvedeným zjištěním z dotazníkového šetření mezi klienty a zjištěním z kvalitativní části evaluace.

Graf 2: Využívání služeb EURES osobami, které čelí znevýhodnění na trhu práce z hlediska EURES poradců, N = 28

* 1. Zjištění z kvalitativní části výzkumu

**Klientela EURES**

Dle komunikačních partnerů z řad EURES poradců i realizačního týmu vyplývá, že klientela poradenství určeného uchazečům o práci je různorodá napříč vzdělanostními i věkovými skupinami. A to jak z řad českých státních občanů hledajících pracovní uplatnění v cizině, tak cizích státních příslušníků pracujících v ČR. Podrobná statistika charakterizující tuto klientelu není systematicky evidována, proto poradci získávají bližší informace o klientovi až dle jeho řešené zakázky.[[11]](#footnote-12) Nicméně z rozhovorů vyplývá, že služeb využívají v menší míře klienti ve vyšších věkových kategoriích. Mezi klientelu EURES naproti tomu běžně patří uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP.

*„Tak já bych asi řekla, že z mé zkušenosti je typickým klientem asi úplně kdokoli, koho si dovedete představit. Může to být student studující střední školu, vysokou, absolvent. Může to být nezaměstnaný třicetiletý…“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

*„Myslím, že je to opravdu pestrý, a my jsme za to rády, že k nám jde kdokoli. I vlastně vzdělaní lidé, kteří si chtějí jen ujasnit, co je všechno potřeba zařídit, když jdou do zahraničí, na co by neměli zapomenout, a chtějí to s námi probrat.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

Co se týče podoby poradenství, spíše než sociodemografické charakteristiky hrají roli celkové kompetence uchazeče o zaměstnání při hledání práce. Klientům, kteří mají menší kompetence v oblasti práce s internetem, je poskytována větší asistence při hledání zaměstnání než klientům, kteří jsou schopni samostatně pracovat s databází nabídek práce v portálu EURES. Klienti vykonávající odbornější práci, kteří jsou schopni si zaměstnání v zahraničí i potřebné informace k němu vyhledat, pak zase často přicházejí k poradcům se specifičtějšími, cílenějšími dotazy.

*„Pokaždé, když děláme nějaké poradenství, tak jsme vlastně specifičtí. A nikdy to neděláme obecně. A vždy poradenství upravujeme tak, aby to našim klientům něco dalo. Nedá se říct, že by častějšími klienty byli lidé bez jazykových dovedností, a proto, že chodí častěji za námi, protože si nejsou schopni najít informace. Tak to není a jsou to třeba lidé, kteří umí perfektně jazyk, mají velmi dobře, nebo očekávají velmi dobře placené místo a přichází s velmi sofistikovanými dotazy, na kterých my pracujeme třeba i několik dní, než jsme schopni zodpovědět.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

**Znevýhodněné skupiny**

Pokud jde klienty z obecně definovaných znevýhodněných skupin na trhu práce, ve velké míře služby EURES využívají absolventi (všech typů škol) a mladší věkové skupiny. Někteří komunikační partneři nicméně zpochybnili, jestli se v současnosti jedná o znevýhodněnou skupinu na trhu práce v pravém slova smyslu.

Další znevýhodněnou skupinou využívající služby projektu jsou osoby se socioekonomickým znevýhodněním (osoby s nižším vzděláním, kvalifikací, nižším sociálním statusem). Jedná se jak o občany České republiky hledající práci v cizině (typicky v Německu, často se jedná o klientelu s příhraničních oblastí), tak o cizí státní příslušníky (typicky z východních zemí EU). U obou těchto skupin přitom, jak vyplývá z rozhovorů, hrozí větší zranitelnost z hlediska porušování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatelů (což může vyústit až v riziko vykořisťování zaměstnanců). Důležitou roli v tom hraje jazyková bariéra, kdy například do Německa jezdí pracovat (typicky za prací s nízkým požadavkem na kvalifikaci) zaměstnanci neznalí německého jazyka (a také pracovně-právních předpisů). V rozhovorech bylo zmíněno, že motivací zaměstnanců někdy může být snaha vyhnout se odjezdem do zahraničí exekucím na plat. U západních krajů republiky bylo zmíněno, že mezi zájemce o práci v zahraničí patří i zástupci romské komunity.

*„Často je to, chceme pracovat v Německu, ale neumíme německy. Takže, což může přinášet různé komplikace, jak už bylo řečeno. Takže s tím souhlasím, protože potom se stává, že ti řemeslníci jsou zneužitý nebo nedostanou to, co si domluvili, nebo mají pocit, že si něco domluvili, ale nedomluvili, protože neuměli pořádně ten jazyk.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

*„Hodně se nám stávalo a stává, kdy občané z Bulharska, podle nich docházelo a dochází k vykořisťování. Jsou určité národy, které jsou náchylnější a zaměstnavatelé toho zneužívají. Zneužívají toho, že pracovníci neznají veškerá svá práva a povinnosti. To si myslím, že je velký problém a pořád se to nedaří odbourat.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

Další ze znevýhodněných skupin, například lidé se zdravotním znevýhodněním, nebyly v rozhovorech tematizovány, s výjimkou žen s malými dětmi, ale to spíše v souvislosti s vyřizováním rodičovských dávek, a nikoliv zprostředkováním práce.

Mezi klientelu EURES patří také zaměstnanci ze třetích zemí (mimo síť EURES) byť, jak vyplývá z rozhovorů, se na ně poradenství v současnosti nezaměřuje, ale do budoucna je viděn určitý potenciál rozvoje poradenských služeb cílených právě na tuto cílovou skupinu mimo jiné v souvislosti s vlnou uprchlíků z Ukrajiny.

*„Já si myslím, že je teď důležité rozšířit ty klienty, které máme. Což v té EURES III bude, že rozšíříme o třetizemce, protože ten pracovní trh evropský se zmenšuje a už ti lidi tady nejsou, takže my musíme čerpat někde jinde. To si myslím, že ti klienti třetizemští budou rádi, že jim budeme moci pomáhat. Mě napadá tolik služeb, které bychom mohli těm klientům nabídnout.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

**Regionální rozdíly**

Regionální rozdíly dle komunikačních partnerů hrají ve službách EURES poměrně zásadní význam. Jiná je situace v příhraničních regionech, které sousedí s německy mluvící zemí. Zde je výrazně větší migrace z ČR za prací do Německa či Rakouska, časté jsou formy pendlerství a často je také ze strany českých pracovníků poptávána práce s nízkou kvalifikací. V regionech, které sousedí s Polskem nebo Slovenskem, je naopak větší migrace za prací do ČR. Intenzivně je také nastavena spolupráce s místními úřady práce v příhraničních oblastech (to se týká všech sousedních zemí). Specifická je situace v Brně a zejména v Praze, kde je větší počet pracovníků ze zahraničí (a s tím souvisí větší potřeba poradenství těmto klientům). Situaci v regionech a poptávku klientů také ovlivňují místní univerzity a zaměstnavatelé (specificky byl zmíněn například Středočeský kraj, ve kterém sídlí velký zaměstnavatel Škoda Mladá Boleslav).

*„Já bych možná doplnila za Karlovarský kraj, že němečtí zaměstnavatelé hodně poptávají nekvalifikovanou pracovní sílu, typu montážní dělníci, nějací jiní pomocní pracovníci, taky uklízeči apod.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

Jak bylo naznačeno výše, regionální vlivy souvisí i s odlišnou strukturou zaměstnavatelů (a také odlišnou poptávkou z jejich strany), také sítě jednotlivých partnerských a spolupracujících organizací v rámci jednotlivých krajů se mohou lišit, klienty EURES přitom nejsou jen zaměstnanci a zaměstnavatelé, ale i další instituce (univerzity, instituce státní správy, profesní svazy…).

* 1. Shrnutí zjištění k EQ 1

EURES poradci poskytují poradenství různorodé klientele. Z hlediska postavení na trhu práce jsou zde zastoupeni klienti všech vzdělanostních kategorií, nicméně oproti obecné populaci jsou nadreprezentováni klienti s vyšším vzděláním. Mezi klienty jsou zastoupeni jak uchazeči o zaměstnání na ÚP, tak studenti a absolventi (převažují nezaměstnaní a ekonomicky aktivní). Méně jsou zastoupeni klienti ve věku starším než 45 let. Druh poradenství se odvíjí od specifické situace konkrétního klienta, ale lze zobecnit například, že studenti a absolventi více hledají informace o práci v cizině (a také konkrétní práci), klienti s nejvyšším dosaženým vzděláním, stejně jako ekonomicky neaktivní zase více poptávají informace o sociálním zabezpečení, zdravotním pojištění a zdanění oproti pomoci s přímým vyhledáváním práce. V rámci krajů existují rozdíly dané lokálním faktory   Specifická je situace v krajích, které hraničí s německy mluvící zemí, kde je větší poptávka po práci v zahraničí i pendlerství. Klientelu EURES v krajích také ovlivňuje struktura zaměstnavatelů. a dle EURES poradců také zastoupení univerzit (toto ale zcela nepotvrdilo dotazníkové šetření mezi klienty EURES).. Ze skupin znevýhodněných na trhu práce služeb ve větší míře využívají absolventi, osoby z třetích zemí, osoby starší 50 let a specifickou znevýhodněnou skupinu představují též osoby se socioekonomickým znevýhodněním, které jsou více ohroženy rizikem nedodržování pracovních předpisů ze strany zaměstnavatele.

1. EQ2: Jaké je povědomí o službách EURES?
	1. Zjištění z kvalitativní části výzkumu

Oblast propagace služeb EURES a povědomí o této službě byla ze strany komunikačních partnerů hodnocena jako oblast, ve které jsou vnímány značné rezervy. Povědomí o službě EURES mezi českou veřejností je vnímáno jako nedostatečné. Bylo popsáno několik bariér v této oblasti. Ta nejzásadnější spočívá v nedostatečné (politické) poptávce po propagaci služeb EURES. Nezaměstnanost je v České republice dlouhodobě na nízké úrovni. Mobilita do zemí, které jsou součástí sítě EURES, tak může být vnímána z hlediska českého trhu práce jako odliv potřebné pracovní síly. Aktivní propagace pracovních míst v zahraničí tak není v souladu se zájmy politiky zaměstnanosti ČR, čímž vzniká pro oblast propagace služeb obtížné dilema. Navíc co se týče poptávky po kvalifikované pracovní síle, tak dle komunikačních partnerů v jednotlivých zemích často absentují obdobné specializace, jednotlivé země si tedy navzájem konkurují v poptávce po nedostatkové pracovní síle.

*„Často se nám stávalo, že asociace malých a středních podniků si na nás stěžovaly, že podporujeme vývoz pracovníků do zahraničí.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

*„Myslím, že když řeknete 85 % obyvatel ČR co je EURES, tak řeknou, že to jsou stravenky nebo restaurace.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

Další bariéru aktivní propagace služeb EURES v ČR představuje nedostatečné personální kapacity pro oblast PR (pouze úvazek pracovníka na DPP), a také byly popsány určité administrativní bariéry, které jsou spojeny jednak s administrativou úřadu státní správy a též s pravidly čerpání prostředků z projektu ESF (v rámci specifické výzvy). V důsledku toho nevzniklo dostatečné množství propagačních předmětů spojených s činností sítě EURES. Bylo obtížné organizačně (a finančně) zajistit propagační akce. Také díky nastavení projektu není možné tolik cílit vzdělávací a další aktivity na zaměstnavatele. A též iniciativa jednotlivých poradců pro propagování služeb EURES naráží na určité limity dané organizační strukturou úřadu.

*„My jsme byli 77 Úřadů práce jakoby víceméně suverénních a teď je víceméně jedno IČO a jedna tisková mluvčí. Dřív jsme mohli psát sami články do novin, mohli jsme sami mluvit s novináři, po souhlasu ředitele, okresní pobočky. Dneska je to úplně jiný a propagace víceméně je velmi symbolická.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

Nicméně byly popsány i některé silné stránky propagace služeb EURES. V rámci projektu bylo proškoleno velké množství pracovníků Úřadu práce vykonávajících různorodé agendy. Zvedlo se tak povědomí o službách EURES mezi pracovníky Úřadu práce a s tím i propagace těchto služeb ze strany Úřadu práce při jednáních se zaměstnavateli., Že se jedná o častý způsob, jak se zaměstnavatelé dozvědí informace o službách EURES, potvrdily i rozhovory se zaměstnavateli. Z rozhovorů s komunikačními partnery též vyplývá, že poměrně dobře funguje propagace služeb v rámci spolupráce s univerzitami (besedy, pracovní veletrhy), středními školami a šíření povědomí o službách EURES mezi studenty. Projekt EURES také umožňuje propagaci pracovního trhu na mezinárodních pracovních veletrzích a obdobných akcích. Do budoucna návazný projekt potom počítá s aktivnější formou propagace a rozšířením propagačních aktivit.[[12]](#footnote-13) Jedná se o záměr posílit aktivity na sociálních sítích a zacílit specifickou PR kampaň na propagaci českého trhu práce v některých zemích.

*„Já skončím pozitivně, že pokud vyjíždíme do zahraničí, jako EURES služba, tak se snažíme propagovat prostě tu Českou republiku a vlastně jakoby v rámci komplexních služeb, veřejných služeb zaměstnanosti. Takže to je třeba takový pozitivní příklad. Vlastně my jsme takoví jedni z několika teda jakoby pracovníků, kteří jako můžou ven tu Českou republiku tady na tom poli úzkém, v naší oblasti, s našimi kompetencemi tedy se snažit pozitivně propagovat.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

K propagování služeb EURES služeb slouží více kanálů. V první řadě se jedná o webové stránky, které jsou součástí webových stránek Úřadu práce (obsahují odkaz na volná místa v zahraničí, informace k pracovním podmínkám jednotlivých zemí, kontakt na EURES poradce atd.). K propagaci jsou využívány dále sociální sítě, Facebook, Twitter, LinkedIn a Instagram. Jejich dosah je nicméně omezený. Služby jsou též propagovány formou videa na kanálu YouTube.[[13]](#footnote-14) Jako určitá rezerva propagace na internetu byla vnímána absence využití propagace pomocí vyhledávacích služeb Seznam nebo Google. Cílené reklamní kampaně využívající například inzerci v médiích se v rámci projektu nevyužívají.

*„My máme na Facebooku 3 000 sledujících. Což není žádné fenomenální číslo, ale je to pořád takový evropský průměr na počet obyvatel. Pokud bychom to číslo chtěli zvednout, tak by se muselo více investovat do internetové reklamy apod.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

V rámci propagování služeb EURES jsou vedle zmíněných online forem využívány účasti na burzách práce a pracovních veletrzích. Existuje cílená propagace ve školách a také, jak bylo zmíněno výše, služby jsou propagovány ze strany pracovníků Úřadu práce. K propagaci dochází i v zahraničí na mezinárodních akcích a dalšími kanály a vedle toho jsou služby české sítě EURES propagovány ze strany zahraničních kolegů zapojených do sítě EURES. Bylo zmíněno též spontánní šíření informací lidmi, kteří mají zkušenost s poradenstvím, zúčastnili se nějaké propagační akce nebo mezi zaměstnavateli navzájem apod.

Zaměstnavatelé nejčastěji uváděli jako zdroj informací o službě EURES Úřad práce, který je na tuto službu odkázal v souvislosti s jejich poptávkou po zahraničních pracovnících (ukazuje se tak, že osvěta o službě mezi pracovníky Úřadu práce může mít svůj význam). Dalším uváděným zdrojem informací bylo vyhledávání informací na internetu, osobní zkušenost se službou nebo také odkázání na tuto možnost nějakou institucí v zahraničí (zmíněn byl zahraniční úřad práce nebo městský úřad jednoho rakouského města). Je potřeba ale dodat, že ze strany zaměstnavatelů byla využívána především rekrutace zaměstnanců pro firmu, a ne všichni zaměstnavatelé měli povědomí o dalších možnostech poradenství spojených se službou EURES.

*„Já jsem obvolávala ty úřady práce na Slovensku, kde se nachází vysokoškolská zařízení s oborem psychologie, a tam mi bylo doporučeno kontaktovat pracovníka EURES a to bylo 9. 12. 2020. Takže jak jsem obvolávala ty úřady, tak tam mi jedna pracovnice doporučila, že se mám obrátit přímo na pracovníka EURESU.“* (Rozhovor se zaměstnavateli)

* 1. Zjištění z dotazníkových šetření

Informace ohledně informovanosti o službách EURES zjišťovala i dotazníková šetření. Z informací od klientů služby EURES plyne, že převážná část z nich se o službě dozvěděla na ÚP, druhá největší část poté z internetu. Naopak inzerce v novinách či televizi, pokud taková byla, neměla žádný vliv. To, že je nejčastějším zdrojem informací o službě Úřad práce potvrzuje informace z kvalitativní části, že služba není dostatečně propagována, z druhé strany to naznačuje, že je dobré povědomí o této službě mezi zaměstnanci ÚP ČR, kteří směrují potenciální zájemce k EURES poradcům.

Pořadí jednotlivých zdrojů povědomí o službě EURES je stejné bez ohledu na ekonomickou aktivitu uchazeče. Mírný rozdíl existuje jen v samotných hodnotách, kdy ÚP uvádí jako zdroj povědomí významně vyšší počet osob, které se řadí mezi nezaměstnané. Naopak burzu práce uvádí významně vyšší podíl studentů. Nicméně v tomto případě je již poměrně nízký počet respondentů.

 Graf 3: Zdroj povědomí o službách EURES, N = 437

V případě hodnocení jak ze strany EURES poradců, tak ze strany ostatních aktérů z ÚP, kteří prošli vzděláváním (na základě výsledků dotazníkového šetření, které bylo realizováno mezi 125 respondenty), je propagace hodnocena převážně jako spíše dobře/spíše špatně propagovaná, kdy v případě EURES poradců je hodnocení relativně negativnější oproti hodnocení ostatních aktérů. EURES poradci v otevřených odpovědích poukazují zejména na chybějící propagační materiály či na špatnou uživatelskou přívětivost EURES portálu. Ostatní aktéři, kteří prošli vzděláváním, poukazují na to, že projekt má mezery v základní schopnosti informovat veřejnost o tom, že existuje a že obecné povědomí mezi veřejností je velice nízké. Opakovaně se také zmiňuje potřeba lepší propagace projektu na středních a vysokých školách.

Tabulka 16: Hodnocení kvality propagace služeb EURES poradci

|  |  |
| --- | --- |
| Je podle Vás program EURES dostatečně propagovaný mezi širokou veřejností? | N |
| Je velmi dobře propagovaný | 2 |
| Je spíše dobře propagovaný | 10 |
| Je spíše špatně propagovaný | 15 |
| Je velmi špatně propagovaný | 1 |
| Celkem | 28 |

Tabulka 17: Hodnocení kvality propagace služeb EURES ostatními aktéry, kteří prošli vzděláváním

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Je podle Vás program EURES dostatečně propagovaný mezi širokou veřejností? | N  | % |
| Je velmi dobře propagovaný | 15 | 12  |
| Je spíše dobře propagovaný | 86 | 69  |
| Je spíše špatně propagovaný | 21 | 17  |
| Je velmi špatně propagovaný | 3 | 2  |
| Celkem | 125 | 100  |

Publicita projektu byla také jedním z cílů realizace projektu EURES II. Z 28 EURES poradců se nicméně 11 domnívá, že v propagaci nedošlo v průběhu realizace projektu k zaznamenatelné změně. Při vyloučení těch, kteří uvedli, že problematiku neumí posoudit, se jedná o polovinu všech poradců, kteří dokázali problematiku posoudit. Podobná otázka byla položena i ostatním aktérům, kteří prošli vzděláváním, 49 % respondentů uvádí, že v této oblasti došlo k pozitivní změně.

Tabulka 18: Hodnocení změny v propagaci projektu v důsledku realizace projektu EURES II ze strany EURES poradců

|  |  |
| --- | --- |
| Publicita aktivit EURES | N |
| Došlo k významnému zlepšení | 1 |
| Došlo k mírnému zlepšení | 8 |
| Nedošlo k zaznamenatelné změně | 11 |
| Došlo ke zhoršení | 1 |
| Nevím/nedokážu posoudit | 7 |
| Celkem | 28 |

Tabulka 19: Hodnocení změny v propagaci projektu v uplynulých letech ze strany ostatních aktérů, kteří prošli vzděláváním

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Došlo dle Vašeho názoru v uplynulých letech ke změně v propagaci programu EURES? | N | % |
| Došlo k významnému zlepšení propagace projektu | 27 | 22  |
| Došlo k mírnému zlepšení propagace projektu | 34 | 27  |
| V propagaci projektu nedošlo k významné změně | 14 | 11  |
| Došlo k mírnému zhoršení propagace projektu | 6 | 5  |
| Došlo k významnému zhoršení propagace projektu | 1 | 1  |
| Nevím/nedokážu posoudit | 43 | 34  |
| Celkem | 125 | 100 |

* 1. Shrnutí zjištění k EQ2

Z evaluačních zjištění vyplývá, že nedostatečná propagace služeb EURES a s tím související menší povědomí o službě mezi veřejností představuje bariéru rozvoje těchto služeb. Určitým systémovým limitem je politická poptávka a obava z odlivu pracovníků z českého trhu práce (kde je nízká nezaměstnanost a chybí pracovní síla) díky propagaci služby. Klienti služby (i z řad zaměstnavatelů) se o službě dozvěděli především zprostředkovaně na ÚP nebo díky webovým stránkám portálu EURES (který ale není aktivně propagován). Absentují zacílené reklamní kampaně, ale dle komunikačních partnerů nebyly optimálním způsobem zajištěny ani propagační materiály a předměty. Zlepšení propagace představuje nepochybně potenciál vyššího dosahu služby.

1. EQ 3: V jakých oblastech poradci EURES nejčastěji poskytují poradenství? Zhodnoťte kvalitu služeb, které EURES poradci poskytují.
	1. Zjištění z kvalitativní části výzkumu

Poradenství ve vztahu k uchazečům o práci/zaměstnancům se týká dvou základních oblastí. Na jedné straně je to poradenství, které se týká hledání zaměstnání pro české občany v cizině, případně též hledání práce v ČR zahraničním pracovníkem. Na druhé straně se týká pracovních a životních podmínek souvisejících s prací v cizině (nebo pro zahraniční pracovníky v ČR), se zaměřením na povinnosti zejména vůči úřadům. Dotazy se často dotýkají oblasti daní a sociálního zabezpečení. Častým tématem je dle komunikačních partnerů pracovní neschopnost a s tím související výplata dávek nemocenské nebo výpověď a také nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Při hledání zaměstnání jsou využívány různé poradenské postupy odvislé od schopností a poptávky klienta. Databázi nabízených míst shromažďují jak české, tak evropské stránky (které obsahují mnohem více nabídek než stránky české) sítě EURES. Některé klienty stačí nasměrovat na tyto stránky, další klienti ale potřebují větší asistenci při hledání zaměstnání a EURES poradce jim tak může pomoci i vyhledat konkrétní práci.

*„Jestli můžu za sebe, tak já mám v podstatě takové dva přístupy k této problematice. Většinou, když klient se mi ozve e-mailem, a ptá se na nějakou nabídku volných pracovních míst, tak mu posílám vlastně ten evropský portál. (…) A nicméně v případě e-mailového kontaktu mu posílám teda většinou ty stránky, kde on může hledat podle svých preferencí s tím, že mu tam napíšu, že pokud by měl zájem o nějakou větší pomoc, tak mu můžu zkusit vyhledat nějaké nabídky, podle nějakých jeho kritérií. A pak je druhá skupina, druhý přístup. To jsou lidé, kteří sem přijdou osobně s tím, že je sem i poslal někdo, že pomáháme právě s hledáním volných pracovních míst. Tak jim říkám ano. Většinou jsou to lidé, kteří chtějí být pendlery, takže Německo prostě, takže tam už je nějaké to kritérium dojezdové vzdálenosti apod. Takže těm rovnou nabízím, že jim vyhledám nějaké volné inzeráty.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

Poradenství jako takové je přitom velmi různorodé. Je odvislé od různé životní situace klientů a také od jejich různého vhledu do řešené situace, týká se například náležitostí pracovní smlouvy, povinnostem vůči úřadům v souvislosti s pracovním poměrem, specifikám životních podmínek v jednotlivých zemích a dalších oblastí. EURES poradci se přitom shodli, že nároky na odbornost poradenství spíše stoupají. Oblast, do které se však EURES poradci nepouštějí, je oblast právního poradentství, pro které je potřeba právnické vzdělání. Poradenství je přitom provázané s webovými stránkami, na kterých jsou uvedeny informace o pracovních podmínkách v různých zemích, klienti pak mohou přicházet již se specifičtějšími, detailnějšími dotazy.

*„A ze začátku to bylo opravdu jako takové všeobecné, jak hledat, co hledat atd., ale s rozšířením internetu, kdy každý je schopný jakoby si ty všeobecné informace najít, se to poradenství posouvá spíš jako hodně konkrétně a do detailů a opravdu a profesionálně, řekla bych jakoby, že je kladen na nás velký důraz. Ty nároky jsou na nás stále vyšší a vyšší …“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

*„Je to strašně různorodé. Tady se neshodneme, tady není rozdíl ani mezikrajový, každý klient je úplně jiný. U někoho strávíme hodiny a hodiny nějakou diskusí, jinde nám na to stačí minuta a je vyřešeno. Ty dotazy mají různou hloubku. Některé jdou jen po povrchu, jsou konzultativní, druhé řeší problém, nějaký. Takže ta práce s klientem, a jestli je opakovaná, nebo jednorázová, to je pokaždé jinak. Fakt záleží.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

Konzultace často probíhají i telefonicky nebo prostřednictvím e-mailu. Délka konzultace je odvislá od složitosti řešeného problému. To, zda jsou konzultace jednorázové, nebo opakované, lze často obtížně určit, protože na jednorázovou konzultaci může navazovat další konzultace po nějaké době. Jeden z EURES poradců odhadl, že opakované konzultace se můžou týkat třetiny klientů z řad uchazečů o zaměstnání.

Jako zdroj zpětné vazby pro poradce je vnímána bezprostřední reakce klienta po poradenství, to, zda odchází po konzultaci spokojený s odpovědí na svůj dotaz. V některých případech klienti píši EURES poradcům, jak se jejich situace vyvinula. Obvykle se na poradce ale znovu obrátí, až když něco znovu potřebují, což bývá spojeno se vznikem nějaké problémové situace. Na jednu stranu je tak vnímáno to, že poradci jsou potom konfrontováni s negativními situacemi a problémy (a nikoliv tím, že probíhá vše hladce). Na druhou stranu to je ale také vnímáno jako pozitivní zpětná vazba v tom, že existuje důvěra v poradce a jeho schopnosti pomoci ve vyřešení problémové situace.

*„On napíše podruhé, až když zase řeší nějaký problém, tak si zase na vás vzpomene a ví, že mu poradíte, že mu to zase všechno zjistíte, takže napíše. Takže vesměs je to pozitivní zpětná vazba v negativních situacích, tak bych řekla jakoby, jo. Že když jsou zase jako v problému, tak se ozvou podruhé, poděkují a znovu se zeptají, na to, co je trápí.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

Komunikační partneři zdůrazňovali nejen odbornou (věcnou) stránku dotazu, ale i důležitost kvalitní, vstřícné a otevřené komunikace. Tedy určitou zaměřenost na klienta, na jeho problémy a potřeby oproti více byrokratizovanému přístupu, který je s jednáním na úřadě často spojován.

*„Nebo jako takoví klidní, nebo překvapení, že u nás dostali ty informace, že jsme na ně měli čas, že nás mohli poslouchat, že jsme po nich nechtěli vyplnit tisíc formulářů, kde by museli udávat proč a na co se ptají apod. Takže si myslím, že i tím, že je máme v té kanceláři, tak je tam důvěra a ten rozhovor s těma lidma je pak úplně jinej. A myslím, že i oni se víc rozevřou a jsou víc komunikativní.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

*„Máme tady podle mě vliv na to, jak můžeme lidem pomoci. Můžeme jim poradit, ať dostanou nějakou podporu. Musíme být jakoby proklienští. To mě na té práci strašně baví. Pořád se to mění podle zákonů, podle situace.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

Jako přidaná hodnota poradenství ze strany EURES poradců je vnímáno to, že v rámci poradenství uchazečům o zaměstnání může docházet i k ověřování nabídek práce, které jsou inzerovány ze strany zaměstnavatelů. Jednak nabídky v databázi volných míst sítě EURES jsou ověřovány ze strany úřadů práce. Poradce může také využít svých kontaktů s EURES poradci v dalších zemích sítě EURES a jejich prostřednictvím ověřit konkrétní nabídku práce, na kterou klient narazil, zda se nemůže například jednat o podvod, se snahou vylákat od zájemců o zaměstnání finanční hotovost. EURES poradce může též vedle toho zprostředkovat dotaci EU na zahraniční pracovní mobilitu pro uchazeče o zaměstnání.

*„Takže je tu dalších asi 900 lidí po Evropě na Hospodářských komorách, nebo na Úřadech práce, na který my se můžeme obrátit, jo, některý známe třeba i osobně. Pokavaď je nějaký problém, já nevím, že se třeba na nás obrátí paní, že má návrh pracovní smlouvy, že se jí to moc nezdá, jo, tak mi můžeme dotázat toho člověka na tom místě. A buď třeba se přezkoumává adresa, třeba Hotel Hilton inzeruje volný místa v Paříži v hotelu, a my můžeme přes toho našeho kolegu nebo i ten hotel, jestli to místo není podvod. Ukázalo se v minulosti, že to podvod byl.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

Konzultace se zaměstnavateli se týkají také dvou základních oblastí. Vedle pomoci se zprostředkováním vhodných zaměstnanců pro firmu (díky zveřejnění nabídky práce na portálu EURES nebo na zahraničním úřadu práce), se týkají dotazy pracovních podmínek cizinců a s tím souvisejících povinností vůči státním úřadům, pojištění, nebo třeba též vysílání zahraničních pracovníků na zahraniční služební cesty.

*„Což já bych shrnul, že to jsou životní a pracovní podmínky, nebo aktuální podmínky vstupu. A jinak běžně dáváme informace třeba k zaměstnancům, aby si zaměstnavatelé mohli, nebo aby si uvědomili, kde třeba má ten člověk být pojištěn. To znamená koordinace sociálního zabezpečení. Dál nabízíme právě poradenství vůbec o tom, kde hledat tu pracovní sílu, kam se zaměřit, na co spoléhat, jaké kanály k tomu využít. Zase velmi různorodé.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

*„Tak to je informační servis. Jednoduše řečeno, stát od vás bude požadovat nějakou sadu kroků a potvrzení a my jsme schopni vám předat informace o tom, co máte poskytnout, v jakém pořadí a jak to má vypadat, jak to má být správně vyplněno. To znamená, abyste se vyhnuli opakovaným návštěvám. Takže jsou to informace na jednom místě.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

EURES poradci tedy popisovali formy poradenství zaměstnavatelům jako velmi různorodé. To však nekorespondovalo se zjištěními z provedených rozhovorů se zaměstnavateli. Pouze zcela marginální část z nich uvedla, že kromě využití služeb zprostředkování zaměstnání, tedy pomoci při hledání vhodných zaměstnanců, využili i další formy poradenství (někteří z nich uvedli, že ani neměli povědomí o této možnosti). Kontakt mezi zaměstnavatelem a EURES poradcem byl často prostřednictvím e-mailu nebo telefonu.

Je potřeba ale doplnit informaci, že zaměstnavatelé dávali velmi pozitivní zpětnou vazbu na způsob komunikace s EURES poradcem, která byla hodnocena jako pružná, věcná, bez prodlevy a s ochotou poradit (obvykle co bylo potřeba doplnit, aby bylo možné zveřejnit inzerát volného pracovního místa ve firmě).

*„Dostala jsem správné informace, všechno bylo v pořádku, navedla mě správným, řekla přesně, co budu potřebovat. Neměla jsem nikdy pocit, že by mi řekla něco navíc nebo něco, co potom nebudu potřebovat.“* (Rozhovor se zaměstnavateli)

*„Všechno je v pořádku. Snaží se nám vždy pomoci a poradit. Jsou ochotné.“* (Rozhovor se zaměstnavateli)

EURES poradenství tedy přispívá k mezinárodní mobilitě pracovních sil, jak prostřednictvím podpory hledání vhodného uplatnění pro uchazeče o zaměstnání, tak i při náboru vhodného zájemce pro pracovní nabídky ve firmách. Z rozhovorů se zástupci firem nicméně vyplynulo, že rozsah zprostředkování vhodných uchazečů o práci pro firmy je spíše menšího rozsahu (k tomuto tématu blíže u následující evaluační otázky). Nezanedbatelné pro rozvoj mezinárodní mobility je i poradenství, které zaměstnancům umožňuje se zorientovat v právech i povinnostech spojených s prací v zahraničí (nebo pro cizince pracující v ČR).

Zásadní proměnu v rámci poradenských témat v průběhu let EURES poradci nevnímají, vyjma rozvoje informačních technologií a s tím související větší možnosti vyhledávání informací v online prostoru. To nevede k tomu, že by klienti poradenství přestali využívat, ale mohou přicházet už s určitými znalostmi a představami, které pak ale potřebují od poradce v něčem doplnit. Specifickou situaci představovala pandemie onemocnění COVID-19 (k tomuto tématu více u EQ 9) a Brexit.

EURES poradci též monitorují trh práce v ČR i dalších zemích EU a získané informace pak využívají v rámci poradenství. Pro své poradenství také můžou využíti informací a zkušeností svých kolegů v dalších národních sítích EURES. Ze strany EURES poradců a realizačního týmu nebyla artikulována témata spojená s tím, že některá oblast by v jejich poradenství absentovala, vyjma rozšíření poradenství pro osoby ze třetích zemí a posílení síťování v rámci veřejné správy ČR. Jako určité omezení pak bylo vnímáno zaměření projektu, které neumožňuje tolik cílit aktivity sítě EURES na zaměstnavatele.

* 1. Zjištění z dotazníkových šetření

EURES poradcům byla položena otázka na to, jak často se uskutečňují základní činnosti EURES, načež měli možnost přidat další, nezmíněné oblasti.

Graf 4: Pravidelnost poskytování vybraných služeb EURES poradci, N = 28

Vzhledem k tomu, že se ve všech případech jedná o běžné aktivity spojené s EURES poradenstvím, není překvapivé, že poradci obvykle uvedli, že dané poradenství provozují. Přesto jsou mezi jednotlivými oblastmi rozdíly. Především první tři aktivity (poskytování informací o pracovních podmínkách v cílové zemi, poradenství při návratu ze zahraničí, pomoc při hledání pracovního místa v zahraničí) mají výraznou převahu odpovědí „často“ a „velmi často“, a lze je tedy označit za jádro EURES poradenství. Mezi dalšími službami, které poradci poskytují, a měli možnost je uvést se zejména opakovaně vyskytuje koordinace sociálního pojištění a zabezpečení, a to jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, dále vysílání pracovníků na zahraniční služební cesty, dále poradenství pro občany třetích zemí, poradenství pro studenty ohledně možností praxí či dobrovolnictví nebo Erasmu nebo okolnosti registrace na ÚP.

Mezi nejčastějšími dotazy, které uvedli respondenti z řad klientů, se i zde vyskytuje zejména problematika sociálního zabezpečení, naopak nejmenší podíl tvoří dotazy osob, které přicestovaly ze zahraničí, což může souviset s tím, že jim poradenství již mohlo být poskytnuto v domovské zemi. Problematiky, které respondenti popsali v otevřených otázkách jsou poměrně různorodé, opakovaně se vyskytuje jako důvod návštěvy dotaz na formulář U1, registrace pro dávky v nezaměstnanosti a problematika informací o sociální podpoře a podpoře ze státní politiky zaměstnanosti jak v ČR, tak v zemích EU/EHP/Švýcarska.

Graf 5: Podíly dotazů, na které se tážou klienti služby EURES, N = 437

Dále mohli klienti ohodnotit dostatečnost poskytnutých informací na škále 1-5, kdy jedna je nejlepší hodnocení a pět je nejhorší hodnocení. Hodnocení dostatečnosti informací je převážně pozitivní, kdy průměrné hodnocení je 1,4 a lze tedy tvrdit, že uchazeči jsou s dostatečností poskytnutých informací v zásadě spokojeni. Stejným způsobem respondenti hodnotili srozumitelnost poskytnutých informací. Průměrné hodnocení bylo v tomto případě 1,5, a lze jej tedy označit za mírně horší, nicméně stále je bezpečně v pozitivní polovině hodnocení.

Graf 6: Hodnocení dostatečnosti a srozumitelnosti informací poskytnutých EURES poradci

Pro zajištění pohledu i ze strany EURES poradců byla i této skupině položena otázka, která se týkala frekvence zaznamenaných nespokojeností ze strany zájemců o jejich služby.

Tabulka 20: Frekvence nespokojenosti ze strany klientů služby EURES dle EURES poradců, N = 28

|  |  |
| --- | --- |
| Jak často se setkáváte s nespokojeností ohledně náplně či kvality služeb EURES ze strany klientů? | N |
| Alespoň 1x za půl roku | 1 |
| Méně často | 9 |
| Vůbec | 18 |
| Celkem | 28 |

Odpovědi od EURES poradců v zásadě podporují to, co vychází z dotazníků pro klienty. Mezi příčinami stížností převládají zkreslené představy klientů o službách EURES, kdy očekávají servis i v podobě překladu dokumentů, tlumočení či zajišťování dopravy a ubytování.

V případě ostatních zaměstnanců ÚP, kteří prošli vzděláváním, je informace podobná, a tedy v obou případech je nespokojenost ze strany klientů zmiňována jen v marginálním počtu případů.

Tabulka 21: Frekvence nespokojenosti ze strany klientů služby EURES dle ostatních aktérů

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jak často se setkáváte s nespokojeností ohledně náplně či kvality služeb EURES ze strany klientů? | N | % |
| Více než 1x měsíčně | 1 | 1  |
| Alespoň 1x za čtvrt roku | 4 | 3  |
| Alespoň 1x za půl roku | 1 | 1  |
| Méně často | 31 | 25 |
| Vůbec | 88 | 70 |
| Celkem | 125 | 100 |

Zároveň i mezi klienty služby EURES je vysoký podíl spokojených respondentů, jak znázorňuje následující tabulka a což koresponduje s ostatními odpověďmi. Respondenti tak dávají pozitivní zpětnou vazbu na poradenství v rámci služeb EURES.

Tabulka 22: Hodnocení splnění očekávání ze strany klientů

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Splnila schůzka s poradcem Vaše očekávání? | N | % |
| Určitě ano | 252 | 61  |
| Spíše ano | 155 | 38  |
| Spíše ne | 3 | 1  |
| Určitě ne | 1 | 0  |
| Celkem | 411 | 100 |

Tabulka 23: Podíl respondentů, kterým EURES poradce zprostředkoval pracovní pozici, N = 405

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Zprostředkoval Vám EURES poradce konkrétní nabídku pracovních pozic? | N | %  |
| Ne | 251 | 62  |
| Ano | 154 | 38  |
| Celkem | 405 | 100 |

Jak je zřejmé i z výše uvedené tabulky i z předchozích odpovědí, služby EURES poradců nejsou orientované primárně na zprostředkovávání konkrétních pracovních pozic, služby mají být zaměřeny především na informační podporu uchazečů Navzdory tomu však existuje významná skupina respondentů, 38 %, kterým přesto poradci takovouto pozici zprostředkovali. Takto zprostředkovaná pracovní pozice byla ve výrazné většině případů vnímaná klienty jako zajímavá.

Graf 7: Vnímání zajímavosti nabízené pracovní pozice, N = 155

Většina klientů uvedla, že kontakt s EURES poradcem přispěl k jejich rozhodnutí, zda pracovat v zahraničí. Následující tabulka shrnuje odpovědi respondentů, přičemž byla odfiltrována odpověď těch respondentů, kteří uvedli, že EURES poradce kontaktovali z jiného důvodu, než je hledání práce v zahraničí.

Tabulka 24: Vliv návštěvy EURES poradce na rozhodnutí vyjet za prací do zahraničí

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Myslíte si, že poradenství, které jste získal, přispěje k Vašemu konečnému rozhodnutí, zda pracovat v zahraničí? | N | % |
| Určitě ano | 94 | 37 |
| Spíše ano | 132 | 52 |
| Spíše ne | 29 | 11 |
| Určitě ne | 1 | 0 |
| Celkem | 256 | 100 |

Dle EURES poradců je potom komunikace s klienty, kteří jsou uchazeči o zaměstnání, spíše jednorázová, kdy menšina z nich uvedla, že je kontakt opakovaný.

Tabulka 25: Opakovanost spolupráce EURES poradců s uchazeči o zaměstnání

|  |  |
| --- | --- |
| Je charakter spolupráce s uchazeči o zaměstnání spíše jednorázový, nebo opakovaný? | Počet |
| Je převážně opakovaný | 2 |
| Je spíše opakovaný | 5 |
| Je spíše jednorázový | 16 |
| Je převážně jednorázový | 5 |
| Celkem | 28 |

* 1. Shrnutí zjištění k EQ 3

Poradci poskytují poradenství zaměřené na životní a pracovní podmínky práce v zahraničí a hledání vhodného pracovního uplatnění, které je provázáno s webovým portálem. EURES poradci kladou důraz nejen na praktickou stránku poradenství, ale i na způsob komunikace s klientem. Zaměstnavatelům poskytují poradenství týkající se podmínek zaměstnávání cizinců i pomoci se zprostředkováním vhodných pracovníků, z rozhovorů se zaměstnavateli však vyplývá, že převažuje spolupráce, která se omezuje pouze na zprostředkování vhodných zaměstnanců. Dle EURES poradců převažuje jednorázový kontakt s klientem, ale nedá se to zcela zobecnit, protože klient se může po čase vrátit. Zpětná vazba na kvalitu poradenských služeb, jak ze strany zaměstnavatelů, tak jak vyplývá z dotazníkového šetření mezi klienty služby, je velmi pozitivní (týkající se dostatečnosti i srozumitelnosti poradenství, tak toho, zda schůzka s poradcem splnila očekávání).

1. EQ 4: Jaký je přínos projektu EURES pro zaměstnavatele?
	1. Zjištění z kvalitativní části výzkumu

Komunikačními partnery byl popsán zásadní handicap při spolupráci se zaměstnavateli. Nastavení projektu zaměřeného na pracovníky státní správy neumožňuje organizovat v takové míře akce cílené na zaměstnavatele, vzdělávací, propagační a další akce. Potenciál spolupráce se zaměstnavateli je tak vnímán jako nedostatečně využitý a oproti předchozímu projektu, který byl nastaven jinak, jako posun k horšímu.

*„Já jsem jako taky si chtěl prosadit, že prostě tím způsobem toho financování prostě byly víceméně zabitý ty aktivity s těma zaměstnavatelama, jo. Že je prostě trapný pozvat si desítky zaměstnavatelů na nějaký seminář, a mít sotva na to, abychom jim jako koupili vodu, jo. Že to je fakt jako hrůza za 50 Kč kupovat občerstvení.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

Jako určitá bariéra pro spolupráci se zaměstnavateli byla vnímána i epidemie onemocnění COVID-19, která přerušila spolupráci s některými zaměstnavateli a na přerušenou spolupráci se po odeznění pandemie nepodařilo navázat.

Jako forma poptávaného poradenství byla zmíněna jak oblast náborů zaměstnanců, tak poradenství spojené se zaměstnáváním cizích státních příslušníků (jak je uvedeno výše). A to využívají jak čeští zaměstnavatelé, tak zaměstnavatelé z dalších zemí zapojených do sítě EURES. Se zaměstnavateli se pracovníci EURES setkávají na burzách práce, pracovních veletrzích nebo prostřednictvím širší spolupráce s Úřadem práce, případně mohou být aktivně kontaktováni ze strany zaměstnavatele, který má zájem o služby EURES.

Dle EURES poradců služeb zprostředkování nabídek práce do zahraničí využívají v ČR ve větší míře menší a střední firmy regionálního významu (v menší míře některé větší, například nemocnice). V rámci zahraniční spolupráce spolupracují více EURES poradci i s firmami zaměstnávajícími větší počet zaměstnanců. Dle jednoho z komunikačních partnerů je specifická situace v Praze, kde poradenství ve větší míře využívají nadnárodní firmy.

*„Větší firmy, které využívají službu EURES vlastně k získání pracovníků z jiných zemí, to znamená, že spolupracují v oblasti náboru. A pak my se dostáváme do kontaktu k nabídkám práce od takových zaměstnavatelů zprostředkovaně přes naše zahraniční kolegy. A obráceně, my děláme ten servis pro domácí zaměstnavatele, jak říkala M… Mohou to být, nebo to jsou třeba menší firmy, ale můžeme třeba v rámci nějakých veletrhů komunikovat i s velkými zaměstnavateli.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

Cílem aktivit EURES směřovaných k domácímu trhu práce by mělo být ho zatraktivnit pro zaměstnance z dalších zemí zapojených do sítě EURES. Výraznou překážku přitom představuje, což bylo opakovaně komunikačními partnery artikulováno, atraktivita českého trhu práce pro zahraniční pracovníky, kdy není možné konkurovat západnějším zemím výší platu. Je tak atraktivní ve větší míře pouze pro pracovníky z východních zemí EU (čemuž odpovídají výše uvedené statistiky zahraničních pracovníků v ČR). Problémem je také to, že na národních trzích absentují velmi často pracovníci s obdobnými kvalifikacemi. Například bylo zmíněno zdravotnictví, IT nebo logistika. Jednotlivé národní trhy práce si tak konkurují navzájem a poptávaná pracovní síla více směřuje do západních zemí sítě EURES.

*„Oni existují přímo cílené veletrhy na nějaké sektory, ale zase narážíme na to, že konkrétně zdravotnictví, IT, přeprava, nemají nikde ty zaměstnance. A kam půjdou, když se porovná švédská mzda, česká mzda a německá mzda?“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

Motivace zapojení zaměstnavatelů v ČR jednoznačně souvisí s nedostatkem pracovníků a nízkou nezaměstnaností na českém trhu práce. Oproti informacím z rozhovorů s EURES poradci však zaměstnavatelé akcentovali pouze ve velmi malé míře poradenství týkajících se jiných oblastí, než je zprostředkování práce. Bylo i zmíněno některými komunikačními partnery, že o těchto dalších službách nemají informace.

*„Přijde mi, že je to špatně propagované a všechny ty služby nejsou známé, co vše nabízejí. Jak jsem říkal, vůbec jsem o poradenství nevěděl.“* (Rozhovor se zaměstnavateli)

*„Takže abych byla upřímná, tak nevím, co všechno bych mohla v rámci EURES třeba s Úřadem práce třeba ještě jako konzultovat nebo jaký jsou úplně ty oblasti, co bychom spolu mohli řešit.“* (Rozhovor se zaměstnavateli)

Nábor zaměstnanců s využitím sítě EURES, jak vyplývá ze sdělení komunikačních partnerů, je ze strany českých zaměstnanců využíván. Využívají inzerci přes portál EURES a zejména inzerci přes zahraniční úřady práce (komunikačními partnery bylo zmiňováno hlavně Polsko a Slovensko). Jedná se však spíše o doplňkovou strategii rekrutace zaměstnanců, která nemá pro zaměstnavatele klíčový význam. Počty zaměstnanců získaných přes tuto spolupráci se pohybovaly v řádu jednotek v průběhu let (i když přesné číslo je obtížné určit, protože ne vždy zaměstnavatel má přesné informace o tom, kde se zaměstnanec o nabídce práce dozvěděl, pouze u dvou zaměstnavatelů se počet přijatých zaměstnanců mohl blížit deseti). Služba je přitom obvykle spojena s opakovaným kontaktem s EURES poradcem, častěji prostřednictvím e-mailu a telefonického kontaktu.

*„Co mi daly kolegyně, které to sledují, tak jsme díky tomuto programu zaměstnali jednoho člověka. Potom v roce 2020 tam byli 3 kandidáti, ale ti nenastoupili. Pouze tedy ten jeden byl zaměstnaný v rámci toho programu.“* (Rozhovor se zaměstnavateli)

*„Ano. Je to v rámci nastavení nějakého personálního marketingu, chceme, aby o nás bylo vědět a chceme, aby i na tom Slovensku to bylo bombardované, aby to viděli na Facebooku, Úřadu práce a kdyby nedej bože nějaký člověk šel na Úřad práce, a my jsme tam nebyli, tak by to byla škoda. Jo využíváme to, chceme to využívat, máme o to zájem a jsme rádi, že ty lidi mají zájem o nás.“* (Rozhovor se zaměstnavateli)

*„Bereme to jako jeden z možných náborových kanálů, jak získat nové, kvalitní zaměstnance a ten přínos nemůžu říct, že je extrémní a nemůžu říct, že je mizivý. Je to zkrátka další kanál, který jsme rádi, že máme.“* (Rozhovor se zaměstnavateli)

Zpětná vazba ze strany zaměstnavatelů na komunikaci EURES poradců byla velmi pozitivní (ve všech rozhovorech s českými i zahraničními zaměstnavateli se objevila jen jedna negativní zpětná vazba týkající se spolupráce s jedním EURES poradcem). Objevila se i pozitivní zpětná vazba na jazykové vybavení EURES poradců. Jako určitá bariéra spolupráce byly v některých případech vnímány větší administrativní a formální požadavky na inzerci oproti komerčním službám. Ale díky poradenství ze strany EURES poradců se daří tyto administrativní překážky překonat.

*„Myslím si, že jako s problémem ne. Je to spíš takový náročnější, že tam jsou různá pravidla, takže vždycky paní voláme. Například, že ta částka daná musí být vždycky a my nemůžeme dát míň nebo víc. Probíráme takový jakoby detaily, ale to nám vždycky ochotně poradí.“* (Rozhovor se zaměstnavateli)

*„Je to možné, ale my využíváme ty portály na Slovensku a tam jsme více kreativní. U toho EURESU to není tak pružné, musím kontaktovat více lidí. Úřad práce má nějakou dobu, než to změní, na všechno musím vypisovat hlášenky, všechno tam musím hlásit i když chci změnit pár písmenek, takže pro mě je to prostě na dlouho, je to větší administrativní zátěž, než když máte přístup do toho systému a jdete prostě jen přes ten systém, jak je to u inzertních portálů.“* (Rozhovor se zaměstnavateli)

Mezi zahraničními zaměstnavateli byly zastoupeny i větší firmy, které díky spolupráci v rámci sítě EURES zaměstnali větší množství zájemců, nikoliv v řádu jednotek, ale i v řádu desítek (jednalo se o firmy z Německa a Rakouska). Ve větší míře také zmiňovali širší využívání poradenství.

*„No v podstatě ta spolehlivost těch informací a toho poradenství. Že jsou to ověřený informace, na který se můžeme spolehnout, jak zaměstnavatel, tak uchazeči. Samozřejmě to, že to je zdarma. A ten portál je výborná záležitost. Protože podle mě díky EURES portálu se zprostředkuje velký množství zaměstnanců, který se nám ale zpětně můžou vracet i do Česka, jo. Já bych nerada, aby vzniknul zájem, teda dojem, že my jako zaměstnavatel odverbováváme nebo táhneme zaměstnance do Německa, a ti už se nikdy nevrátí. Takhle to prostě není.“* (Rozhovor se zaměstnavateli)

Z rozhovorů však vyplývá, že potenciál služeb EURES, zejména u zaměstnavatelů sídlících v ČR, by se mohl dále rozvíjet. EURES sítě nabízejí spolupráci s úřady práce v dalších zemích a otevírá se tak kanál možného náboru pro zaměstnavatele, zejména pokud by byl cílen na země, pro které je pracovní trh v ČR atraktivní, nebo by byl spojený s propagační kampaní zaměřenou na zatraktivnění českého trhu práce (zmíněn byl zejména potenciál Prahy, v menší míře také Brna, případně Ostravy pro zahraniční zaměstnance s vyšší kvalifikací i ze zemí mimo východ EU). Ze služeb, které by mohli zaměstnavatelé využít nad rámec současného poradenství, bylo zmíněno poradenství ve vztahu k zaměstnancům ze třetích zemí.

* 1. Zjištění z dotazníkových šetření

Z odpovědí EURES poradců v rámci dotazníkového šetření vyplývá, že forma spolupráce je v otázce své opakovanosti velmi rozličná, kdy polovina poradců vedla odpověď převážně/spíše opakovaný a druhá polovina uvedla převážně/spíše jednorázový, kdy rozdíly nejsou patrné ani s ohledem na kraj působiště daného poradce. V této otázce tedy nepanuje mezi respondenty shoda.

Tabulka 26: Opakovanost spolupráce EURES poradců se zaměstnavateli

|  |  |
| --- | --- |
| Je charakter spolupráce se zaměstnavateli spíše jednorázový, nebo opakovaný? | Počet |
| Je převážně opakovaný | 2 |
| Je spíše opakovaný | 12 |
| Je spíše jednorázový | 9 |
| Je převážně jednorázový | 5 |
| Celkem | 28 |

Lze také doplnit informaci uvedenou výše, že pomoc při hledání pracovníků v zemích sítě EURES pro zaměstnavatele, jako velmi časté nebo časté uvedlo 15 z 28 EURES poradců.

* 1. Shrnutí zjištění k EQ 4

Celkově tedy lze shrnout, že síť EURES zprostředkovává služby, které jsou přínosem jak pro české, tak pro zahraniční zaměstnavatele, a které přispívají k mezinárodní mobilitě. Poradenství EURES poradců je hodnoceno jako profesionální a spolehlivé. Rozsah spolupráce (především českými) zaměstnavateli však by mohl být dále rozvíjen a není plně využit možný potenciál této spolupráce. Zaměstnavatelé nejsou vždy dostatečně informováni o dalších možnostech poradenství ze strany služby a co se týče náboru českých zaměstnavatelů, tak se jedná pouze o doplňkový zdroj náboru zaměstnanců (s přínosem nových zaměstnanců v řádu jednotek). Jako bariéra spolupráce se zaměstnavateli bylo vnímáno nastavení projektu, které neumožňuje tolik cílit aktivity na zaměstnavatele a též zpřetrhání vazeb a spolupráce díky pandemii onemocnění COVID-19.

1. EQ5: Existují bariéry, které omezují užitečnost služeb EURES pro zaměstnavatele i ostatní klienty?
	1. Zjištění z kvalitativní části výzkumu

Ze strany komunikačních partnerů bylo popsáno několik bariér, které brání rozvoji využití plného potenciálu služeb EURES. Jako bariéra rozvoje služeb přitom nejsou vnímány odborné a poradenské schopnosti EURES poradců, ale především překážky povahy systémové nebo překážky administrativního rázu.

Některé z nich byly zmíněny již výše v textu. Poměrně zásadní bariérou je nedostatečná propagace služeb EURES v ČR (také nedostatečná politická poptávka po této propagaci). Nedostatečná propagace je spojena s nedostatečným povědomím o službách EURES mezi českou veřejností. Pokud by služba byla lépe propagována, mohla by existovat větší poptávka ze strany zájemců o práci v cizí zemi či zahraničních pracovníků v ČR. Komunikační partneři z řad zaměstnavatelů by větší poptávku zahraničních pracovníků jednoznačně přivítali.

Spolupráce se zaměstnavateli z ČR naráží na bariéry dané nastavením projektu (viz předchozí evaluační otázky). Do této spolupráce se negativně promítla pandemie onemocnění COVID-19 a celkově z rozhovorů se zaměstnavateli vyplývá spíše okrajový význam této spolupráce pro rekrutaci zahraničních zaměstnanců. Objektivní překážkou zaměstnávání cizinců je pak nedostatečná atraktivita pracovního trhu v ČR a úroveň českých mezd.

Pro propagační aktivity i rozvoj spolupráce se zaměstnavateli byly vnímány EURES poradci jako omezující bariéry, které souvisí s administrativními pravidly fungování Úřadu práce, i financování evropského projektu a v některých ohledech je to vnímáno z jejich strany tak, že mají svázané ruce (často bylo zmíněno téma proplácení aktivit z rozpočtu). Situace je přitom oproti období minulého projektu vnímána jako horší.

*„To jsou regule interní Úřadu práce, že nás prostě limitují, že se to udělalo kvůli tomu, aby se uspořilo, ale víceméně se vylilo dítě i s vaničkou, prostě je to takový jako nelogický, no. Nesmyslný prostě regule. My jsme prostě byli zvyklí, že jsme měli nějakou část rozpočtu, tzv. „overhead“, kdy třeba já nevím to 5 % nebo 15 %, teď nevím, že to se mohlo použít na všechno možný, co jsme potřebovali. Takže když jsme potřebovali, já nevím, koupit si někde internet, na burze práce, tak jsme si prostě koupili internet. Nebo jsme potřebovali koupit dálniční známku, tak jsme si koupili dálniční známku. Nebo jsme si potřebovali třeba koupit, nevím, nějaký samolepící pásky, na burzu práce, nějak prostě okamžitě a dneska se to prostě musí všechno soutěžit, jo a několik let dopředu, a pak nám stejně nakoupí Úřad práce stejně něco, co vůbec nepotřebujeme.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

*„Opravdu byl problém s čerpáním, s veřejnými zakázkami. My všechno, co chceme, musí jít přes průzkum trhu a přes veřejné zakázky. Je to běh na dlouhou trať a některé veřejné zakázky vůbec neprošly.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

I ze strany realizačního týmu přitom bylo vnímáno určité svázání služeb pravidly. Tato skutečnost mimo jiné znevýhodňuje služby EURES oproti komerčním službám zprostředkování práce, ale z některých omezení se není možné kvůli existenci národních i evropských pravidel, kterým fungování úřadu podléhá, vyvázat.

*„Odvykli si chodit na ty stránky v momentě, kdy narazili na tu dvouúrovňovou autentizaci. Odvykli si a už nemají důvod se vracet, protože přidaná hodnota té naší služby je v informaci o tom, co mají dělat, když se dostanou do problémů. Něco nestandardního. Ale takovou tu standardní věc, chci najít práci v horním Sasku, kdekoliv, tak to si najdou jinde. Můžou se přihlásit bankovní identitou, což je jedna z nejjednodušších variant. Ale zjistí, že dostanou stejnou informaci jako třeba na Jobs.cz*“ (Rozhovor se členy realizačního týmu)

Ze strany realizačního týmu byla vnímána jako poměrně zásadní bariéra koordinace činnosti poradců a organizační struktura Úřadu práce. Respektive to, že ústředí v Praze sice jednotlivé poradce metodicky vede, manažerské řízení ale komplikuje to, že přímým nadřízený poradců je vedoucí na krajské pobočce Úřadu práce (což komplikuje zadávání úkolů, hodnocení zaměstnanců atd.). Organizační struktura je tak vnímána jako bariéra efektivního řízení sítě.

*„Protože ta struktura, na krajích sedí EURES poradci, kteří mají svoje vedoucí v rámci toho oddělení. Ten vedoucí rozhoduje o tom, jestli je přijmut nebo není, jestli má dovolenou, jestli může na dovolenou. A generální ředitelství má metodicky toho EURES poradce vést. Ale v momentě, kdy národní koordinátor z GŘ ÚP není s tím člověkem spokojen, tak nemůže udělat vůbec nic.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

*„Hlavní bariérou dlouhodobě je organizační struktura. Jakým způsobem je organizovaná práce jednotlivých EURES poradců, kteří vytvářejí páteř poskytované služby. Každý EURES poradce je řízen svým liniovým manažerem, což je vedoucí oddělení zaměstnanosti na té dané krajské pobočce.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

Při způsobu, kterým se snaží zaměstnanci sítě reagovat na popsané bariéry, byla zmíněna snaha o zajištění kvalitního personálního obsazení zaměstnanců sítě a snaha rozvíjet schopnosti odborného poradenství. Jako určitá bariéra pro kvalitní personální obsazení bylo vnímáno v rámci hlavního města nižší platové ohodnocení ve státní správě oproti soukromým firmám.

* 1. Shrnutí zjištění k EQ 5

Mezi bariéry, které brání k plnému rozvoji poradenských služeb EURES, patří nedostatečná propagace služby, s tím související nedostatečné povědomí veřejnosti o této službě a též spolupráce se zaměstnavateli. Ta by z hlediska svého potenciálu mohla být více rozvinuta. Mezi popsanými bariérami byly zmíněny překážky související s nastavením projektu (limitující především pro spolupráci se zaměstnavateli) nebo svazujícími pravidly fungování úřadu (týkající se například schvalování financí). Jako bariéra též byla vnímána organizační struktura, kdy síť EURES není autonomní na krajských pobočkách.

1. EQ 6: Jaké silné a slabé stránky má portál EURES vzhledem k naplnění cíle projektu a samotné služby EURES?
	1. Zjištění z kvalitativní části výzkumu

Webové stránky EURES jsou vnímány jako důležitá součást služeb sítě EURES. Na jednu stranu slouží k propagaci těchto služeb, vedle toho obsahují informace užitečné pro uchazeče o zaměstnání v cizině (nebo cizince pracujícího v ČR) a také databázi volných pracovních sil.

Webové stránky obsahují informace k sociálnímu zabezpečení v jednotlivých zemích, povinnosti vůči státu a další informace užitečné pro uchazeče o zaměstnání v cizí zemi. Jako určitý handicap bylo nicméně vnímáno, že ne všechny cizí země jsou zpracovány jednotně a co do hloubky detailu potřebných informací pro zájemce o zaměstnání. Webové stránky obsahují též kontakty na jednotlivé poradce v krajích.

Dle poradců klienti často přichází již s určitou znalostí problematiky, načerpanou právě z webových stránek. Poradenství a webové stránky se tak mohou doplňovat. Na webových stránkách klienti získají obecné informace, které upřesní, doplní poradce.

*„No já se setkávám s tím, že třeba k nám přijdou klienti, kteří už se dívali na ten web, na ty stránky, odkazují se na ně, a přijdou si pro tu praktickou radu k nám.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

*„A pak pokud si stěžují, tak si stěžují, že je to chaotické, že ty informace dejme tomu těch informací není dost. Tady narážíme zase na to, že na našich stránkách nemůžeme mít 100 % informací. A ta tématika je složitá, takže se v tom každý ne vždy orientuje. A na to jsme právě my, ty živé osoby v kancelářích, kteří tady sedíme.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

Klienti jsou na webové stránky také odkazováni v případě hledání konkrétní nabídky práce. Některé nabídky práce je možné najít na českém portálu EURES (jsou to nabídky zahraničních firem, které mají zájem o inzerci přímo na českém ÚP, obvykle zprostředkovaně přes EURES poradce z ČR a z domovské země firmy). Nesrovnatelně vyšší nabídky jsou však na mezinárodním portálu EURES, které jsou na webových stránkách Evropské unie. V současnosti nabízí více než 4,5 milionu pracovních nabídek se zemí sítě EURES (jsou zveřejňována všechna volná místa z úřadů práce zemí sítě EURES), se zaznačením pozic, které jsou zaměřeny na zahraniční pracovníky.

Tento evropský portál je ze strany EURES poradců dle komunikačních partnerů více preferován oproti českým stránkám při doporučení, kde hledat volné místo. Je přístupný v češtině. Nabídky práce jsou v jazycích nabízející země či v angličtině, stránky ale umožňují překlad do češtiny. Jedná se tedy o velmi robustní službu, která usnadňuje mezinárodní pracovní mobilitu.

Co se týče českých stránek portálu, komunikační partneři viděli jako určitou přednost, že je integrován jako součást stránek Úřadu práce. A informace o službách EURES jsou takto viditelné pro návštěvníky portálu Úřadu práce. Na druhou stranu (jak je uvedeno v rámci EQ 2) tyto stránky nejsou mezi českou veřejností dostatečně propagovány.

Kriticky také některými komunikačními partnery byla nahlížena přehlednost pro uživatele a jejich grafické zpracování a atraktivita. Grafickou stránku přitom není možné ze strany služby měnit. Stránky celého Úřadu práce jsou sjednocené a forma webové prezentace je tak do značné míry daná (IT pracovník služby EURES má možnost vkládání obsahu, forma je ale daná, pro Úřad práce webové stránky spravuje externí firma).

*„Můj problém s portálem je ten, že se teď vizuálně musely všechny portály sjednotit – ministerský, Úřadu práce, EURES a i Česká zpráva sociálního zabezpečení. Mně nepřijde dostatečně zajímavý, dostatečně barevný. Nemůžeme tam vkládat blikající bannery, nemůžeme si to upravovat podle toho, jak potřebujeme. Přijde mi, řekněme, trochu strohý.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

*„Webová stránka je pro uživatele matoucí, filtrace výsledků je nepřesná, výsledky mohou být až zavádějící. Celkové grafické znázornění je na dnešní dobu neodpovídající. Je tam celá řada vynucených pravidel.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

Komunikačními partnery byla vnímána určitá svázanost spravování webového obsahu, která pak snižuje konkurenceschopnost oproti obdobně orientovaným komerčním službám. Konkrétně byla zmíněna služba, kdy jsou zveřejňovány životopisy uchazečů, ke kterým mají přístup zaměstnavatelé, služba však vyžaduje složitou autentizaci (danou evropskými pravidly) a má předem danou šablonu, což snižuje uživatelský komfort a zájem o využívání této služby. Jako určitý benefit je naproti tomu vnímáno to, že vzhledem k tomu, že se jedná o oficiální nabídku podléhající kontrole úředníků, jsou tyto nabídky určitým způsobem prověřeny.

*„Můj osobní názor je, že portál se musí zásadním způsobem v přístupu ke klientovi změnit, aby ty role mohl začít vůbec plnit. Hlavně z hlediska ve vztahu ke konkurenci privátního sektoru. Ten je administrativně daleko volnější, flexibilnější a nabízí stejné služby jako portál EURES.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

*„No on jako nejdřív zadá žádost o zaregistrování, to musí na kontaktním pracovišti, tam si jako ověříme i ty, i ty inzeráty jako takový, ty volný místa, tak musí projít jako nějakou kontrolou, tzn., že stejně tam je jakoby dohled toho nějakého toho člověka, který samozřejmě kdyby to nějakým způsobem diskriminační, tak by to tam samozřejmě nějakým způsobem vyřadil. Takže má to nějaký výstupy.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

EURES poradci hodnotili v určitém ohledu jako změnu k horšímu to, že po přechodu na nový web v roce 2019, který byl spojený se změnou dodavatele, přestali získávat informace o návštěvnosti webových stránek (a jednotlivých odkazů) a snížila se tak možnost zpětné vazby na jejich činnost a možnost získat představu o tom, jaké informace jsou poptávány.

Komunikační partneři z řad zaměstnavatelů neuváděli, že by portál EURES (český nebo evropský) ve větší míře využívali. Obvykle uváděli, že server navštívili za účelem ověření podoby zveřejněného inzerátu s nabídkou volného pracovního místa (pouze v jednom případě zaměstnavatel uvedl, že využil databáze životopisů). Vůči podobě, obsahu a přehlednosti webových stránek nezazněly z jejich strany zásadnější připomínky vyjma zmínek o určité nepřehlednosti webu. Jako určitý přínos webových stránek byla jedním komunikačním partnerem zmíněna kontrola ze strany ÚP a s tím související zabránění nekalé nebo podvodné praxi.

*„Pouze jsem se na něj díval, jestli tam máme zveřejněné ty nabídky. Jinak ne. Měl jsem lehce problém, co si tak matně pamatuju, se v něm vyznat. Ale jinak ho ohodnotit nedokážu.“* (Rozhovor se zaměstnavateli)

*„Málo ho využíváme, máme tam nějakou registraci, ale defacto tam vůbec nechodíme. V jednu chvíli jsme se dívali na životopisy, které jsou tam vložené v rámci jiných států, když jsme hledali kuchaře a přemýšleli jsme, že přijmeme i kuchaře z cizích států, ale pak jsme se k tomu už nevrátili a už jsme tam nehledali.“* (Rozhovor se zaměstnavateli)

*„Jako co mně se líbí, je dobrý, že jako EURES poradci můžou zveřejňovat volná pracovní místa, která jsou teprve ověřená od německého úřadu práce. Že tam jakoby nemůže docházet k nějakýmu, jak bych to nazvala, nějakým jako podvodným praktikám, že tam nezveřejňují firmy, který třeba špatně platí, nebo nedodržují zákony práce v Německu, takže to je supr, jo.“* (Rozhovor se zaměstnavateli)

* 1. Zjištění z dotazníkových šetření a analýzy statistik webu

Jak znázorňuje tabulka níže, dle informací z dotazníkového šetření mezi klienty EURES, je portál relativně využívaný, kdy jeho využití deklarují dvě třetiny respondentů. Ti mohli hodnotit i dva aspekty EURES portálu. To sice uvedené informace a nabídku pracovních míst, kdy hodnocení 1 je nejlepší a 5 je nejhorší. V obou případech je hodnocení relativně podobné. Zmiňme nicméně, že vzhledem k formě vyplňování nebyla kontrola, zda na tuto otázku odpověděli pouze respondenti, kteří uvedli, že portál opravdu využili. Průměrné hodnocení je v obou případech 1,9.

 Tabulka 27: Podíl klientů, kteří využili portál EURES, N = 415

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Využil jste portál EURES? | N | % |
| Ano | 274 | 66  |
| Ne | 141 | 34  |
| Celkem | 415 | 100 |

Graf 8: Spokojenost s obsahem EURES portálu

Na otázku, co uchazeči na stránkách postrádali, byla ve velké míře mezi výtkami zmiňována nedostatečná přehlednost portálu. Několik uchazečů také uvedlo, že na stránkách postrádali informace o jazykovém vzdělávání.

Mezi lety 2019 až 2022 činila průměrná návštěvnost portálu EURES zhruba 70 000 návštěvníků ročně.[[14]](#footnote-15) V rámci portálu je mimo jeho hlavní stránku nejnavštěvovanější sekcí sekce „volná místa EURES“, která představuje zhruba 15 % veškeré návštěvnosti, také vykazuje nejvyšší průměrnou dobu, kterou návštěvník na stránce stráví, ta činí 150-180 sekund.

Mezi další více navštěvované sekce patří sekce „hledáte zaměstnání v zemích EURES?“ a „dávky v nezaměstnanosti v zemích EURES U1 a U2“. To odpovídá i odpovědím z dotazníkového šetření mezi klienty EURES, kteří formuláře U1 a U2 opakovaně zmiňovali jako důvod své návštěvy. Podobnou informaci představují i statistiky o vstupních stránkách při vyhledávání, kde největší část vstupních stránek představuje sekce „volná místa EURES“.

Tabulka 28: Nejnavštěvovanější části portálu EURES za rok 2022

|  |  |
| --- | --- |
| Podstránka portálu | Podíl |
| EURES | 20 % |
| Volná místa EURES | 15 % |
| Search vacancies EURES | 13 % |
| Hledáte zaměstnání v zemích EURES? | 10 % |
| Dotaz na EURES služby | 9 % |
| Dávky v nezaměstnanosti v zemích EURES U1, U2 | 6 % |
| EURES – kdo jsme | 6 % |
| Odjíždíte pracovat do zemí EURES? | 5 % |
| Kontakty na EURES poradce | 4 % |

* 1. Shrnutí zjištění k EQ 6

Webový portál EURES je důležitou součástí služeb EURES a s poradenskými službami se komplementárně doplňuje. Je poměrně (společně s evropským portálem) robustním nástrojem rozvoje služeb zaměstnanosti a mezinárodní pracovní mobility. Z dotazníkového šetření mezi klienty služby plyne, že je z jejich strany využíván, a to především při hledání pracovních míst (jak vyplývá ze statistik návštěvnosti webu). V menší míře je využíván ze strany zaměstnavatelů. Ve zpětné vazbě na využívání webového portálu se objevují stížnosti na nepřehlednost. Ta byla vnímána i některými komunikačními partnery z řad týmu služeb EURES.

1. EQ 7: Jaké změny nastaly v poskytování služeb EURES díky realizaci projektu?
	1. Zjištění z kvalitativní části výzkumu

Ohledně toho, jaké změny přinesl projekt podpořený v rámci ESF, nepanovala mezi komunikačními partnery jednoznačná shoda. Názor, který se často opakoval byl takový, že projekt neznamenal zásadní změny pro podobu poskytovaného poradenství a jeho přínos byl spatřován v tom, že zajistil financování aktivit služeb EURES. Oproti předchozímu financování z individuálního grantu však přinesl menší pružnost financování jednotlivých aktivit, kdy služba EURES v souvislosti s tím nemůže dostatečně, rychle a flexibilně reagovat na řešené problémy, změny na trhu práce.

*„Nejsme hlavně tak operativní, jo. Dřív jsme mohli velmi rychle reagovat.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

*„Tím, že je to projekt ESF, tak máme zajištěné financování, jistotu projektu. Můžeme se školit, vzdělávat atd. Na druhou stranu tím, že je to na x let, tak nestíhá rychle reagovat na potřeby trhu práce.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

*„To je docela problém, protože když se ten projekt píše, tak se píše vlastně na 5 let. Ale ta situace na trhu práce se stále mění. Měl by se upravovat i ten projekt. To ale ve dvojce neprobíhalo, takže my jsme nemohli reagovat.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

Jako konkrétní změna, na kterou nebylo možné dostatečně pružně reagovat, byl zmíněn Brexit, v rámci kterého nebylo možné z prostředků projektu financovat odpovídající informační kampaň. Jako konkrétní problém bylo také zmíněno obtížné financování propagačních a síťovacích akcí. Konkrétně byl zmíněn především problém v zaměření projektu, který neumožnil financování aktivit cílených na zaměstnavatele, a došlo tedy k oslabení propojení české sítě EURES se zaměstnavateli. To dle komunikačních partnerů bylo svázáno s pravidly prioritní osy, v rámci které byl projekt podpořen.

Komunikační partneři ale vedle bariér spojených s financováním aktivit spojených s nastavením projektu zmiňovali i bariéry, které souvisí s fungováním (a schvalováním finančních prostředků) v rámci úřadu.

*„Ale co vím, tak v jedničce, což je pro mě hrozně důležité, byla perfektně nastavená spolupráce se zaměstnavateli. Měli jsme volné ruce. Mohli jsme komunikovat se zaměstnavateli. Mohli jsme jezdit. Mohli jsme propagovat ta volná místa. Ta spolupráce se zaměstnavateli byla úplně na jiné úrovni. Bohužel s tou jedničkou to skončilo.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

*„Určitě, protože se změnilo financování a možnost čerpání. Když organizujete nějakou akci a nemůžete tam koupit ani vodu a nemůžete zaplatit nějakého toho externího lektora, který má proškolit zaměstnavatele v té dané oblasti, tak je to problém a vy tu akci nemůžete organizovat. Takže ta dvojka nám svázala hodně ruce. Akce, které probíhali v EURES café, kdy se scházeli zástupci ze všech institucí a předávali jsme si informace, vytvářeli jsme takový jakoby sborník dobré praxe, tak to úplně zaniklo. Takže přechod z té jedničky na tu dvojku byl docela těžký. To financování pohřbilo spoustu aktivit, které jsme měli nastavené.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

Projekt byl zaměřen na zefektivnění veřejné správy, mezi cílovou skupinu projektu tedy patřili zaměstnanci Úřadu práce a velké množství aktivit projektu cílilo na tyto zaměstnance. Mezi komunikačními partnery byl přínos těchto aktivit hodnocen ambivalentně. Někteří zmiňovali, že to nebylo smysluplné nastavení ve vztahu k zaměření služeb EURES. Někteří ale viděli přínos v tom, že se zásadním způsobem zvednulo povědomí o službách EURES a mezinárodní pracovní mobilitě mezi řadovými zaměstnanci úřadu. Jak dokládají rozhovory se zaměstnavateli, skrze pracovníky úřadu zaměstnavatelé často přicházejí do kontaktu s pracovníky české sítě EURES.

*„Jo, jako přibylo nám ten indikátor 60 tisíc, jo, ty proškolené osoby, což je jako cílem toho projektu. To se naprosto míjí s posláním EURESu. To bych aspoň já, z mého pohledu, proškolení pracovníků Úřadu práce úplně jako nenaplňuje vizi evropskou, kam by se ten EURES měl jakoby vyvíjet.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

*„I když jsme museli proškolit těch 1 000 zaměstnanců úřadu práce, museli jsme naplnit ten indikátor, tak si myslím, že to bylo fajn, protože se daleko více lidí dozvědělo o EURESu jako takovém. Na úřadu je velká fluktuace lidí, takže ta školení probíhala pořád konstantě. Takže to si myslím, že bylo plus. Nikdy bychom asi jinak necílili na to rozšířit povědomí o EURESu mezi zaměstnanci Úřadu práce, kdyby nás do toho nenutil ten monitorovací indikátor.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

Co se dle komunikačních partnerů za dobu trvání projektu proměnilo k lepšímu je zvýšení počtu inzerovaných pracovních míst v rámci evropského portálu EURES (došlo také k určitému sjednocení inzerce nabízené práce). Jako pozitivní změna byla zmiňována i větší účast českých zástupců na mezinárodních akcích spojených s prezentací ČR oproti předchozímu projektu. Z fokusní skupiny s EURES poradci vyplývá, že velmi intenzivní spolupráce probíhá s úřady práce a EURES poradci ze sousedních zemí.

Některými komunikačními partnery ale bylo naproti tomu zmiňováno oslabení mezinárodních kontaktů, jak ve vztahu k zaměstnavatelům, tak partnerským organizacím sítě EURES. Což kromě nastavení projektu bylo dáváno do souvislosti též s pandemií onemocnění COVID-19 a snížením počtu konaných prezenčních akcí.

*„My jsme si naivně mysleli, že v té dvojce budeme pokračovat nebo že to bude obdobné. Ale bohužel ten operační program měl jiné nastavení a úplně se to všechno změnilo. Spousta těch aktivit bohužel zanikla. Hlavně ty kontakty. Tam je důležité a i v EURESu jako takovém je udržování těch kontaktů.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

Odlišné hodnocení se také objevovalo u toho, do jaké míry jsou služby EURES určovány evropskými normami a do jaké míry kontextem jednotlivých zemí. Podobu služby na jednu stranu určují předpisy EU, na druhé straně ale financování služby se v jednotlivých státech liší a podobu služby ovlivňují i národní politiky zaměstnanosti. Nicméně z rozhovorů vyplývá, že podoba služby je do značné míry určena nařízením Evropské unie, a proto ani projekt nevedl k zásadnějším změnám v poskytování služeb.

*„To je dáno zákonem. Ten zákon, respektive nařízení, mluví docela jasně. Musíme ty služby poskytovat tak, jak jsou napsány v nařízení. Nemůžeme si dovolit žádné zásadnější experimenty. Nedošlo ke změnám ani ve vnitřní organizační struktuře, ani v náplni, ani v prostředcích komunikace. Jenom jsme se snažili zmíněné prvky inovovat, zlepšovat a činit efektivnějšími. To je v podstatě všechno.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

* 1. Zjištění z dotazníkových šetření

Z hodnocení změn, které proběhly v poskytování služeb lze říci, že ve dvou ze tří oblastí projektu došlo ke zlepšení dle většiny respondentů z řad EURES poradců. V oblasti aktivit nicméně významná část respondentů uvedla, že nedošlo k žádné zaznamenatelné změně. Zároveň jsou zachovány odpovědi „nevím/nedokážu posoudit“, jejichž podíl je způsoben především poradci, kteří nastoupili na pozici v poslední době a vliv projektu tedy nemohou posoudit. Poradci dále kvitují zlepšení povědomí o EURES mezi pracovníky ÚP a díky školení došlo k prohloubení spolupráce s ostatními zaměstnanci ÚP. Obecně je zmiňováno i prohloubení spolupráce s dalšími partnery i nad rámec ÚP.

 Graf 9: Hodnocení změn v poskytování služeb v důsledku realizace projektu, N = 28

* 1. Shrnutí zjištění k EQ 7

Hodnocení přínosu projektu bylo ze strany komunikačních partnerů neutrální (umožnil návaznost, finanční zajištění fungování sítě) nebo negativní (menší flexibilita, projekt necílí tolik na zaměstnavatele). Co se týče rozvoje mezinárodní spolupráce, bylo hodnocení nejednoznačné. Jako určitý přínos bylo zmiňováno, že díky projektu se rozšířilo povědomí o službách a mezinárodní mobilitě mezi zaměstnanci ÚP. Tomu odpovídá, že v dotazníkovém šetření mezi EURES poradci bylo jako největší přínos vnímáno začlenění služeb EURES do veřejných služeb zaměstnanosti. Co se také zlepšilo, je zvýšení počtu inzerovaných volných pracovních míst na evropském portále EURES (což ale přímo nesouvisí s projektem).

1. EQ 8: Do jaké míry došlo díky realizaci projektu k rozvoji odbornosti poradců EURES a dalších pracovníků Úřadu práce?
	1. Zjištění z kvalitativní části výzkumu

Jak již bylo uvedeno výše (v rámci EQ 4, 5 a 7), většina komunikačních partnerů artikulovala, že by preferovala jiné zacílení vzdělávacích aktivit než na pracovníky Úřadu práce. A to především na zaměstnavatele a další prohlubování spolupráce s nimi.

*„Ideální by byly nějaké semináře pro zaměstnavatele, ale to jsme my jako klíčovou aktivitu v projektu vůbec neměli. My jsme byli zařazeni pod tzv. systémový projekt, tudíž jsme se zaměřovali na školení a nějakou osvětu pro pracovníky Úřadu práce.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

Z druhé strany vzdělávací aktivity zaměřené na pracovníky Úřadu práce zvedly povědomí o činnosti sítě EURES a evropské pracovní mobilitě mezi pracovníky úřadu. To bylo vnímáno jako přínos pro jejich odborné znalosti (vzdělávací moduly byly dle komunikačních partnerů průběžně modifikovány) a určitá forma propagace služby.[[15]](#footnote-16) Do těchto školení byli zapojeni EURES poradci, což představovalo příležitost pro rozvoj jejich prezentačních dovedností.

*„Myslím, že spousta lidí na trhu práce si nedokázala představit, co ten EURES dělá. Díky těm školením jim EURES poradci a nejen oni, ale i kolegové z evropských sítí dokázali dát nějaký komplexnější pohled na to, co ty evropské sítě dělají.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

*„Taky že jsme museli proškolit takové šílené množství lidí, tak EURES poradci se naučili daleko lépe prezentovat i svým kolegům, kteří tam sedí třeba i 20 let, tak není úplně jednoduché jim říkat něco o Úřadu práce, co se děje a jak se děje. Velká část z nich měla na začátku z toho osypky, ale rozjelo se to, byly zajímavé. Potom už zaměstnanci chtěli chodit na ta školení. Pořád jsme ty moduly upravovali. V tom s myslím, že se ta síť hodně zlepšila.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

Vzdělávání, jazykové kompetence a kompetence v oblastech, ve kterých se poskytuje poradenství EURES poradců jsou vnímány pro fungování služby jako klíčové. Dle komunikačních partnerů z řad EURES poradců vzdělávací nabídka odpovídá jejich potřebám v této oblasti a daří se zajistit potřebná školení (část školení je hrazená z projektu, část je organizována nadřízeným evropským orgánem). Jako jediná bariéra při zajištění vzdělávání byly zmíněny komplikace při zadávání veřejných zakázek na vzdělávací akce.

*„Vždycky že sehnal, ty odpovědné pracovníky zajistil, výuku jazyka zajistil. Za mě jako musím říct, že asi dobré. Jakoby vždycky může být něco lepší, ale současná situace… To co chceme, to máme. A co nemáme, tak o tom nevíme, že to chceme, takže to by nám musel někdo prodat asi.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

* 1. Zjištění z dotazníkových šetření

Většina respondentů z řad EURES poradců vnímá zlepšení v oblasti odborného rozvoje EURES poradců a dalších zaměstnanců ÚP, jak zachycuje následující tabulka. Rozvoj v jednotlivých oblastech respondenti hodnotili na škále od 1 do 5, kdy 1 znamená, že došlo k významnému zlepšení a hodnocení 5 znamená, že k žádnému zlepšení nedošlo. Tyto hodnoty zachycuje níže uvedený graf.

Tabulka 29: Hodnocení odborného rozvoje v důsledku realizace projektu EURES poradci

|  |  |
| --- | --- |
| Vzdělávání a odborný rozvoj EURES poradců a dalších pracovníků ÚP | N |
| Došlo k významnému zlepšení | 10 |
| Došlo k mírnému zlepšení | 11 |
| Nedošlo k zaznamenatelné změně | 2 |
| Nevím/nedokážu posoudit | 5 |
| Celkem | 28 |

Graf 10: Hodnocení zlepšení odbornosti EURES poradců v důsledku realizace projektu v konkrétních oblastech, N=28

Ve většině uvedených oblastí respondenti zaznamenali určité zlepšení, kdy s výjimkou dvou oblastí ve všech zhodnotila více než polovina respondentů zlepšení nejlepší nebo druhou nejlepší známkou. Nejslabší hodnocení má krizová komunikace a multikulturní problematika, nicméně to může být spojeno s tím, že tyto kategorie jsou poměrně nekonkrétní, a respondenti tedy mohli být více motivováni dávat prostřední hodnocení. Zároveň v oblasti zlepšení dovedností se jedná o sebehodnocení, které může vždy podléhat zkreslení. Další oblasti, kde poradci zaznamenali odborné zlepšení, jsou psychologické poradenství a práce s počítačovým softwarem (MS Office, multimediální programy, grafické programy).

Školení probíhalo i mezi ostatními zaměstnanci ÚP. Jejich hodnocení zlepšení znázorňuje graf níže.

Graf 11: Hodnocení zlepšení odbornosti ostatních aktérů, kteří prošli vzděláním, v důsledku realizace projektu v konkrétních oblastech, N = 125

Tento graf v kombinaci s otevřenými odpověďmi poskytuje několik informací. Zaprvé i zde je ve většině témat vnímáno poměrně zřetelně zlepšení odbornosti. Jako jedno z nejmenších zlepšení je vnímáno to v oblasti koordinace sociálního zabezpečení, které je zároveň opakovaně respondenty v otevřených otázkách zmiňováno jako oblast, kde by ocenili další vzdělávání. Vícekrát je zmíněna i potřeba pravidelné aktualizace některých informací.

* 1. Shrnutí zjištění k EQ 8

Většina respondentů z řad EURES poradců vnímá zlepšení v oblasti odborného rozvoje EURES poradců a dalších zaměstnanců ÚP. Jako určitý handicap bylo vnímáno ze strany komunikačních partnerů, že vzdělávací aktivity projektu nebylo možno dostatečně cílit na zaměstnavatele. Projekt ale vedl, vedle odborného rozvoje poradců EURES (které bylo v dotazníkovém šetření vnímáno pozitivně v různorodých oblastech), k rozšíření povědomí mezi zaměstnanci Úřadu práce o síti EURES a otázkách pracovní mobility. Oblast, ve které by zaměstnanci Úřadu práce ocenili další vzdělávání (a kterou hodnotili relativně nejkritičtěji), je koordinace sociálního zabezpečení.

1. EQ 9: Jakým způsobem ovlivnila pandemie Covid-19 realizaci projektu a jeho výstupy?
	1. Zjištění z kvalitativní části výzkumu

Pandemie onemocnění COVID-19 měla dopad na fungování poradenství v rámci služeb EURES i na průběh projektu. V souvislosti s pandemií došlo k prodloužení projektu o dva roky. Závazné projektové indikátory se v průběhu projektu nicméně podařilo naplnit.

COVID-19 vedl k tomu, že se výrazně redukovala mezinárodní mobilita, zastavilo se konání prezenčních akcí, národní i mezinárodní veletrhy a burzy práce se také zastavily nebo přesunuly do online prostoru. Poradenství probíhalo dále, ale v online podobě. Pandemie stejně tak ovlivnila výkon práce EURES poradců, kdy docházelo k výkonu práce z domu a přechodu na online platformy pracovní komunikace.

*„Protože indikátory jsme splnili, dál jsme veškeré poradenství dělali, ať už z domova, se vzdáleným přístupem, anebo v těch obtížnějších podmínkách tady v práci. Byly to výzvy, naučili jsme se díky tomu líp využívat elektroniku atd., asi jsme nakročili k té digitalizaci atp., ale ten základ poradenství, ta kvalita, to jsme udrželi.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

Nicméně v určitém ohledu byl vnímán negativní dopad pandemie na poskytované služby. Docházelo k rušení prezenčních akcí, oslabení komunikace s dopadem na poradenské služby klientům. Došlo i k tomu, že se přerušily některé vazby jak na mezinárodní úrovni mezi poradci EURES, tak se zaměstnavateli. Dle některých komunikačních partnerů se tyto vazby nepodařilo plnohodnotně obnovit. A doposud dochází k obnovování těchto přerušených vazeb.

*„Tam byl velký problém, že se nám ze dne na den začaly rušit akce, veletrhy. My jsme nebyli schopni komunikovat s těmi klienty. Nemohli jsme rozšiřovat to povědomí o EURESu. Nemohli jsme jim říkat, ano, když máte tento problém, tak můžete se na nás obrátit. Takové to říkat jim tu prevenci, na co si dát pozor, na co mají práva. To si myslím, že byl velký problém. Potom jsme to museli řešit, ale už jakoby místo malého se nám na stůl dostal velký problém. Takže kdybychom se mohli setkávat a předávat ty informace, tak by k tomu třeba vůbec nemuselo dojít. Takže ten kontakt, pro mě je nejdůležitější.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

*„Už se vracíme k tomu, co bylo před tím, ale pořád je to běh na dlouhou trať. My se musíme k těm klientům a hlavně k těm zaměstnavatelům zase zpátky dostat. Obměnili se všichni ti lidé, takže my si musíme znovu vybudovat ty kontakty, znovu se s nimi setkat. Určitě se změnila struktura. Ty aktivity jsou prezenčně, ale zároveň i online nebo jenom online. Musíme ty naše služby a aktivity dát do takového formátu, abychom byli schopni reagovat na tu poptávku toho pracovního trhu takový, jaký je teď. Pomalu, ale jistě se tam dostáváme.“* (Rozhovor se členy realizačního týmu)

Přechod více do online prostoru sice přinesl i pozitiva, větší flexibilitu komunikace, možnost komunikace na dálku bez nutnosti cestovat atd., ale mezi komunikačními partnery panovala shoda, že plnohodnotně komunikaci tváří v tvář nahradit nemůže. Některé prezenční akce se plnohodnotně neobnovily, což se týká také pracovních veletrhů.

*„My třeba z našeho kraje jsme se často účastnili pracovního veletrhu, který se pořádal v Polsku ve Zhořelci, a kde jsme nabízeli volná pracovní místa z České republiky, kde byl poměrně zájem, ale přerušilo se to v době covidu, a v současnosti jsme na tento veletrh… nevíme, jestli se pořádá nebo nejsme zvaní.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

Pro EURES poradce však COVID-19 neznamenal jen nutnost přizpůsobit se novým podmínkám a naučit se více využívat vzdálené komunikace, ale poradci se podíleli i na řešení problémů spojených s pandemií. Jednak se v rámci poradenství zodpovídali nové dotazy související s pandemií, především však museli napomáhat komunikaci v příhraničních oblastech a podílet se na řešení problémů spojených se zaměstnáváním pendlerů (zmíněna byla především složitost situace na hranicích s Německem).

*„Ale v naší práci to byly poměrně jako silné výzvy. Práce z domova, překračování hranic karanténních opatření. Myslím si, že holky hlavně s Německem si sáhly i trošku na dno, si myslím. Já tady ve M.., dobře, se Slovákama jsme to řešili často, ale víc asi lidí s tím Německem to řešilo, takže asi tak.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

*„Jo, jo. Bylo to velmi intenzivní, velmi mnoho dotazů (…) Nejhorší byly rozdílný podmínky v Sasku, rozdílný v celým Německu, protože ze začátku to Německo mělo jinak. Jinak to mělo Bavorsko, jinak to mělo Sasko, jinak to měly spolkový státy, než se to potom sjednotilo. Jinak to potom měla Česká republika, každý požadoval něco jinýho. (…) A další věc, těch dotazů bylo jako opravdu mnoho. A hodně mi pomáhaly právě ty kontakty na ty EURES poradci ze Saska, se kterýma jsem byla nejvíc v kontaktu.“* (Fokusní skupina s EURES poradci)

Zaměstnavatelé naproti tomu neviděli zásadnější dopad, který by měla pandemie na spolupráci s EURES poradci. Pouze v některých případech zprostředkovaně, skrze snížení zaměstnanosti a s tím spojené snížení náboru nových zaměstnanců. I pro firmy přitom přechod na online komunikaci mohl znamenat větší flexibilitu, například při pohovorech se zahraničními uchazeči. Jeden komunikační partner reflektoval, že došlo k oslabení prezenční účasti zaměstnavatelů na burzách práce a jednoho komunikačního partnera vedla pandemie k přehodnocení spolupráce s Úřadem práce, kdy začal více vnímat smysluplnost tohoto kanálu s tím, že mezi uchazeče o zaměstnání se dostalo více k práci motivovaných zájemců.

*„Vím, že oni po covidovém období přišli z osobních pohovorů jenom na video hovory. V rámci tedy minimalizace rizika a i úspory času. To vím. Takže tady u nás ve firmě se dbá více na možnost toho online pohovoru. Obzvlášť pro ty zahraniční uchazeče přes ten EURES, tak je to úplně ideální. Nemusí jet 4 hodiny do Německa na hodinový pohovor, ze kterého do budoucna nemusí nic být. To je určitě úspora dobrá.“* (Rozhovor se zaměstnavateli)

* 1. Zjištění z dotazníkových šetření

Dopady pandemie Covid-19 hodnotili EURES poradci na škále od 1 do 5, kdy 1 znamená, že pandemie v dané oblasti nepředstavovala žádný problém a hodnocení 5 znamená, že pandemie představovala významný problém pro realizaci projektu v rámci dané oblasti.

Jak plyne z grafu, pandemie představovala problém v několika oblastech, především však v oblasti rozšiřování povědomí o programu mezi širokou veřejností, což bude zřejmě souviset především s nemožností prezentovat program na veletrzích pracovních příležitostí a dalších veřejných místech (přednášky na školách apod.), a také v oblasti vzdělávání poradců a dalších pracovníků ÚP. To dle informací z otevřených odpovědí omezovala zejména nedostatečná technika, která je nezbytná pro správný průběh online školení. Některé změny dle těchto odpovědí přetrvávají doposud, kdy si klienti navykli velkou část agendy vyřizovat online.

Graf 12: Hodnocení dopadů pandemie Covid-19 na realizaci projektu v určitých oblastech

* 1. Shrnutí zjištění k EQ 9

Pandemie onemocnění COVID-19 způsobila prodloužení projektu, plánované projektové indikátory se nicméně podařilo naplnit. Pandemie měla negativní dopad na spolupráci, ať už se zaměstnavateli nebo v mezinárodní rovině. Omezily se prezenční akce, došlo k nárůstu aktivit v online prostředí, situace se přitom zcela nevrátila ke stavu před pandemií. EURES poradci se též aktivně podíleli na řešení dopadů pandemie, především v koordinaci příhraniční práce. Z dotazníkového šetření mezi EURES poradci vyplývá, že nejvíce negativně byl vnímán dopad pandemie na rozšiřování povědomí o programu mezi širokou veřejností a na vzdělávání.

1. Závěry a doporučení pro praxi
	1. Závěry evaluačního šetření

Celkově lze shrnout, že služba EURES v ČR přispívá k mezinárodní pracovní mobilitě, a to jak díky poradenství (včetně pomoci s vyhledáním pracovního místa) uchazečům o práci (či obecně pracujícím) v zahraničí, tak díky poradenství zaměstnavatelům (včetně pomoci s náborem zahraničních pracovníků). Zpětná vazba na poradenství EURES poradců, ať už na základě dotazníkového šetření mezi klienty, nebo rozhovorů se zaměstnavateli, je pozitivní a klienti jsou spokojeni s poradenstvím z jejich strany (rychlostí reakce, srozumitelností či využitelností).

Přesto má služba v ČR určité bariéry, které brání rozvinutí plného potenciálu služby. Tyto bariéry jsou převážně systémového či administrativního rázu. Určité bariéry byly popsány v souvislosti s nastavením evaluovaného projektu, který cílí na zaměstnance státní správy (kromě EURES poradců i na další zaměstnance ÚP) a nikoliv na zaměstnavatele, což brzdí rozvoj spolupráce se zaměstnavateli. Jako bariéra spolupráce se zaměstnavateli byla zmíněna i pandemie onemocnění COVID-19, která přerušila některé vazby se zaměstnavateli.

S administrativními překážkami, souvisejícími na jedné straně s nastavením projektu ESF, nebo též fungováním a vnitřními předpisy ÚP, souvisí menší flexibilita služby, jež se projevuje například v možnosti zajistit propagační předměty nebo organizovat akce cílící na různé cílové skupiny. Propagace je vnímána jako oblast, která by mohla fungovat lépe a zvyšovat nedostatečné povědomí o službě EURES mezi veřejností. Propagaci přitom negativně ovlivňuje nedostatečná systémová poptávka, která souvisí s obavami o to, že propagace by podporovala odliv pracovní síly z ČR do zahraničí. Jako bariéra též byla vnímána organizační struktura, kdy síť EURES není autonomní na krajských pobočkách.

Z evaluačního šetření vyplývá, že struktura klientů EURES je různorodá. Poradenských služeb využívají například studenti a absolventi, uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP, lidé se socioekonomickým znevýhodněním nebo lidé s vysokou kvalifikací. Situace a profil klienta potom ovlivňuje zakázku, se kterou klient přichází za poradcem. Poradenství je pak provázáno s webovým portálem EURES, který obsahuje databázi volných pracovních míst i informace o životních a pracovních podmínkách v zemích zapojených do sítě EURES (ve zpětné vazbě k portálu se objevily stížnosti na jeho nepřehlednost, ze strany poradců a na to, že nemají k dispozici webové statistiky návštěvnosti portálu dávající zpětnou vazbu jejich práci). Zatímco klienti s vyšším vzděláním nebo ekonomicky neaktivní více poptávají informace k sociálnímu zabezpečení, pojištění a zdanění, studenti či mladší věkové skupiny zprostředkování práce v zahraničí. Klienti se na poradce v některých případech obracejí už s velmi specifickým dotazem, kdy chtějí doplnit informace získané z webových stránek. V případě, že hledají práci, jsou odkázáni na databázi volných pracovních míst na webu. Regionální rozdíly v poradenství jsou ovlivněny především tím, zda kraj, ve kterém sídlí pobočka, je příhraniční, případně strukturou místních zaměstnavatelů nebo přítomností univerzit v regionu.

Rozsah spolupráce se zaměstnavateli, jak bylo uvedeno výše, by mohl být dále rozvíjen. Jak vyplývá z rozhovorů, pro české zaměstnavatele je možnost najít zahraniční pracovníky ve spolupráci s EURES poradcem spíše jen doplňkovou formou rekrutace zaměstnanců a další poradenství zaměstnavatelé, kteří se zapojili do výzkumu, využívali jen v malé míře.

Pozitivně je hodnoceno, že projekt přispěl k povědomí o síti EURES a mezinárodní pracovní mobilitě mezi zaměstnanci ÚP a umožnil rozvoj vzdělávání EURES poradců. Kriticky je naopak vnímáno to, že projekt necílil v dostatečné míře na zaměstnavatele. Pandemie onemocnění COVID-19 ovlivnila prodloužení projektu, možnosti vzdělávání, omezení prezenčních akcích a obecně měla vliv na to, že se ve větší míře komunikace a vzájemný kontakt odehrávají prostřednictvím online komunikace. Vedla též k tomu, že se přerušily některé vazby, jež měli EURES poradci. Ti se přitom v některých krajích aktivně podíleli na řešení situace vzniklé v souvislosti s pandemickými opatřeními, především ve vztahu k dojíždění do práce přes hranice (pendlerství).

* 1. Doporučení pro praxi

**1.** **Snažit se zvýšit povědomí o službách sítě EURES v ČR**

Z realizovaného šetření vyplývá, že povědomí o službách EURES v ČR je vnímáno ze strany týmu poskytujícího služby EURES jako nedostatečné, mající značné rezervy. Chybí zacílená webová reklama i cílené reklamní kampaně. Reklama na sociálních sítích má omezený dosah. Jako určitá bariéra propagace je vnímáno to, že není v souladu se zájmy českého trhu práce propagovat volná pracovní místa v zahraničí (což může podporovat odliv pracovní síly).

Určité řešení tohoto dilematu může představovat zaměření propagace služeb EURES na jiné aspekty, než je pomoc při hledání pracovního uplatnění v zemích zapojených do sítě EURES. Tedy propagace poradenských služeb cílených na české státní příslušníky, kteří plánují pracovat v zahraničí, cizí státní příslušníky (primárně se zemí zapojených do sítě EURES), kteří pracují v ČR a zaměstnance, kteří se vracejí ze zahraničí po pracovní zkušenosti zpět do ČR (vedle těchto skupina též na české zaměstnavatele). Směřovat reklamní kampaň (ať už prostřednictvím reklamy na webových vyhledávačích, relevantních webových portálech, sociálních sítí či tradičními reklamními kanály) na tuto cílovou skupinu, aby se v české veřejnosti rozšířilo povědomí o tom, že záležitosti ohledně sociálního zabezpečí, daní atd., v oblasti mezinárodní pracovní mobility, je možno konzultovat na krajské pobočce úřadu práce. Tato reklamní kampaň nemusí explicitně cílit na oblast pomoci s hledáním pracovního uplatnění v cizí zemi.

**2. Posílit a rozvíjet spolupráci se zaměstnavateli v ČR**

Z provedeného šetření vyplývá, že pro zaměstnavatele je nábor ve spolupráci se sítí EURES spíše doplňkovou (či marginální) součástí rekrutace zaměstnanců. Oslovení zaměstnavatelé (byť pozitivně hodnotili způsob komunikace ze strany EURES poradce) další poradenské služby využívají ve velmi malé míře (v některých případech neměli ani povědomí o těchto poradenských službách). Komunikační partneři z řad EURES poradců i realizačního týmu přitom sami popsali některé bariéry spolupráce se zaměstnavateli, především dané zaměřením projektu na pracovníky Úřadu práce, a nikoliv na zaměstnavatele a též do určité míry přerušením vazeb a spolupráce se zaměstnavateli s vazbou na pandemii onemocnění COVID-19. Na českém trhu práce je přitom poptávka po pracovní síle, nezaměstnanost je velmi nízká a zahraniční zaměstnanci mohou představovat řešení hledání kvalifikované (i méně kvalifikované) pracovní síly.

Spolupráce s českými zaměstnavateli tak představuje určitý nedostatečně rozvinutý potenciál služeb EURES. Svůj význam tak může mít propagace služeb mezi zaměstnavateli, vzdělávací akce cílené na zaměstnavatele a zvyšování povědomí mezi zaměstnavateli, že mohou využít služeb EURES při náboru zaměstnanců i v rámci poradenství, pokud zaměstnávají cizince (primárně se zemí zapojených do sítě EURES). Je otázkou, jaká je atraktivita českého trhu práce pro pracovníky z cizích zemí. Vycházíme-li ze statistik státní příslušnosti zahraničních pracovníků, tak kromě sousedních zemí, Polska a Slovenska, s jejichž úřady práce, jak vyplývá z rozhovorů, probíhá intenzivnější spolupráce, je větší počet zahraničních pracovníků v ČR (zahrnujeme-li pouze země sítě EURES) též z Rumunska a Bulharska. Užší spolupráce s úřady práce v těchto zemích by mohla představovat kanál propagace volných míst na českém trhu práce. Pracovní nabídka v Praze (v omezené míře v některých dalších větších městech, například v Brně) může být potom atraktivní i pro další (západněji položené) země. Z tohoto pohledu pak může dávat smysl intenzivnější spolupráce s úřady práce v těchto zemích (například Španělsku, Itálii, Řecku) při inzerování nabídek volných míst na českém trhu práce. Možnost inzerovat volná pracovní místa na úřadech v cizích zemích potom může představovat motivační prvek pro zapojení zaměstnavatelů do spolupráce se sítí EURES, vedle možnosti využít poradenství při zaměstnávání cizinců.

**3. Shromažďovat datové podklady pro strategické plánování spojené s politikou zaměstnanosti a mezinárodní pracovní mobilitou**

S prosazováním konceptu Evidence-based policy (politiky založené na datech) je zvyšován důraz na shromažďování analytických dat pro koncepční, strategickou činnost ve veřejné správě a pro politické rozhodování. V rámci šetření bylo možno vyjít z určitých veřejně dostupných evidovaných dat souvisejících s mezinárodní pracovní mobilitou (počty ekonomicky aktivních cizinců, migrace), podrobnější data zachycující tento jev však k dispozici nebyla. V tomto ohledu by síť EURES mohla spolupracovat na nastavení podrobnějšího monitorování zahraniční pracovní mobility s dalšími subjekty (Českým statistickým úřadem, Eurostatem, Oddělením statistiky a centrálního reportingu MPSV) a vytváření podkladů pro strategické plánování a politické rozhodování založené na datech. Níže jsou uvedeny oblasti, jejichž podrobnější statistické zachycení by mohlo přispět k lepší datové opoře pro strategické rozhodování. Představují spíše určitý ideální rozsah sledované statistiky, který nezohledňuje praktickou a ekonomickou stránku shromažďování těchto údajů, kterou je potřeba v případných úvahách o zpřesňování monitoringu mezinárodní pracovní mobility též vždy nutno brát v úvahu.[[16]](#footnote-17)

**Mezinárodní pracovní mobilita**

Počet českých státních občanů v zemích sítě EURES

Počet ekonomicky aktivních českých státních občanů v zemích sítě EURES (z toho zaměstnaných, nezaměstnaných, podnikajících bez zaměstnanců, podnikajících se zaměstnanci), specifikace dle ekonomické činnosti CZ-NACE, zemí

Počet českých státních občanů, kteří v uplynulém roce migrovali do některé se zemí sítě EURES, specifikace dle zemí

Počet ekonomicky aktivních českých státních občanů, kteří v uplynulém roce migrovali do některé se zemí sítě EURES, specifikace dle ekonomické činnosti CZ-NACE, dle zemí

Počet českých státních občanů, kteří v uplynulém roce migrovali zpět do ČR z některé ze zemí sítě EURES, specifikace dle zemí

Počet ekonomicky aktivních českých státních občanů, kteří v uplynulém roce migrovali zpět do ČR z některé ze zemí sítě EURES, specifikace dle ekonomické činnosti CZ-NACE, zemí

Počty migrujících cizinců do ČR ze zemí sítě EURES v uplynulém roce, specifikace dle zemí

Počty migrujících ekonomicky aktivních cizinců do ČR ze zemí sítě EURES v uplynulém roce, specifikace dle ekonomické činnosti CZ-NACE, zemí

**Zahraniční pracovní síla v ČR**

Věk, pohlaví, země, vzdělání, délka pobytu, zaměstnaní/nezaměstnaní/podnikající bez zaměstnanců/podnikající se zaměstnanci, firma dle ekonomické činnosti CZ-NACE, velikost firmy (dle počtu zaměstnanců), odbornost zaměstnání: dle třídy CZ-ISCO

**4. Věnovat pozornost socioekonomicky znevýhodněným uchazečům o zaměstnání a cílit poradenství též na zaměstnance třetích zemí**

Z hlediska skupin v nějakém ohledu více ohrožených, se ukazuje jako potenciálně zranitelná v rámci mezinárodní pracovní mobility skupina zaměstnanců se socioekonomickým znevýhodněním (nižší vzdělání, sociální status, může se jednat o příslušníky menšin). Díky jazykové bariéře, nižšímu právnímu povědomí i informační gramotnosti je tato skupina více riziková z hlediska možného porušování pracovně-právních předpisů (včetně závažnějších forem). Své opodstatnění tak může mít edukace (včetně jazykového vzdělávání) cílená na české (socioekonomicky znevýhodněné) pracovníky, typicky migrující (či dojíždějící) za prací s nízkou požadovanou kvalifikací do německy mluvících zemí. Nebo poradenství (včetně mapování situace) směřované k zahraničním pracovníkům na českém trhu práce z východních zemí EU.

S vazbou na současnou situaci na Ukrajině a migraci z této země a též s tím, že český pracovní trh je atraktivní pro občany spíše z ekonomicky méně rozvinutých zemí, může mít své opodstatnění větší zaměření na poradenství pracovníkům ze zemí mimo síť EURES, kteří působí na českém trhu práce. Vzhledem k objemu zahraničních pracovníků z Ukrajiny má též svůj smysl pokračovat v edukaci dalších zaměstnanců ÚP, kteří přijdou do kontaktu s cizinci, v oblasti mezinárodní pracovní mobility.

**5. Rozšířit autonomii poradenských služeb EURES**

Z šetření plyne, že někteří poradci pociťují problémy, které souvisí s nedostatečnou flexibilitou programu, což vyplývá z relativně vysoké svázanosti poskytovaných služeb s vnitřními předpisy ÚP. Je vhodné uvažovat o zvýšení autonomie jednotlivých poradenských center, což může usnadnit jak poskytování vlastních služeb EURES a jejich financování, tak komunikaci směrem k veřejnosti vzhledem k usnadnění poskytování informací o službách konkrétními poradci. Stejně tak z hlediska koordinace a manažerského řízení činnosti EURES poradců by mělo své opodstatnění přímé řízení poradenských služeb pražským ústředím služby EURES, a nikoliv manažery na krajských pobočkách.

Seznam tabulek

[Tabulka 1: Složení respondentů z řad klientů dle kraje 15](#_Toc132203796)

[Tabulka 2: Složení respondentů z řad EURES poradců dle odpracovaných let na dané pozici 15](#_Toc132203797)

[Tabulka 3: Složení respondentů z řad ostatních aktérů, kteří prošli vzděláváním, dle kraje 16](#_Toc132203798)

[Tabulka 5: Pohyb obyvatel, přistěhovalí a vystěhovalí ČR (Zdroj: ČSÚ) 17](#_Toc132203799)

[Tabulka 6: Zaměstnanost cizinců v ČR (Zdroj: ČSÚ) 17](#_Toc132203800)

[Tabulka 7: Počty klientů a kontaktů EURES II (Zdroj: projektová dokumentace) 17](#_Toc132203801)

[Tabulka 8: Zprostředkování práce EURES II (Zdroj: projektová dokumentace) 18](#_Toc132203802)

[Tabulka 9: Věkové složení klientů služby EURES 18](#_Toc132203803)

[Tabulka 10: Důvod kontaktování pracoviště EURES dle věku uchazečů, N = 437 19](#_Toc132203804)

[Tabulka 11: Ekonomická aktivita klientů služby EURES 19](#_Toc132203805)

[Tabulka 12: Důvod kontaktování pracoviště EURES dle ekonomické aktivity uchazečů, N = 437 20](#_Toc132203806)

[Tabulka 13: Nejvyšší ukončené vzdělání uchazečů o služby EURES, N = 424 20](#_Toc132203807)

[Tabulka 14: Důvod kontaktování pracoviště EURES dle nejvyššího ukončeného vzdělání uchazečů, N = 424 21](#_Toc132203808)

[Tabulka 15: Zastoupení osob znevýhodněných na trhu práce mezi uchazeči, N = 376 21](#_Toc132203809)

[Tabulka 16: Ekonomická aktivita klientů EURES dle krajů 23](#_Toc132203810)

[Tabulka 17: Hodnocení kvality propagace služeb EURES poradci 30](#_Toc132203811)

[Tabulka 18: Hodnocení kvality propagace služeb EURES ostatními aktéry, kteří prošli vzděláváním 30](#_Toc132203812)

[Tabulka 19: Hodnocení změny v propagaci projektu v důsledku realizace projektu EURES II ze strany EURES poradců 30](#_Toc132203813)

[Tabulka 20: Hodnocení změny v propagaci projektu v uplynulých letech ze strany ostatních aktérů, kteří prošli vzděláváním 31](#_Toc132203814)

[Tabulka 21: Frekvence nespokojenosti ze strany klientů služby EURES dle EURES poradců, N = 28 37](#_Toc132203815)

[Tabulka 22: Frekvence nespokojenosti ze strany klientů služby EURES dle ostatních aktérů 37](#_Toc132203816)

[Tabulka 23: Hodnocení splnění očekávání ze strany klientů 37](#_Toc132203817)

[Tabulka 24: Podíl respondentů, kterým EURES poradce zprostředkoval pracovní pozici, N = 405 38](#_Toc132203818)

[Tabulka 25: Vliv návštěvy EURES poradce na rozhodnutí vyjet za prací do zahraničí 38](#_Toc132203819)

[Tabulka 26: Opakovanost spolupráce EURES poradců s uchazeči o zaměstnání 39](#_Toc132203820)

[Tabulka 27: Opakovanost spolupráce EURES poradců se zaměstnavateli 42](#_Toc132203821)

[Tabulka 28: Podíl klientů, kteří využili portál EURES, N = 415 48](#_Toc132203822)

[Tabulka 29: Nejnavštěvovanější části portálu EURES za rok 2022 49](#_Toc132203823)

[Tabulka 30: Hodnocení odborného rozvoje v důsledku realizace projektu EURES poradci 54](#_Toc132203824)

Seznam grafů

[Graf 1: Důvod využití služeb EURES dle kraje, N = 420 22](#_Toc132203825)

[Graf 2: Využívání služeb EURES osobami, které čelí znevýhodnění na trhu práce z hlediska EURES poradců, N = 28 24](#_Toc132203826)

[Graf 3: Zdroj povědomí o službách EURES, N = 437 29](#_Toc132203827)

[Graf 4: Pravidelnost poskytování vybraných služeb EURES poradci, N = 28 35](#_Toc132203828)

[Graf 5: Podíly dotazů, na které se tážou klienti služby EURES, N = 437 36](#_Toc132203829)

[Graf 6: Hodnocení dostatečnosti a srozumitelnosti informací poskytnutých EURES poradci 36](#_Toc132203830)

[Graf 7: Vnímání zajímavosti nabízené pracovní pozice, N = 155 38](#_Toc132203831)

[Graf 8: Spokojenost s obsahem EURES portálu 48](#_Toc132203832)

[Graf 9: Hodnocení změn v poskytování služeb v důsledku realizace projektu, N = 28 52](#_Toc132203833)

[Graf 10: Hodnocení zlepšení odbornosti EURES poradců v důsledku realizace projektu v konkrétních oblastech, N=28 54](#_Toc132203834)

[Graf 11: Hodnocení zlepšení odbornosti ostatních aktérů, kteří prošli vzděláním, v důsledku realizace projektu v konkrétních oblastech, N = 125 55](#_Toc132203835)

[Graf 12: Hodnocení dopadů pandemie Covid-19 na realizaci projektu v určitých oblastech 58](#_Toc132203836)

|  |
| --- |
| **Inboox CZ, s.r.o.** |
| **Mimoňská 3223, Česká Lípa**tel.: +420 481 130 410**Výstaviště 1 (prostory RHK), Brno**tel.: +420 516 116 535**Opletalova 919/5, Praha 1**tel: +420 734 577 338 | **Novinářská 7, Ostrava**tel.: +420 734 445 846**Čechova 52, České Budějovice**tel: +420 734 621 067**Hodolanská 32, Olomouc 779 00**tel: +420 774 700 454 |
| **Kontaktní osoba:**Andrea Ulrichovátel.: +420 731 152 637e-mail: andrea.ulrichova@inboox.cz |

1. Poradci působí na všech krajských pobočkách ÚP a dále také na Kontaktních pracovištích ÚP ČR v Kladně, Chebu, Třebíči, Náchodě a Znojmě. [↑](#footnote-ref-2)
2. [EURES - kdo jsme (uradprace.cz)](https://www.uradprace.cz/eures-kdo-jsme) [↑](#footnote-ref-3)
3. [Evropské služby zaměstnanosti ČR II (uradprace.cz)](https://www.uradprace.cz/evropske-sluzby-zamestnanosti-cr-ii) [↑](#footnote-ref-4)
4. Ibidem [↑](#footnote-ref-5)
5. Určitým metodologickým limitem tohoto šetření bylo, že konstrukce otázek odpovídala zaměření na individuální klienty, a nikoliv klienty z řad zaměstnavatelů, pro které by pravděpodobně více validní byl jinak zkonstruovaný dotazník. Z odpovědí ale vyplývá, že drtivá většina respondentů byli individuální klienti. [↑](#footnote-ref-6)
6. V designu výzkumu byl uveden ještě záměr tří případových studií se zaměstnavateli z ČR (ve kterých by byly zahrnuty rozhovory se zaměstnanci), tyto rozhovory se však nepodařilo uskutečnit z důvodu nedodání kontaktů na zaměstnavatele, se kterými by bylo možné realizovat případovou studii, ze strany objednatele. Rozhovorů se zaměstnavateli však oproti původnímu záměru bylo uskutečněno o dva více a bylo tak získáno dostatečné množství informací od zaměstnavatelů a zpětná vazba od uchazečů o zaměstnání byla získána skrze dotazníkové šetření klientů služby EURES. [↑](#footnote-ref-7)
7. Údaje zachycují cizince evidované Úřadem práce a se živnostenským oprávněním. [↑](#footnote-ref-8)
8. Vzhledem k tomu, že ne všechny dotazníky byly kompletně vyplněny, liší se celkový počet respondentů zahrnutých do odpovědí na jednotlivé otázky, znázorněných v jednotlivých tabulkách a grafech. [↑](#footnote-ref-9)
9. Procenta jsou zaokrouhlena na celá čísla, kvůli zaokrouhlovací chybě nemusí být celkový součet jednotlivých položek vždy roven hodnotě 100. [↑](#footnote-ref-10)
10. V dotazníku nebylo zjišťováno socioekonomické znevýhodnění, které se ukázalo jako relativně důležité v kvalitativní části výzkumu (do určité míry orientační pro tento typ znevýhodnění může být počet osob se základním vzdělání). [↑](#footnote-ref-11)
11. Statistické údaje o klientech byly zjišťovány jen v rámci sběru dat popsaného dotazníkového šetření, po ukončení již systematický sběr dat o klientech neprobíhal. [↑](#footnote-ref-12)
12. Jako inspirační zdroj byla zmíněna Slovenská republika, kde je propagace služeb EURES vnímána jako příklad dobré praxe. [↑](#footnote-ref-13)
13. Dle dodaných statistik sledovanosti, měl kanál na platformě Youtube od 18. 2021 do 19. 1. 2023 celkem 177 zhlédnutí a 840 zobrazení. Dosah tohoto kanálu je tedy velmi omezený. [↑](#footnote-ref-14)
14. Došlo k poměrně razantnímu snížení návštěvnosti oproti návštěvnosti v minulosti provozované stránky, před začleněním portálu EURES pod stránky Úřadu práce. Mohl se lišit algoritmus výpočtu statistiky, IT pracovníci externí firmy neměli informace či vysvětlení, jak tuto změnu interpretovat. [↑](#footnote-ref-15)
15. Aktuálně například můžou pracovníci Úřadu práce využít získané znalosti při poradenství uprchlíkům z Ukrajiny, kteří se evidují na Úřadu práce. [↑](#footnote-ref-16)
16. Vedle monitoringu statistik s vazbou na mezinárodní pracovní mobilitu byla některými komunikačními partnery negativně hodnocena absence informací z monitoringu návštěvnosti webových stránek EURES portálu, které dávají určitou zpětnou vazbu činnosti EURES poradců. Tyto informace by byly pro poradce užitečné, stejně jako informace o návštěvnosti evropského portálu EURES z českých IP adres (tato data ale nemá k dispozici česká strana). [↑](#footnote-ref-17)