

pozice

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

Mobilita za spravedlivých podmínek a sociální jistoty

v trojzemí severních Čech, Saska a Dolního Slezska

Tiráž

Vydavatel:
DGB Bezirk Sachsen
Schützenplatz 14
01067 Dresden
www.dgb-sachsen.de

Vypracovala: Anna Bernstorf
Redakční úprava: Markus Schlimbach

Stav: červen 2010

Cena: bezplatné

Obsah

Rámcové podmínky pro mobilitu za spravedlivých podmínek a sociální jistoty v Evropě	strana 4
Integrace trhů práce v severočesko-sasko-dolnoslezském trojzemí	strana 5
Přeshraniční analýzy a plány regionálního rozvoje	strana 6
Rozvoj lidských zdrojů v trojzemí.....	strana 7
Boj proti mzdovému a sociálnímu dumpingu	strana 7
Dotační nástroje EU na přípravu volného pohybu pracovníků	strana 9

Mobilita za spravedlivých podmínek a sociální jistoty

v severočesko-sasko-dolnoslezském trojzemí

K 1. květnu 2011 bude v trojzemí severních Čech, Saska a Dolního Slezska zaveden režim úplného, tj. zcela neomezeného pohybu pracovníků a služeb v EU. Tímto dnem dojde k úplnému vyčerpání přechodných období podle tzv. pravidla 2+3+2, uplatňovaných Německem vůči členským státům, které k Evropské unii přistoupily v roce 2004.

Obvod DGB Sasko se už od začátku 90. let minulého století zasazuje za udržitelné začlenění nových členských států, zejména České republiky a Polska jakožto svých bezprostředních sousedů, do evropského trhu práce a tím také za co nejrychlejší vytvoření volného pohybu pracovníků v EU.

Už v roce 2004, kdy došlo k rozšíření EU, požadovala Meziregionální odborová rada Labe-Nisa, v níž jsou sdruženy členské odborové svazy ČMKOS působící na území severních Čech, Region Jelenia Góra odborového svazu NSZZ „Solidarność“ a členské odborové svazy DGB působící na území Saska, v rámci své řádné konference delegátů v Karpaczi rychlé vytvoření úplného, tj. neomezeného volného pohybu pracovníků v EU.

Zároveň však delegáti důrazně upozornili na to, že pomocí přeshraničního pohledu na problematiku je potřeba snažit se zamezit jednak konkurenci o co nejnižší úroveň odměňování, ale také neřízenému náboru pracovníků sil. Zvláštní pozornost musí být věnována oblastem vzdělávání a kvalifikace a vytváření pracovních příležitostí a míst odborného vzdělávání.¹ Dále byl vznesen požadavek, aby bylo fáze přechodných období v oblasti volného pohybu pracovníků v EU využito na přípravu a aby byl iniciován širší dialog. Tento požadavek byl v roce 2007 znovu formulován ve stanovisku adresovaném saské zemské vládě a byl rozpracován do podoby konkrétních návrhů, mj. na vytvoření systému pro monitorování trhu práce v pohraničí.

Rok před vytvořením volného pohybu pracovníků a služeb v EU tudíž chceme zhodnotit dosavadní dosažené výsledky a formulovat konkrétní opatření na integraci trhů práce v trojzemí za spravedlivých podmínek, která z hlediska odborů považujeme za nezbytná.

Rámcové podmínky pro mobilitu za spravedlivých podmínek a sociální jistoty v Evropě

Sociální pokrok v Evropské unii nedokázal v uplynulých letech udržet krok s vývojem společného vnitřního trhu. Evropské unii tak hrozí nebezpečí, že bude vnímána spíše jako hrozba než jako hnací síla pokroku. V uplynulých letech dále pokračovala stále větší flexibilizace na trhu práce, privatizace veřejného majetku a veřejných služeb i oklešťování zaměstnaneckých a odborových práv.

Cílů formulovaných v Lisabonské strategii do roku 2010, spočívajících ve zvýšení míry zaměstnanosti na 70 % u osob v produktivním věku (15-64 let), 60 % u žen a 50 % u starších osob, se v trojzemí severních Čech, Saska a Dolního Slezska nepodařilo dosáhnout. Ve všech třech zemích došlo spíše k posílení trendu k nejisté a špatně placené práci. Stoupl objem agenturního zaměstnávání a prekérních forem zaměstnanosti. Finanční krize odhalila bezbrannost určitých skupin zaměstnanců, jako jsou např. agenturní zaměstnanci nebo mobilní zaměstnanci. Právy tyto zaměstnanci jako první ztratili zaměstnání, což vyvolalo vlnu zpětné migrace do zemí jejich původu napříč celou Evropou.

Řada rozhodnutí Evropského soudního dvora měla za následek zhoršenou ochranu přeshraničně pracujících zaměstnanců, protože došlo k omezení zaměstnaneckých práv a odborových práv a původní záměr směrnice EU o vysílání pracovníků byl obrácen zcela naopak.

¹ DGB Bezirk Sachsen (Ed.) (2004): Dokumentace 4. řádné konference MEROR Labe-Nisa.

Odbory požadují zavedení účinné povinnosti pro EU soustředit své snahy na dosahování sociálního pokroku, aby v případě eventuelních sporů měla základní sociální práva přednost před hospodářskými svobodami. Dále je nutno prosadit, aby se ze směrnice EU o vysílání pracovníků v souladu s jejím původním záměrem stal opět minimální standard, který by respektoval systémy odměňování sjednané na vnitrostátní úrovni. Vzhledem k evropeizaci trhů práce potřebuje strategie Evropa 2020 jasné sociální zaměření na Evropu se spravedlivými pracovními standardy, vyšší úrovní jistot pro zaměstnance a musí se rovněž přihlásit k dobré a důstojné práci.

V oblasti volného pohybu pracovníků a služeb v EU odbory stavějí do popředí jednak princip místa výkonu práce podle zásady „stejně mzdy za stejnou práci na stejném místě“, a jednak také koncepci „dobré práce“ a „mobility za spravedlivých podmínek“. Konkurence mezi regiony a podniky nesmí probíhat na úkor zaměstnanců a nesmí vést k negativní spirále v oblasti pracovních, sociálních a mzdových standardů. Existující standardy musí platit pro všechny zaměstnance bez ohledu na jejich původ.

Na evropské a národní úrovni požadujeme:

- zavedení účinné povinnosti pro EU soustředit své snahy na dosahování sociálního pokroku, aby v případě eventuelních sporů měla základní sociální práva přednost před hospodářskými svobodami,
- přepracování směrnice EU o vysílání pracovníků v zájmu ochrany mobilních pracovníků, resp. zaměstnanců,
- rozšíření platnosti a účinnosti zákona SRN o vysílání pracovníků (zákon SRN o závazných pracovních podmínkách při přeshraničním vysílání pracovníků) na všechna odvětví v Německu a zavedení zákonem stanovené minimální mzdy v Německu, a sice aktuálně ve výši 8,50 eur/hod.,
- efektivní kontroly dodržování pracovních a sociálních standardů a boj proti nelegální práci (načerno) prostřednictvím zaměstnání dalších 4 800 kontrolorů tzv. útvarů pro finanční kontrolu proti nelegální práci, působících v rámci celní správy,
- vytváření a rozvoj kooperačních sítí poskytujících mobilním pracovníkům, resp. zaměstnancům informační, poradenské a asistenční služby.

Integrace trhů práce v severočesko-sasko-dolnoslezském trojzemí

Vytvořením neomezeného volného pohybu pracovníků a služeb v EU k 1. květnu 2011 dojde v trojzemí k výraznému nárůstu zájmu o přeshraniční zaměstnávání. V pohraničí severních Čech, Saska a Dolního Slezska, v němž dochází k bezprostřednímu střetu rozdílných systémů a úrovní odměňování, pracovních a sociálních standardů apod., je stěžejní výzvou nastavit podmínky pracovní mobility za spravedlivých podmínek tak, aby ji lidé brali a využívali jako příležitost, a nevnímali jako ohrožení.

Bohužel musíme konstatovat, že vláda Svobodného státu Sasko zatím nepodnikla žádná viditelná opatření na přípravu integrace trhů práce v severočesko-sasko-dolnoslezském trojzemí. Na zavedení opatření zaměřených na integraci trhů práce v pohraničí za spravedlivých podmínek, sloužících jednak potřebám zaměstnanců, ale také podnikatelských subjektů, už zbývá pouhých 11 měsíců.

Z pohledu Obvodu DGB Sasko je potřeba provádět opatření v těchto oblastech:

- zpracovávání přeshraničních analýz a plánů regionálního rozvoje,
- přeshraniční rozvoj lidských zdrojů (se zaměřením na odborné pracovní síly),
- boj proti mzdovému a sociálnímu dumpingu.

Přeshraniční analýzy a plány regionálního rozvoje

Odborové svazy v Sasku se aktivně zasazují za integraci pohraničních oblastí v trojzemí severních Čech, Saska a Dolního Slezska. Za účelem snižování stávajících ekonomických rozdílů a překonávání nezaměstnanosti se odbory zasazují za těsné propojení přístupů hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti se zřetelem na dodržování stávajících pracovních a sociálních standardů.²

Z důvodu dalšího rozvoje společného vnitřního trhu a zvyšování mobility zaměstnanců není možné, aby dosah regionálních strategií končil na hranicích. V pohraničních regionech je potřeba zpracovávat a implementovat meziregionální strategie, jejichž cílem musí být trvale udržitelný rozvoj. V opačném případě hrozí nebezpečí, že by pokrok dosažený v jedné části přeshraničního regionu mohl vést k regresivnímu vývoji nebo k problémům v některé ze sousedních částí. Jedním z příkladů může být přeshraniční rozvoj lidských zdrojů se zaměřením na kvalifikovanou pracovní sílu (viz dále).

Jako základ meziregionální strukturální politiky je potřeba vypracovat pro trojzemí rozsáhlé přeshraniční koncepce regionálního rozvoje, které by zahrnovaly rozvoj jednotlivých ekonomických odvětví, trhu práce a trhu míst odborného vzdělávání, demografický vývoj, ale i aspekty (komunitního) plánování potřeb sociální práce a služeb. Jako první krok je nutně potřebné zlepšit deficitní situaci v oblasti dostupnosti údajů na úrovni pohraničního regionu ohledně přeshraniční mobility pracovníků (přeshraniční pracovníci – pendleři, vyslaní zaměstnanci, sezonní pracovníci atd.), prognóz demografického vývoje, počtů absolventů (jednotlivých typů) škol, potřeb pracovní síly v podnicích apod. Dosavadní všeobecné tápání v nejistotě je potřeba nahradit fundovanými analýzami a kontinuálním monitorováním trhu práce.

Koncepce regionálního rozvoje by navíc měly vyústit do strategie pro celé trojzemí do r. 2020. Za účelem kontinuálního projednávání přeshraničních výzev a perspektiv rozvoje, stanovení konkrétních cílů, evaluace výsledků a adaptace strategií by měl být zřízen tripartitní hospodářský a sociální výbor složený ze zástupců vlád, odborů a zaměstnavatelů. Tímto způsobem by bylo možné odstranit jeden ze stěžejních deficitů Lisabonské strategie, spočívající v absenci „aktivní participace“ (angl. „ownership“ jakožto „pocit spoluvlastnictví a spoluodpovědnosti“ za něco) ze strany regionální úrovně a sociálních partnerů, a severočesko-sasko-dolnoslezské trojzemí by mohlo sehrát roli evropského průkopníka, kdyby přímo v místě přispělo ke konkrétní implementaci strategie Evropa 2020, a sice na základě principů sociálního partnerství a přeshraniční spolupráce.

Požadovaná opatření v oblasti přeshraničních analýz a plánů regionálního rozvoje:

- zřídit tripartitní hospodářský a sociální výbor za účelem projednávání přeshraničních problémů a požadavků na další vývoj (např. demografický vývoj, dopady hospodářské a finanční krize, odstraňování překážek v mobilitě),
- vypracovat rozsáhlé přeshraniční koncepce regionálního rozvoje a strategie pro trojzemí v roce 2020,
- vytvořit přeshraniční systém pro monitorování trhu práce za účelem analýzy trhu práce v pohraničí severních Čech, Saska a Dolního Slezska (zaměstnaní v NH, vývoj jednotlivých odvětví, volná pracovní místa, demografický vývoj, kritická místa a přebytky v oblasti jednotlivých kvalifikací a profesí atd.),
- provést analýzu dopadů přeshraniční mobility pracovníků na regiony jejich původu a na cílové regiony.

² srov. DGB Bezirk Sachsen: návrh č. 2.1 předložený 5. řádné obvodní konferenci DGB v Sasku i Strategický a akční plán Meziregionální odborové rady Labe-Nisa na léta 2008 - 2011, schválený delegáty 5. řádné konference MEROR Labe-Nisa dne 17. listopadu 2007.

Rozvoj lidských zdrojů (se zaměřením na kvalifikovanou pracovní sílu) v trojzemí

Rozvoj lidských zdrojů by se měl z hlediska odborových svazů řídit principy přeshraniční perspektivy a trvalé udržitelnosti. V zájmu zaměstnanosti v pohraničí je nezbytné, aby si jednotlivé státy nejdříve splnily své vnitrostátní úkoly v oblasti prvotního odborného vzdělávání, dalšího profesního vzdělávání vč. zvyšování kvalifikace, i zvyšování kvalifikace nezaměstnaných, a nesnažily se jednoduše prostřednictvím náborových aktivit odlákat kvalifikované pracovní síly ze sousedních regionů, protože tento přístup výhledově povede k problémům v těchto regionech, jelikož jejich potřeba kvalifikované pracovní síly je z důvodu stejné struktury prioritních ekonomických odvětví značně podobná.

Už dlouhou dobu poukazují odborníci z České republiky a Polska na skutečnost, že i tyto státy se už v současnosti v určitých odvětvích potýkají s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků. Zároveň se obávají, že to může způsobit pokles investic v regionu, protože vodítkem investic bude ve stále větší míře právě existence odborné pracovní síly. Nedostatek kvalifikovaných pracovníků se už jak v České republice, tak i v Polsku vyskytuje v oblasti zdravotnictví a sociální péče. Ohledně zaměstnávání kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí v Sasku se domníváme, že pomocí těchto pracovníků by sice v ojedinělých případech bylo možné kompenzovat stávající nedostatek kvalifikované pracovní síly na území Saska, avšak zásadně by se mělo upustit od náborových aktivit zaměřených na odlákání kvalifikovaných pracovníků ze sousedních zemí ve prospěch trvale udržitelného rozvoje lidských zdrojů ve vlastní zemi.

Na pozadí demografického vývoje na celém území severočesko-sasko-dolnoslezského trojzemí by se měly spíše vytvářet společné přeshraniční metodické přístupy zaměřené na udržení mladých lidí v regionu. Stěžejními aspekty jsou v této souvislosti boj proti nezaměstnanosti mládeže, zlepšení podmínek odborného vzdělávání, ale i pracovních a životních podmínek mladých lidí v trojzemí atd. V této souvislosti může sehrávat důležitou roli přeshraniční partnerství EURES-TriRegio, působící v rámci sítě EURES, a sice jednak tím, že může poukázat na perspektivy existující v trojzemí na regionální úrovni, a jednak tím, že na rozdíl od aktivit EURES realizovaných na národní úrovni neprovádí zprostředkování v celoevropském měřítku.

Opatření přeshraničního rozvoje lidských zdrojů (se zaměřením na kvalifikovanou pracovní sílu):

- pravidelný průzkum potřeb personálu a kvalifikačních potřeb, a to jak z hlediska zaměstnavatelů, tak i z hlediska zástupců zájmů zaměstnanců,
- vypracování systému poradenství při volbě povolání pro mládež v pohraničí, odpovídajícího potřebám mladých lidí, a jeho implementace v praxi,
- příprava a realizace modelových projektů přeshraničního odborného vzdělávání a dalšího profesního vzdělávání, resp. zvyšování kvalifikace,
- podpora přeshraničních hospitací a praxí, resp. stáží,
- zajištění informovanosti mladých lidí o možnostech přeshraničního zaměstnávání v trojzemí,
- podpora přeshraničních kooperačních sítí v oblasti odborného vzdělávání a dalšího profesního vzdělávání, resp. zvyšování kvalifikace,
- podpora interkulturních kompetencí žáků, studentů, učňů, pedagogických pracovníků a zaměstnanců,
- podpora učení se jazykům sousedních zemí u žáků/studentů, učňů a zaměstnanců v pohraničí.

Boj proti mzdovému a sociálnímu dumpingu

V trojzemí severních Čech, Saska a Dolního Slezska nadále přetrvávají značné rozdíly v úrovni odměňování i ohledně pracovních a sociálních standardů. Proto je riziko hospodářské soutěže realizované formou konkurence o co nejnižší úroveň odměňování a sociálních standardů obzvláště vysoké. V zájmu řešení tohoto rizika musí být plně uplatňován princip místa výkonu práce, tj. nezávisle na původu zaměstnanců se musí uplatňovat pracovní a sociální standardy platné v tom místě, kde je poskytována služba nebo vykonávána práce. Dodržování tohoto principu se musí v místě výkonu práce efektivně kontrolovat.

Je potřeba zajistit rozsáhlou a konkrétní informovanost zaměstnanců, učňů pracujících u zaměstnavatelů v učňovských poměrech i uchazečů o zaměstnání o jejich právech v místě výkonu práce, a sice ve všech fázích pracovní mobility včetně fáze před nastoupením do příslušného pracovního poměru i po jeho ukončení, aby jim nevznikly žádné nevýhody ohledně odměňování, zdanění, sociálního zabezpečení apod. Přitom je nutno brát v potaz různé formy pracovní mobility, jako např. vysílání pracovníků, přeshraniční dojíždění do zaměstnání u pendlerů nebo sezonní práce.

Vyzýváme Evropskou komisi a Evropský parlament, aby více podporovaly nabídku informačních a poradenských služeb poskytovaných v rámci přeshraničních partnerství EURES, resp. v našem regionu konkrétně v rámci partnerství EURES-TriRegio, odborovými svazy a aby v této souvislosti navýšily příslušný rozpočet pro přeshraniční partnerství na rozpočtová léta 2011, 2012 a 2013. Vyzýváme Svobodný stát Sasko, aby v rámci implementace směrnice EU o službách i on sám poskytoval nabídku specifických informačních a poradenských služeb a zajistil pro to příslušnou finanční podporu.

Na ochranu mobilních zaměstnanců i podnikatelských subjektů před dumpingem a nekalou soutěží je nezbytně potřebné rozšířit rozsah platnosti a účinnosti zákona o vysílání pracovníků (zákon SRN o závazných pracovních podmínkách při přeshraničním vysílání pracovníků) na všechna odvětví a zavést zákonnou minimální mzdu ve výši 8,50 eur/hod. Prostřednictvím efektivních kontrol musí být zajištěno dodržování pracovních a sociálních standardů platných v místě výkonu práce, a sice pro všechny zaměstnance bez ohledu na jejich původ. Na úrovni spolkové země je potřeba zapracovat do zákona o zadávání veřejných zakázek ustanovení o nutnosti dodržovat platné kolektivní smlouvy, minimální mzdy a normy MOP (ILO).

Obzvlášť velké nebezpečí sociálního dumpingu hrozí v případech přeshraničního dočasného přidělování agenturních zaměstnanců (na komerčním základě). Na ochranu agenturních zaměstnanců i kmenových zaměstnanců podniků před pracovním a sociálním dumpingem je potřeba prosadit do zákona SRN o vysílání pracovníků přinejmenším zapracování minimálních mezd sjednaných v kolektivních smlouvách vyššího stupně členskými odborovými svazy německé odborové konfederace DGB, kontrolu dodržování v cílové zemi a rozsáhlejší spoluprádovací pravomoci pro podnikové rady zaměstnanců, a to jak u zaměstnavatelů-uživatelů, tak i v samotných agenturách práce, které agenturní zaměstnance uživatelům dočasně přidělují.

Veřejné služby zaměstnanosti, které provádějí zprostředkování do zahraničí, by měly při přeshraničním zprostředkování klást zvláštní důraz na dodržování pracovních a sociálních standardů v podnicích, jimž jsou zaměstnanci zprostředkováni. Samozřejmě musí být vyloučeno zprostředkování zaměstnání v případech, v nichž by mzdy odporovaly dobrým mravům.

Opatření v boji proti mzdovému a sociálnímu dumpingu

- provádět efektivní kontrolu dodržování pracovních a sociálních standardů platných v místě výkonu práce,
- poskytovat mobilním zaměstnancům (přeshraniční pracovníci – pendleři, vyslaní zaměstnanci, sezonní pracovníci atd.), podnikatelským subjektům, členům rad zaměstnanců, resp. základních odborových organizací, a pracovníkům veřejných služeb zaměstnanosti vícejazyčné obsáhlé informace o pracovních a sociálních standardech platných v místě výkonu práce,
- zajišťovat informovanost zaměstnanců, nezaměstnaných, učňů, resp. žáků/studentů odborných škol o možnostech přeshraniční mobility,
- snažit se prosazovat zavedení ustanovení o povinnosti dodržovat úroveň stanovenou platnými kolektivními smlouvami a minimální mzdu do zákona o zadávání veřejných zakázek,
- prosadit navýšení rozpočtu EU pro zajišťování informovanosti a poradenství ze strany odborových poradců v rámci EURES-TriRegio.

Dotační nástroje EU na přípravu volného pohybu pracovníků

Na přípravu zavedení režimu volného pohybu pracovníků a integrace trhů práce by měly být ve větší míře využívány zdroje dotačních prostředků, které jsou k dispozici. Týká se to zejména podpory přeshraniční spolupráce v rámci cíle „Evropské územní spolupráce“ (tzv. Cíl 3), Evropského sociálního fondu a sítě EURES.

- **Programy Cíle 3 na podporu přeshraniční spolupráce České republiky se Svobodným státem Sasko a Svobodného státu Sasko s Polskou republikou**

Obvod DGB Sasko ve svém postavení člena obou dvou monitorovacích výborů opakovaně požadoval, aby do programů byla zahrnuta příprava volného pohybu pracovníků v EU a opatření na integraci trhů práce. Ačkoliv se příprava přeshraničních opatření na integraci trhů práce explicitně uvádí jako jedna z navrhovaných obsahových náplní ve strategických obecných zásadách EU pro soudržnost³, nebyl tento požadavek v česko-saském programu naplněn. V programovém dokumentu se uvádí, že projekty, které slouží vytvoření společného trhu práce, jsou zatím omezeny z důvodu platných přechodných opatření v oblastech volného pohybu pracovníků v EU a svobody podnikání. „Z těchto důvodů bude nutno v okamžiku odpadnutí uvedených omezení tuto oblast strategicky nově definovat.“⁴ Toto nové nastavení podmínek v této oblasti by mělo proběhnout neprodleně.

Rovněž v sasko-polském programu má po uplynutí platnosti těchto omezení dojít k nové strategické definici dané oblasti. Zde jsou však možná přípravná opatření: „V zájmu zajištění připravenosti na tento proces mají zvláštní význam projekty zaměřené na zpracování studií a koncepcí pro budoucí nástup do zaměstnání na druhé straně hranice a pro nastavení společných opatření v oblastech vzdělávání a trhu práce v souladu s legislativními rámcovými podmínkami.“⁵ Z důvodu zpožděné implementace programu a vysokých překážek při podávání žádostí je ale počet projektů v této oblasti zatím jen podprůměrný.

- **Evropský sociální fond (ESF)**

ESF v Sasku umožňuje v programovém období 2007 – 2013 podporu aktivit s nadnárodním zaměřením. Podporují se mj. praxe, resp. stáže v zahraničí pro studenty středních odborných škol a žáky středních odborných učilišť, rozvoj interkulturních kompetencí a jazykové vybavenosti v rámci prvotního odborného vzdělávání, přičemž u této druhé kategorie bylo při realizaci příslušných aktivit zatím dosaženo pouze marginálních pokroků. Téma volného pohybu pracovníků v EU, obsažené v programovém dokumentu, zatím při realizaci programu nehrálo žádnou roli. Období účinnosti přechodných ustanovení bylo na cílenou přípravu podnikatelských subjektů a zaměstnanců využito jen v malé míře. Ve smyslu strategie Evropa 2020 by se měl ESF v budoucnosti stát jedním ze stěžejních nástrojů na podporu mobility za spravedlivých podmínek a sloužit např. k poskytování informací a poradenství zaměstnancům. Sasko by mělo ESF co nejrychleji přizpůsobit této obsahové náplni.

- **EURES**

Explicitním cílem sítě EURES je integrace trhu práce, poskytování informací, poradenství a zprostředkování zaměstnancům v Evropě. Na národní úrovni jsou členy sítě EURES správy veřejných služeb zaměstnanosti. V pohraničních oblastech je možné vytvářet přeshraniční partnerství EURES, která připravují a realizují aktivity zaměřené na integraci trhů práce v pohraničí. V trojzemí severních Čech, Saska a Dolního Slezska působí přeshraniční partnerství EURES-TriRegio, složené z veřejných služeb zaměstnanosti, odborů a svazů zaměstnavatelů. Problematickou je skutečnost, že stávající objem disponibilních finančních prostředků pro přeshraniční partnerství je nepostačující. Proto je nutně potřebné navýšit objem prostředků pro tato partnerství. Navíc by měly mít projekty zpracované v rámci partnerství EURES prioritu při schvalování projektů v rámci programů cíle „Evropské územní spolupráce“ (Cíl 3) a ESF.

³ Rozhodnutí Rady ze dne 6. října 2006 o strategických obecných zásadách Společenství pro soudržnost, s. 22

⁴ Programový dokument Cíl 3 / Ziel 3 Programu na podporu přeshraniční spolupráce 2007 - 2013 mezi Českou republikou a Svobodným státem Sasko v rámci Cíle "Evropská územní spolupráce", CCI-Code: 2007CB163PO017, verze ze dne 26. srpna 2008, s. 32

⁵ Programový dokument Cíl 3 / Ziel 3 Programu na podporu přeshraniční spolupráce 2007 - 2013 mezi Svobodným státem Sasko a Polskou republikou v rámci Cíle "Evropská územní spolupráce", CCI-Code 2007CB163PO018, verze ze dne 5. září 2008, s. 45 (německého znění)

