UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Přírodovědecká fakulta

Katedra geografie

Diplomová práce

Řízená pracovní migrace ve státech EU: vybrané příklady a souvislosti

Controlled work migration in the countries of the EU: selected cases and relations

Bc. Sabina Hrušková

Vedoucí práce: RNDr. Martin Jurek, Ph.D.

Olomouc 2024

Bibliografický záznam

Autor (osobní číslo):	Sabina Hrušková (R210589)
Studijní obor:	Učitelství geografie pro střední školy (major) Učitelství biologie pro střední školy (minor)
Název práce:	Řízená pracovní migrace ve státech EU: vybrané příklady a souvislosti
Title of thesis:	Controlled work migration in the countries of the EU: selected cases and relations
Vedoucí práce:	RNDr. Martin Jurek
Rozsah práce:	64 str. (105 471 znaků)
Abstrakt:	Diplomová práce se zabývá řízenou pracovní migrací v EU s podrobnějším zaměřením na Finsko a Rakousko. Charakterizuje vývoj pracovní migrace v EU i v rámci vybraných států. Popisuje možné důsledky pracovní migrace jak z pohledu hostitelských zemí, tak zemí původu. Diploma thesis deals with managed labour migration in the EU with a more detailed focus on Finland and Austria. It charakterizes the development of labour migration in the EU and within selected countries. It describes the possible consequences of labour migration from perspective of both, host and country of origin.
Klíčová slova:	Pracovní migrace, Finsko, Rakousko, EU, země třetího světa
Keywords:	Labour work migration, Finland, Austria, EU, third country

Prohlašuji, že jsem zadanou diplomovou práci vypracovala samostatně a veškerou použitou literaturu a zdroje jsem uvedla v seznamu literatury.

V Olomouci dne ……

Sabina Hrušková

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
Přírodovědecká fakulta
Akademický rok: 2021/2022

Studijní program: Učitelství geografie pro střední školy
Forma studia: Prezenční

Podklad pro zadání DIPLOMOVÉ práce studenta

Jméno a příjmení:	**Bc. Sabina HRUŠKOVÁ**
Osobní číslo:	**R210589**
Adresa:	Skalička 166, Skalička, 75352 Skalička u Hranic, Česká republika
Téma práce:	Řízená pracovní migrace ve státech EU: vybrané příklady a souvislosti
Téma práce anglicky:	Controlled work migration in the countries of the EU: selected cases and relations
Jazyk práce:	Čeština
Vedoucí práce:	RNDr. Martin Jurek, Ph.D. Katedra geografie

Zásady pro vypracování:

Volný pracovní trh Evropské unie nabízí řadu příležitostí ke stěhování za prací do členských zemí a široká škála faktorů tuto migraci ovlivňuje. Vedle zcela neorganizované migrace z důvodů bezpečnostních, sociálních či ekonomických se uplatňuje i migrace řízená, podložená bilaterálními smlouvami o náboru pracovních sil či státními pobídkami k pracovní migraci na specifikované pracovní pozice. Diplomová práce se zaměří na fenomén této složky migrace mezi státy EU i ze třetích zemí, s podrobným zacílením na vybrané případové studie, popíše přitom charakter takto řízené migrace a její důsledky pro zainteresované strany migračního proudu.

Seznam doporučené literatury:

De Wispelaere, F., De Smedt, L., Pacolet, J. (2020): Posting of workers : Report on A1 Portable Documents issued in 2019. Evropská komise.
IOM (2021): Migration Data Portal. On-line, dostupné z https://www.migrationdataportal.org/
OECD (2004): Migration for Employment : Bilateral Agreements at a Crossroads.
Rye, J. F., O'Reilly, K. eds. (2021): International Labour Migration to Europe's Rural Regions. Routledge.
Segal, U. A., Elliott, D., Mayada, N. S. eds. (2010). Immigration Worldwide : Policies, Practices, and Trends. Oxford University Press.

Podpis vedoucího práce: Datum:

Podpis vedoucího pracoviště: Datum:

© IS/STAG, Portál – Podklad kvalifikační práce , hrussa01, 26. března 2024 18:57

Obsah

Úvod 7
1 Pracovní migrace 9
2 Rozdělení pracovní migrace 10
1.1.1 Posted worker 11
2 Pendlerství 11
3 Důvody pracovní migrace 12
3.1 Remitence 13
3 Řízená pracovní migrace 14
3.1 Země s vysokým zastoupením pracovních migrantů 15
3.2 Země původu pracujících migrantů 15
3.3 Právní pojetí související s pracovní migrací 15
3.3.1 Kolektivní smlouva 15
3.3.2 Mezinárodní smlouvy o zamezení dvojího zdanění 16
3.3.3 Bilaterální smlouva 16
3.3.4 PD A1 16
3.3.5 Předběžná oznámení 17
4 Metodika práce 18
5 Cíle práce 19
6 Pracovní migrace před vznikem EU 20
7 Pracovní migrace v EU 21
7.1 Právní pojetí zemí EU k pracovní migraci 24
7.2 Přistoupení dalších zemí do EU (2004 a 2007) 24
8.1 Tři krize v EU s dalšími proměnnými 26
9.1 Pracovní migrace ovlivněná COVID-19 28
9.2 Pracovní migranti z třetích zemí 28
10 Řízená pracovní migrace v Rakousku 31
10.1 Rakousko po vstupu do EU 31
10.1.1 Uzavřené smlouvy 1964-2006 33
10.1.2 Řízená pracovní migrace po roce 2006 35
11.1.1 Pracovní trh v Rakousku 37
11.1.2 Pracovní migrace v Rakousku podle PDs A1 40
11.1.3 Pracovní migranti z třetích zemí v Rakousku 41
11.1.4 Kolektivní smlouvy v Rakousku během pandemie COVID-19 42
12 Řízená pracovní migrace ve Finsku 43

12.1 Demografická charakteristika Finska 44
12.2 Pracovní trh ve Finsku 46
12.3 Pracovní migrace ve Finsku podle PDs A1 49
12.4 Stručné shrnutí vydaných pracovních zákonů a předpisů 50
Bilaterální dohody uzavřené s Finskem 53
Vyslaní pracovníci z ostatních zemí 54
12.5 Vládní programy pro vysoce kvalifikované síly 54
13 Srovnání států Finsko a Rakousko 56
13.1 Míra nezaměstnanosti 56
13.2 Imigrace 56
13.3 Remitence 57
13.4 Zaměstnanost migrantů dle jednotlivých sektor 58
13.5 Vzdělanostní struktura příchozích migrantů 60
Závěr 62
Zdroje 64

Úvod

V současné éře globalizace a rychlého technologického pokroku se otvírají nové sféry a výzvy v oblasti migrace. Vedlo to k označení současného období nazvané jako "The Age of migration" neboli éra migrace. Tento fenomén nepopisuje pouze nárůst migrace do zahraničí, ale také nám ukazuje komplexnost socioekonomických, politických i enviromentálních faktorů, které ovlivňují lidské pohyby. Právě v tomto kontextu nabývá významu studium pracovní migrace ve státech Evropské unie (EU) a zemích třetího světa.

Diplomová práce se zabývá pracovní migrací ve státech EU. Tento typ migrace má výrazný dopad jak na země původu, tak na hostitelské země, a to v různých oblastech. Jaké jsou důsledky pracovní migrace pro země původu a hostitelské země?

Migrace osob může být přínosem pro hostitelské země, ale také velkou výzvou. Národ se tak stává více rozmanitý, setkávají se zde různé entity, které nemají společné kulturní ani etnické vazby. To může způsobovat řadu problémů pro národní obyvatelstvo. Vlády hostitelských zemí se musí daným změnám přizpůsobit. Jakými způsoby reagovaly země na možné problémy s integrací daných pracovníků?

Prvně budou popsány základní pojmy úzce související s pracovní migrací a důvody proč dochází k pracovní migraci a jaké její právní ukotvení v rámci EU. Krátce také nastíní celkový původ pracovní migrace v Evropě a z jakého důvodu došlo k takovému vzestupu pracovní migrace.

Vznikem EU se umožnil volný pohyb pracovníků v rámci států EU. Ve vybraných státech budeme sledovat, zda díky volnému pohybu osob došlo k rychlému nárůstu pracovní migrace jak do vybraných států, tak i v opačném případě, zda došlo ke zvýšené pracovní emigraci. Rakousko i Finsko se staly členy EU v roce 1995. Státy jsou definovány jako vyspělé státy s vysokými platy. Bude zde vývoj pracovní migrace probíhat podobně? V případě rozdílného vývoje budou zkoumány faktory, které můžou rozdílný vývoj způsobit.

Data ohledně pracovní migrace jsou obtížněji získávána. Budou zde využívány statistiky jednotlivých zemí, zahraniční publikace zaměřené na pracovní migraci v daných zemích a databáze různých organizací zabývající se pracovní migrací. V diplomové práci bude zahrnutá pouze mezinárodní migrace pracovní síly mezi

jednotlivými členskými státy, nebudou zde zahrnuté faktory vnitrostátní migrace. Dále se bude soustředit na vzdělanostní strukturu migrujících pracovníků.

1 Pracovní migrace

Pracovní migrace je proces, při kterém lidi migrují do jiných zemí za účelem práce. Lidé migrují za prací z mnoha důvodu, jak ekonomických, kdy migrují kvůli lepším platům a pracovními příležitostmi nebo z politických faktorů, do kterých zahrnujeme útěk před válkou či sociálních faktorů, kdy lidé migrují za partnerem či rodinnými příslušníky. Emigrace může být dočasná i trvalá.

Migrování za prací má dvě podoby, a to buď vnitrostátní migraci, kdy se odstěhují v rámci jedné země, nebo mezi různými zeměmi, mezinárodní migrace. Mezinárodní migrace je často regulována imigračními zákony a politikami každé země a může zahrnovat dočasná pracovní víza, trvalý pobyt nebo občanství.

Pracovní migrace může mít vliv jak na zemi, do které lidé migrují, tak na zemi, kterou opouští. Pozitivní vliv může přinést zemi zejména co se týče ekonomických záležitostí. Příliv pracovní síly s nedostatkem pracovníků, přispívá k hospodářskému rozvoji země, ale také může docházet k negativním dopadům v hostitelské zemi, jako je konkurence na trhu práce a sociální napětí. (Horáková, 2003) Aby pracovní migrace fungovala správně, je důležité, aby politiky jednotlivých států a mezinárodní organizace spolu spolupracovali na řešení možných problémů jak ze strany přijímaných pracovníků, tak zemí, které je přijímají.

Dle nejnovějších odhadů z roku 2019 bylo přibližně 169 miliónů pracovních migrantů, což představuje dvě třetiny (62 %) z celkového počtu mezinárodních migrantů (272 miliónů). Nejvíce pracovních migrantů (67 %) se nacházelo v zemích s vysokými příjmy, pouze (3,6 %) se nacházelo v nízkopříjmových zemích. Hodnoty jsou od roku 2013 stabilní a ve vysokopříjmových a středně příjmových zemích se hodnota pohybuje okolo 86 % pracovních migrantů z celkového počtu. Podíl pracovních migrantů na celkové pracovní síle se v zemích s vysokými příjmy pohybuje na 18,2 % na rozdíl od zemí s nízkými či středními příjmy (okolo 2 %). (Mcauliffe, 2022)

V rámci Evropské unie mají občané členských států právo na volný pohyb a práci v jakémkoliv členském státě. Avšak, státy EU regulují tento typ migrace stanovením různých podmínek. Migrace v rámci Evropy se stala velmi populární. Podle definice OSN je migrantem ten, kdo pobývá v jiném státě déle než jeden rok. Občané EU mají neomezený přístup na trh práce v jakémkoliv členském státě, což

znamená, že se mohou ucházet o jakékoliv pracovní místo podle svých kvalifikací. Mohou se volně pohybovat na vybraném území, pobývat v členském státě při výkonu zaměstnání a využívat možnosti zůstat na území členského státu i po ukončení pracovního poměru. Všechna tato práva mohou být velkou motivací pro občany členských zemí EU k migraci.

2 Rozdělení pracovní migrace

Podměty, které motivují člověka emigrovat za prací může být i více. Jedna z těch nejzákladnějších je tzv. nabídková migrace. Tento druh migrace je přímou výzvou státu, kam migrant směřuje. Jedná se zejména o nabídku pracovních míst pro vysoko kvalifikované pracovníky. Jedná se především o lékaře, kvalifikované zdravotní sestry, IT specialisty, vedoucí pracovníky a manažery z různých odvětví, vědečtí a výzkumní pracovníci. Pro zdrojový stát se jedná o „brain drain" neboli odliv mozků vysoko kvalifikované síly. Proč k tomu dochází? Ve většině kvůli velkému rozdílu ve finančním ohodnocení za stejných podmínek, někdy i lepších. Pro zdrojovou zemi je tento odliv ztrátový. Zdrojová země investovala do jejich vzdělání a poté již to dána osoba po emigraci nemá, jak vrátit, jelikož v dané zemi, neplatí daně. Dále existuje tzv. poptávková migrace, která zahrnuje spíše nekvalifikované (levné) pracovní síly. V této migraci se jedná o vlastní rozhodnutí migranta. Tento typ migrace může měnit podmínky na trhu práce, především co se týká zaměstnanosti a výši mezd v dané zemi. Dále migrace pobytová a dojížďková. Dojížďkovou migraci můžeme nejvíce pozorovat na hranicích členských států EU. Pracovníci migrují do jiného státu za prací a vrací se zpět do domovské země, kde má bydliště. (Fassmann, Reeger, 2008)

Dále také můžeme rozdělit pracovní migraci podle délky trvání. Dočasná pracovní migrace je ta, u které daný pracovník ví, že se vrátí za určité období zpět do domovské země. Jedná se především o pracovníky, kteří jsou žádáni na určité pracovní pozice, z důvodu jejich nedostatku v hostitelské zemi, popřípadě vysoko kvalifikovaných osob, kteří chtějí nabrat zkušenosti ze zahraničí a vrátit se zpět a předat je ve své zemi. V 60. letech 20. století byly některé evropské státy právě iniciátory dočasné pracovní migrace, kdy se ale nepředpokládalo jejich trvalé usídlení v hostitelské zemi, postupně ale docházelo spíše než k návratu k programu na sjednocení rodin migrantů, kteří svůj návrat neuskutečnili a stala se z toho tak trvalá pracovní migrace. (Bernard, Mikešová, 2014) Dalším případem je sezónní migrace,

která láká pracovníky zejména na období, které podmíněné turismem. V Rakousku je tento typ pracovní migrace velmi oblíbený, jelikož po zkušenostech s nenaplnitelnými představami o návratu pracovních migrantů zpět do domovské země, tak se začali soustředit na sezónní migraci. Zejména se to týká služeb, kdy lákají pracovníky na určitý počet měsíců/týdnů na určitou pracovní pozici. (Fassmann, Reeger, 2008)

1.1.1 Posted worker

"Posted worker" je pracovník, který je dočasně vyslán svým zaměstnavatelem pracovat do jiného členského státu EU. Tento pojem se vztahuje na pracovníky, kteří jsou vysláni do jiné země za účelem poskytování služeb nebo práce na dočasném základě. Je důležité rozlišovat mezi "posted worker" podle Základního nařízení EU a pracovníkem podle Směrnice o vysílání pracovníků, protože oba termíny mají různý právní význam a rozsah pokrytí. Takže zatímco "posted worker" podle Základního nařízení EU se zaměřuje na právní rámec pracovních podmínek v hostitelské zemi, pracovníci podle Směrnice o vysílání pracovníků jsou více zaměřeni na zajištění minimálních pracovních standardů a ochrany pracovníků v rámci EU (De Wispelaere, Jorens, 2019).

2 Pendlerství

Přeshraniční pracovník (tzv. pendler) se vyznačuje tím, že má v jednom státu trvalé bydliště a druhém státu, nejčastěji sousedním státu, pracuje. Dojíždí za prací přes hranice. (MPSV, 2023)

Tabulka 1: Ukotvení pojmu pracovní migrace, pendlerství, „posted worker“.

Intra-EU labour mobility			
	Pracovní migrace	**Pendlerství**	**Vysílání pracovníků**
	Migrace do jiné země, kde také pracuje.	Pracuje v jiném státě, než bydlí.	Dočasně pracuje v jiném státě než, ve které má zaměstnavatel sídlo.
Mzdové a pracovní podmínky	Řídí se podle země, ve které je zaměstnaný.	Řídí se podle země, ve které je zaměstnaný.	Minimální mzdové a pracovní podmínky země zaměstnání.
Sociální zabezpečení	Země zaměstnání	Země zaměstnání	Země původu (< 24 měsíců)
Místo bydliště	V zemi, kde pracuje.	V zemi, kde bydlí (většinou sousední země).	< 3 měsíce: země původu > 3 měsíce: země dočasného zaměstnání

Zdroj: De Wispelaere (2018)

3 Důvody pracovní migrace

Proč lidé migrují za prací jiného státu se dá také označit podle neoklastické teorie jako push a pull faktor. Kdy push faktor souvisí s domovskou zemí, ze které daný migrant pochází, jedná se především o negativní podmínky, které lákají pracovníky migrovat do jiné země. Čím je nepříznivější situace v dané zemi ve srovnání s ostatními, tím více lidí bude emigrovat. Jedná se především o demografickou situaci, nedostatek ekonomických příležitostí, popř. politickou situaci či diskriminaci, enviromentální změny. (Schoorl, 2000)

Pull faktory jsou souvislosti proč daní migranti opouštějí domovskou zemi a důvody proč se stěhují do konkrétní země. Jedná se zejména propracované programy pro

pracovní migranty, poptávku pracovní síly, ekonomické příležitosti a politické svobody. Další možnost podle světového systému, který dělí svět na jádra a periferie. Kdy v oblasti jádra jsou v generalizovaném hledisku lepší pracovní podmínky, větší možnost rozvoje potenciálu a pracovního postupu daného pracovníka. Oba přístupy se dají využít jak v mezinárodní migraci, tak i v té vnitrostátní, kde jsou za jádrové oblasti považovány větší města, zejména ty krajské či ekonomicky vyspělejší.

Třetí přístup ke studiu migrace se zabývá oběma konci migračního proudu, a především na dřívější vazby obou států. Tento přístup studuje jak makrostrukturami čili na úrovni státních a světových záležitostí, týkající se vyhlášek, zákonů, institucemi, regulace migrace, usazování pracovníků, tak na mikrostrukturální, kdy si samotní migranti tvoří sami. Zejména se jedná o neformální sítě, které napomáhají čelit migrantům všem nástrahám života migranta v jiné zemi. Další možností je takzvaný „transnacionální přístup“ který se zabývá výsledkem vazeb, mezi jednotlivými nadnárodními společenstvími, které se vytváří v důsledku migrace a díky globalizaci se ještě více rozšířil (Castes et. al., 2005).

Podle De Haan (1999) nelze vnímat migraci pouze z ekonomického hlediska, ale také jako způsob vyrovnání se s enviromentálními podmínkami v dané zemi, ztrátou bydlení, zaměstnání a zmiňuje to jako možnost vyrovnání se s tzv. *coping stategy.*

3.1 Remitence

Remitence představují finanční či hmotné příspěvky, které pracovní migranti posílají svým rodinám v jejich zemi původu. Tato peněžní či věcná podpora je často využívána k pokrytí životních nákladů rodiny či k investicím do lokální ekonomiky. Podle Horákové (2003) jsou remitence důležitým aspektem hospodářského rozvoje v zemích s nižší úrovní ekonomického rozvoje. Tyto příspěvky mohou výrazně ovlivnit HDP a životní úroveň obyvatelstva v příjemcových zemích. Mezinárodní měnový fond (IMF) rozlišuje tři hlavní typy remitencí: (Chami, et al., 2009)

1. **Remitence pracovníků:** jedná se o finanční či hmotné transfery poskytované pracovníky, kteří pracují v zahraničí po dobu jednoho roku nebo déle. Tyto příspěvky mohou být pravidelné a slouží k pokrytí běžných nákladů rodiny či k investicím do vzdělávání a zdravotní péče.

2. **Zaměstnanecké kompenzace:** Tento typ remitencí představuje transakce prováděné osobami, které zůstávají v zahraničí kratší dobu než jeden rok. Může se jednat například o příspěvky na léčbu zdravotních problému, platby za vzdělávací kurzy nebo finanční pomoc v krizových situacích.
3. **Migrační transfery:** Tyto remitence souvisejí s přeshraniční migrací a zahrnují transakce spojené s denním dojížděním za prací do zahraničí či pendlováním. Mohou to být například výdaje na dopravu, stravování, ubytování, které pracovníci vynakládají během svého pobytu v zahraničí.

Země s vysokými příjmy obvykle dominují jako hlavní zdroj remitencí. Mezi top 10 zemí v roce 2020 posílající remitence do zemí původu pracovních migrantů patří z EU Německo na celkovém 5. místě (22,02 miliard USD) a Francie na 8. místě (15,04 miliard USD) a za ní Lucembursko (14,20 miliard USD) a Nizozemí (13,92 miliard USD). Naopak země, které přijímají nejvíce remitenců patří z EU Francie (24,48 miliard USD) a Německo (17,90 miliard USD). Zde můžeme vidět, že Francie má příjem z remitencí (více přijímá, než odesílá), ale tvoří pouze 0,8 % z celkového HDP Francie, což je zanedbatelný vliv na celkovou Francouzkou ekonomiku. (Mcauliffe, 2022)

3 Řízená pracovní migrace

Řízená pracovní migrace je proces, při kterém vlády určitých zemí aktivně řídí příliv pracovníků do svého teritoria, aby uspokojily potřebu trhu práce a ekonomiky. Tento přístup zahrnuje určité politiky, procesy a programy, které mají za cíl regulovat a usměrňovat migraci pracovníků. Některé formy řízené pracovní migrace zahrnují:

- Pracovní víza a povolení
- Kvóty
- Sezónní pracovní programy
- Programy pro přesídlení
- Smlouvy o pracovní migraci

Cílem řízené pracovní migrace je zajistit, aby příliv pracovníků odpovídal potřebám trhu práce a ekonomickému rozvoji země, zároveň chránil práva pracovníků a minimalizoval negativní dopady na domácí pracovní sílu. Efektivní řízení pracovní

migrace je důležité pro udržení stability a udržitelnosti ekonomiky a společnosti. (Rytířová, Tepperová; 2012)

3.1 Země s vysokým zastoupením pracovních migrantů

Mezi hlavní země pro pracovní migraci patří Spojené státy Americké, Kanada, Německo, Austrálie, Spojené království. Tyto země lákají pracovníky z celého světa díky svým rozvinutým ekonomikám a široké škále pracovních příležitostí. Navíc disponují pokročilými programy pro přistěhovalce, které usnadňují jejich integraci a zaměstnávání. V rámci Evropy patří mezi státy s největším podílem pracovních migrantů Německo, Spojené království, Francie, Španělsko, Itálie a Švédsko. (Rakotonarivo, 2021)

3.2 Země původu pracujících migrantů

V minulé kapitole jsme se zaměřili na státy s nejvyšším podílem pracovních migrantů. Nyní je však důležité zkoumat hlavní zdroje těchto pracovních sil. Mezi nimi se nejčastěji nacházejí pracovníci z Indie, Číny, Mexika, Filipín a z některých států subsaharské Afriky. Existuje několik důvodů, proč právě tyto země poskytují největší počet pracovních migrantů. To může být vysoká míra nezaměstnanosti, ekonomické potíže, politické nestability nebo snaha o zabezpečení rodiny díky vyšším platům v cílové zemi.

V EU patří mezi nejvýznamnější zdrojové státy pracovní migrace Polsko, Rumunsko, Bulharsko, Pobaltské státy, Bulharsko, Portugalsko, Řecko. Důvodů proč zrovna tyto státy je několik. Ve většině z těchto zemí, ale je společný nárůst pracovní migrace po vstupu do EU a společným znakem je migrace do zemí západní Evropy, jako je Německo, Francie a mimo EU též Spojené království a Švýcarsko. (Rakotonarivo, 2021)

3.3 Právní pojetí související s pracovní migrací

3.3.1 Kolektivní smlouva

Zástupci odborových organizací a zaměstnavatel sepisují a uzavírají kolektivní smlouvu, která obsahuje podmínky, které jsou dohodnuty mezi oběma stranami během jednání. Obsah kolektivní smlouvy je dán mnoha faktory včetně pravidel pro pracovní podmínky, mzdy, odměny, příplatky za práci ve směnách apod. Smlouvy mají zákonodárný účinek a obvykle platí pro celý ekonomický sektor. (De Wispelaere, Jorens, 2019)

3.3.2 Mezinárodní smlouvy o zamezení dvojího zdanění

Mezinárodní smlouvy o zamezení dvojího zdanění mají za cíl zabránit situaci, kdy je příjem zdaněn ve více státech a místo toho zajistit, aby byl daný příjem zdaněn alespoň v jednom státu. Tyto smlouvy jsou důležitým nástrojem k omezení daňových úniků. Česká republika má uzavřeno několik takových smluv, které vycházejí z modelu OECD. Podle těchto smluv se určuje, zda je osoba daňovým rezidentem nebo nerezidentem daného státu. Pokud je rezidentem, daní se všechny její příjmy v dané zemi, zatímco nerezident daní pouze příjmy ze zdrojů v daném státně. Toto rozdělení je upraveno v právních předpisech a je zvláště důležité v případech, kdy smlouva o zamezení dvojího zdanění není uzavřena se všemi státy. (Rytířová, Tepperová; 2012)

3.3.3 Bilaterální smlouva

Bilaterální smlouvy jsou dohody, které zabránění dvojímu odvodu pojištění z jednoho příjmu a zároveň umožňují účast v pojištění v jednom ze smluvních států. V rámci Evropské unie (EU) a Evropského hospodářského prostoru (EHP) existují také koordinační nařízení, která jsou komplexní, ale mnohé členské státy, včetně České republiky, uzavírají bilaterální smlouvy i se státy EU. Tato koordinace sociálního zajištění není celosvětově standardní, a proto je často řešena individuálně prostřednictvím bilaterálních smluv o sociálním zabezpečení. Většinou jsou tyto smlouvy uzavírány společně, avšak existují výjimky, kdy je uzavřena jen jedna z nich. Členské státy EU často využívají bilaterální smlouvy k regulaci pracovní migrace. Například Španělsko uzavřelo smlouvu se Senegalem, která umožnila Senegalu vydat pracovní povolení pro 4000 lidí, kteří mohou dočasně pracovat ve Španělsku, a výměnou získali finanční prostředky na odbornou přípravu v Senegalu. Za to se zavázali přijmout pracovní nabídky od Frontex patrol v místních vodách a zajistit návrat 4000 nelegálních migrantů zpět do Senegalu. (De Lange, et al., 2019)

3.3.4 PD A1

Jedná se o přenosné doklady, které musí mít vyslaní pracovníci při práci v jiné zemi u sebe. Jsou vydávány orgány, které zajišťují sociální zabezpečení ve vysílající zemi. Formulář dokládá to, že na vyslaného pracovníka se vztahuje systém sociální zabezpečení a že tato osoba nemusí v hostitelské zemi platit příspěvky na sociální zabezpečení. Vychází z nařízení (ES) č. 883/2004 – o koordinaci systémů sociální zabezpečení a je dále upřesněno v dalších nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) z roku 2009. Formuláře A1 se vydávají zaměstnaným nebo samostatně

výdělečně činným osobám, které obvykle pracují v jednom členském státě EU a jsou vyslány do jiného členského státu.

Záleží i na tom, podle jakého článku se daný formulář vydá. Pokud podle článku 12 základního ustanovení (nařízení (ES) č. 833/2004) tak se vydávají zaměstnaným nebo samostatně výdělečně činným osobám, které pracují v jednom členském státě EU a jsou vyslány do jiného členského státu. Pokud podle článku 13 jsou určeny pro fyzické osoby, které pracují jako zaměstnanci nebo soboy samostatně výdělečně činné ve dvou nebo více státech. (Geyer, et al., 2022)

3.3.5 Předběžná oznámení

Oznamují záměr podniku vyslat pracovníky do členského státu EU. Zatímco PD A1 vydávají příslušné orgány ve vysílajících zemích, předběžná oznámení musí vysílající podnik předložit danému orgánu. (Geyer, et al., 2022)

4 Metodika práce

V rámci zjištění charakteru pracovní migrace a charakteristik pracovní migrace v jednotlivých státech bude využita cizojazyčná literatura zaměřující se na téma pracovní migrace jak v obecné rovině EU, tak i v rámci zjišťování údajů pracovní migrace v jednotlivých zemí. Dále budou využity data z databanky Mezinárodní organizace práce (ILO), Eurostatu, European Commission a Worldbank. Zároveň nebude opomenuto využití statistik jednotlivých zemí Statistics Austia a Statistics Finland. K získání informací o vydaných formulářích A1 budou využity reporty Evropské komise z roku 2014 a 2019. Pro zobrazení dat budou využívány zejména tabulky a grafy tvořené primárními daty z výše zmíněných databank.

Zkoumané státy budou vybrány na základě stejného vstupu do EU a zároveň budou v geograficky odlišných oblastech z důvodů viditelnějších trendů v rámci přeshraniční spolupráce. Z důvodu dlouhodobějších statistik budou vybrány státy, které přistoupily do EU před finanční krizí v roce 2008 a zároveň před vstupem bývalých států SSSR v letech 2004 a 2007, aby se mohla sledovat změna v průběhu největšího přístupu do EU a zároveň ovlivnění finanční krizí. Zároveň nebudou vybrány zakládající státy EU.

Po eliminaci těchto faktorů bude na výběr pouze ze států Finsko, Rakousko a Švédsko. Švédsko do případových studií nebude zahrnuto z důvodu vysoké míry migrace uprchlíků, čímž by byla ovlivněna celková charakteristika pracovního trhu, jelikož data ohledně pracovní migrace nejsou plně dohledatelná a celkovou charakteristiku pracovní migrace zjišťujeme z mnoha typů statistik.

Charakteristika pracovní migrace pomocí dat bude zjišťována na základně občanství. Tento přístup zahrnuje jak pozitiva, tak negativa, jelikož dlouhodobí pracovní migranti mohou žádat o občanství v dané zemi a po splnění všech podmínek jej získat a nebude tak zahrnut v celkové charakteristice, i když původně pracovním migrantem byl.

5 Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je charakteristika pracovní migrace ve státech EU s podrobným zaměřením na vybrané státy Finsko a Rakousko a jejich porovnání. Dále budou sledovány integrační snahy pracovních migrantů v daných zemích a přijímání občanů ze zemí třetího světa. Diplomová práce se dále zaměří na jednotlivé pracovní trhy, rozložení osob s cizím občanstvím a vzdělanostní strukturu příchozích pracovních migrantů.

6 Pracovní migrace před vznikem EU

Před vznikem EU se zásady volného trhu zpožďovaly i přes vzniklé dohody mezi jednotlivými státy. Po druhé světové válce byla migrace na vrcholu, tzn. konec 40. let 20. stol. Pojem pracovní migrace se datuje od roku 1955, kdy Německo podepsalo svoji první pracovní smlouvu s Itálií o Gastarbeiterech. Následovaly i další smlouvy se Španělskem a Řeckem (1960), Tureckem (1961), Marokem (1963), Portugalskem (1964) a Jugoslávií (1968). (King, 2008)

V první fázi vzestupu pracovní migrace hrála hlavní roli masová průmyslová výroba. Žádáni byli především pracovní migranti dělnické třídy. Pro západní Evropu představovala nekvalifikovaná třída nezbytnou součást pro udržení růstu ekonomiky a nízké inflace. V této fázi bylo hlavní zaměření na migranty z jižní Evropy, Afriky a Turecka. Přepokládal se jejich návrat do země původu. (Castles, 2011)

Rakousko v roce 1962 uzavřelo dohodu s Tureckem a 1965 s Jugoslávií o náboru pracovníků. Hlavní náplní těchto dohod byly kvóty pro zaměstnávání v hostitelských zemích s cílem je pustit jen na dočasnou dobu a poslat je zpět do země původu v případě nepříznivého ekonomického vývoje. Čili tito pracovníci měli být pouze dočasní. V této fázi to bylo jen otázkou pracovního trhu a migrační politika jako taková nebyla tématem a ovládána zájmy podnikatelů. Pracovní migranti zde byli vítání a byli považováni za dostatečný zdroj bohatství, ne jako součást rakouské společnosti. Pracovníci zde měli pracovat po dobu jednoho roku a vznikl by tzv. rotační princip. (Fassmann, Reeger, 2008)

Ale již v průběhu 70. let bylo očividné, že budou muset provést změny v domácích politikách a cílit na začlenění migrujících pracovníků, jelikož odchod pracovních sil se neuskutečňoval a docházelo spíše ke sjednocování rodin. Tím začali mít pracovní migranti přístup k sociální infrastruktuře a docházelo tak k restrukturalizaci pracovního trhu.

Třetí fáze začala v 90. letech, kdy začala růst poptávka po pracovní síle v severních státech Evropy v důsledku demografických, ekonomických i sociálních faktorů. Evropa v této době zaznamenávala příliv migrantů žádající o azyl, tak i vysoko kvalifikované síly. (Castles, 2011)

V roce 1993 začal fungovat jednotný trh volného pohybu osob, zboží, služeb a peněz. Uzavřely se dvě důležité smlouvy „Maastrichtská“ (1993) a Amsterodamská

(1999). U maastrichtské smlouvy se jednalo o jasná pravidla v rámci zahraniční a bezpečnostní politice a užší spolupráce v oblasti spravedlnosti a vnitřních věcí. Touto smlouvou vznikla EU. V roce 1994 vstoupila v platnost Dohoda o založení Evropského hospodářského prostoru (EHP), která rozšiřuje jednotný trh na země ESVO. Lidé, zboží, služby a kapitál se mohou volně pohybovat. V současné době (2024) je to 30 zemí. V roce 1999 vstoupila v platnost Amsterodamská smlouva, která stanoví plán reformy orgánů EU, aby se posílilo postavení Evropy ve světe a zvýšila se podpora zaměstnanosti a práv občanů. (Evropská unie, 2024)

7 Pracovní migrace v EU

Zpomalení růstu ekonomicky aktivní populace v devadesátých letech 20. století zapříčinilo nárůst potřeby pracovních migrantů kvůli získání dostatečného počtu pracovníků. V letech 1999-2001 v důsledku ekonomického trendu v členských zemích OECD, jelikož se objevily nedostatky pracovní síly v mnoha sektorech ekonomiky. Tento trend se stal velmi zjevnější a početnější.

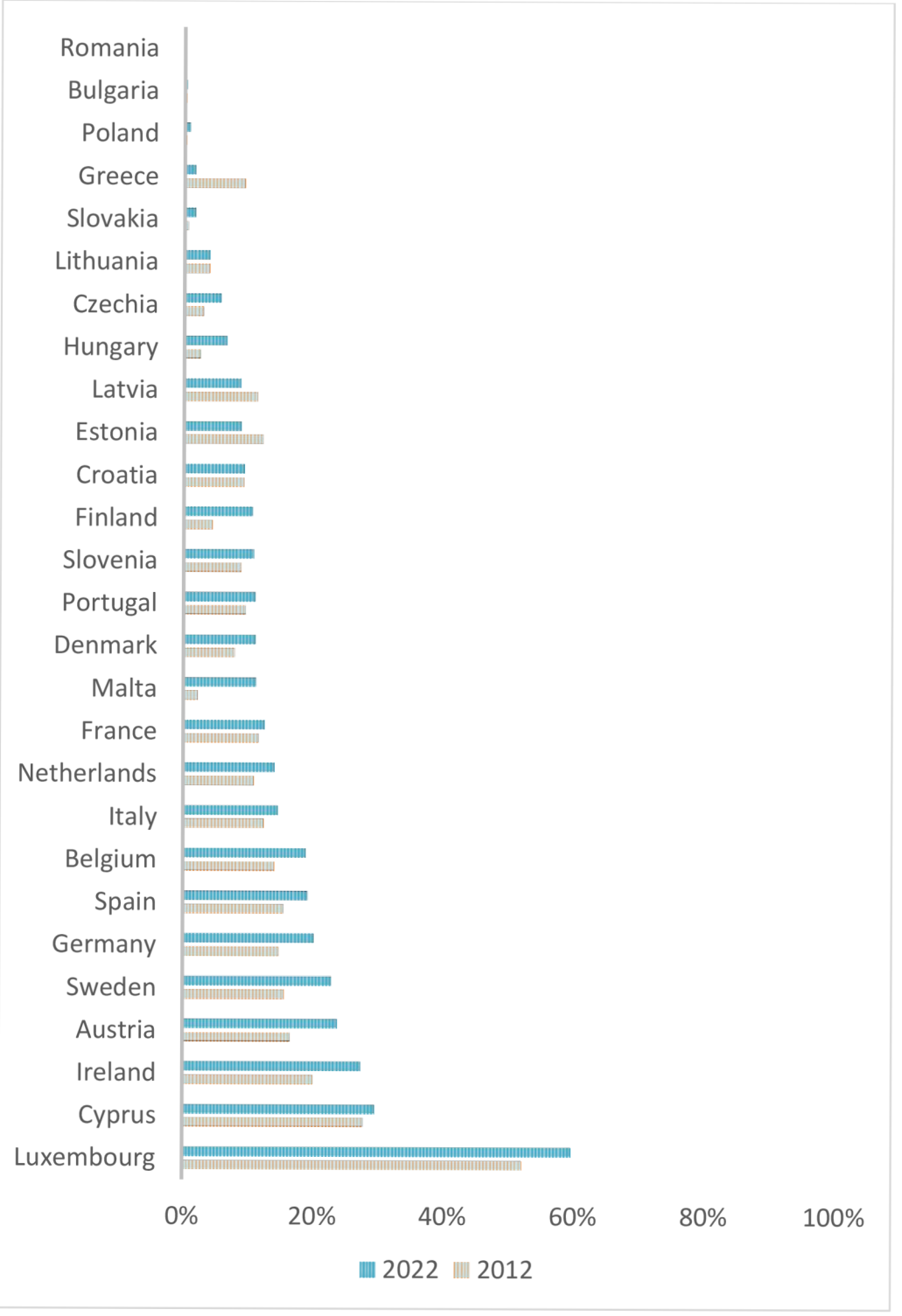
V západní Evropě bylo kolem roku 1997 registrováno cca 7,41 milionů zahraničních pracovníků, což bylo o 21 % více než kolem roku 1988, k tomu přispěla svoboda pohybu zejména východních zemí, rostoucí nezaměstnanost a určitý pokles životního standardu vybraných sociálních skupin a někdy i lépe placená práce v zahraničí. V některých regionech právě remitence přispěly k rozvoji místních ekonomik. V devadesátých létech převládala i v ČR výrazná dominance pracovníků z východní Evropy. Například v ČR existovaly restrikce, které omezovaly pracovníky z jiných zemí kvůli tomu, že v ČR rostla nezaměstnanost občanů ČR především i kvůli nelegální migraci pracovníků z jiných zemí. Restriktivní politika byla zavedena v období 1999-2000. Tím začala i změna, že se politika v přijímání cizích pracovníků začala omezovat na potřeby pracovního trhu. Byli přijímáni především kvalifikovaní pracovníci, o které má republika zájem. (Horáková, 2003).

V roce 2002 došlo k úpadku pracovní síly skrz teroristické útoky, zejména ve Spojených státech, jelikož se začal omezovat nábor pracovních sil. Pracovní migraci tvořil největší podíl nových vstupů cizinců na Slovensku, ve Švýcarsku, Austrálii a Portugalsku. Zpomalení ekonomického růstu v USA se projevilo rychle i v jiných zemích OECD a přineslo útlum migrace za prací. Nejvíce chyběli kvalifikovaní

pracovníci. V Německu byl zaveden program dočasné imigrace 20 tisíc IT specialistů s tzv. „zelenými kartami“. (Horáková, 2003) Zelná karta slouží k povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území státu ve zvláštních případech. Vystavuje se vždy na konkrétní pracovní pozici na daném pracovním místě. Platnost karty je omezena, většinou na 2-3 roky, ale lze ji prodloužit na delší čas. (Rytířová, Tepperová; 2012) Spojené království urychlilo vydávání pracovních povolení pro celou škálu profesí skrz nedostatek domácích pracovníků. Ale nejednalo se pouze v některých státech o kvalifikované síly, některé státy OECD žádali i o nekvalifikované síly skrz nedostatky pracovníků v odvětvích zemědělství, stavebnictví a službách v domácnosti. To se týká zejména Itálie, Španělska, Portugalska, Řecka a USA. Přesná data z této doby ohledně pracovních migrantů jsou velmi špatně získávaná, jelikož neregistrovaní pracovní migranti tvořili větší skupinu než registrovaní. (Horáková, 2003)

Ve třinácti členských státech byla míra zaměstnanosti buď nejvyšší mezi národními občany nebo mezi těmi s občanstvím jiného členského státu EU. Naopak v Rumunsku a Slovensku byla nejvyšší míra zaměstnanosti u občanů zemí mimo EU. (Eurostat, 2019)

Nejvíce pracovních migrantů se nachází v severní, jižní a západní Evropě, kde většina států je součástí EU. Až 24,2 % z celosvětového celkového počtu mezinárodních pracovních migrantů v produktivním věku se nachází právě v těchto regionech. (Rakotonarivo, 2021)



Obr. 1 Podíl zaměstnaných lidí v produktivním věku z jiného státu než občané daného státu/celkovému počtu zaměstnaných v daném státu v letech 2012 a 2022. Zdroj: ILOSTAT, 2024

7.1 Právní pojetí zemí EU k pracovní migraci

V rámci EU má každá země určité podmínky, které pokud splňujete, můžete zde žít. Máte rovná práva jako občané dané země (mzdy, ochrana zdraví, bezpečnost, sociální zabezpečení, daňové výhody).

Každý stát má vlastní vnitrostátní předpis, kterými se řídí jak sociální zabezpečení, tak daně. Zároveň Listina základních práv EU v kapitole 3 čl. 20-26 stanovuje práva: rovnost před zákonem, zákaz diskriminace, kulturní, náboženská jazyková rozmanitost, rovnost žen a mužů, práva dítěte, práva starších osob a začlenění osob se zdravotním postižením. (Evropská unie, 2024)

Cílem směrnice o vysílání pracovníků 96/71/ES bylo usnadnit nabídku pracovních sil pro dočasné požadavky trhu práce v různých zemích EU tím, že upravovala dočasnou přeshraniční mobilitu pracovních sil v rámci poskytování služeb, nikoliv trvalou mobilitu pracovních sil v rámci EU. (Cremersová, 2013) Jinými slovy, pracovníci měli odjet do země poskytovat svoje služby jen na určitý čas, ale poté se vrátit do země původu. Cílem této vyhlášky bylo doplnit díry na trhu práce v jednotlivých členských státech, podpora návratu do země původu a jeho znovu začlenění. (ILO, 2004)

7.2 Přistoupení dalších zemí do EU (2004 a 2007)

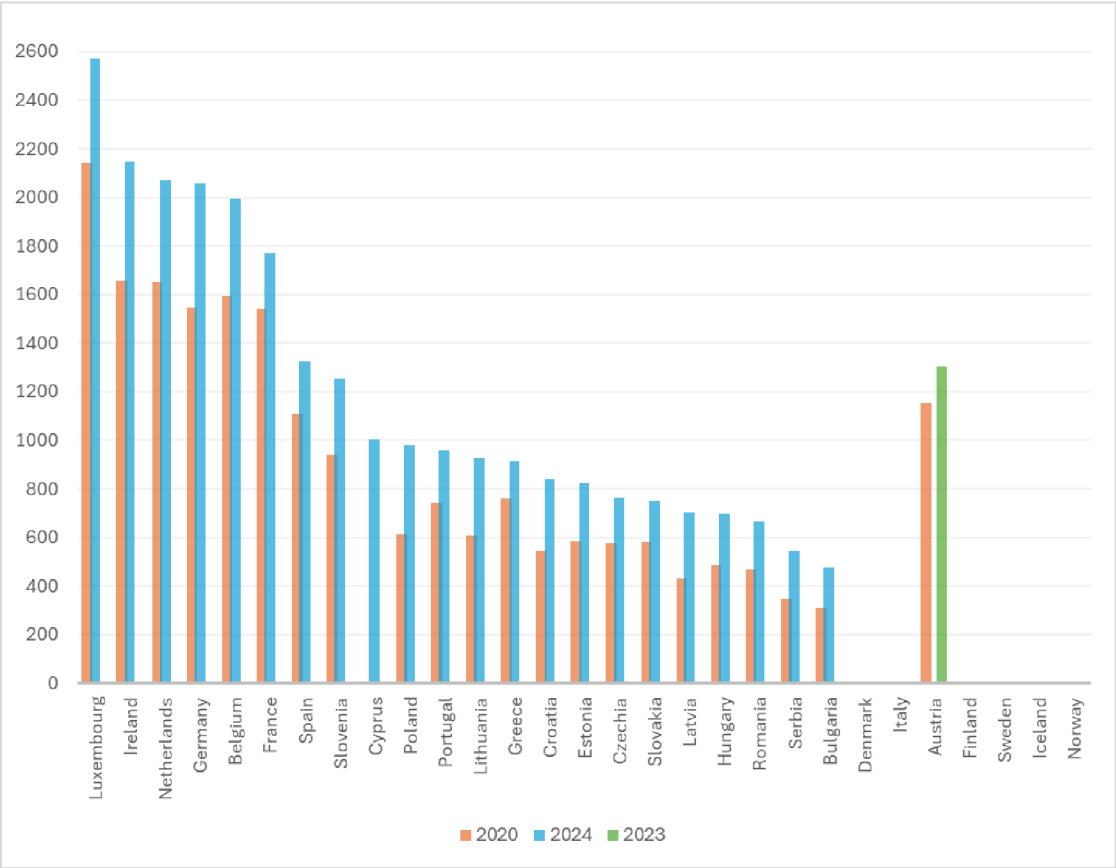
V roce 2004 došlo k rozšíření EU o státy východní Evropy. Do té doby pracovní migrace v rámci EU nebyla příliš využívána. Státy, které již byly déle členy EU začaly zavádět různé omezení na svém trhu práce pro zahraniční pracovníky. V té době začal nárůst zahraničních pracovníků právě z členských zemí východní Evropy. (Danaj, Geyer, 2022; Houwerzijl, 2014) V roce 2004 ILC konstatovala, že pracovní migrace má i prospěšné prvky, jako je snížení inflace, vytváření pracovních míst, růst a výměna technologií, omlazování populace a stimuluje rozvoje prostřednictvím toku remitencí. Ale přicházející migranti nadále čelili několika nepříjemnostem, zneužívání a počet migrantů v nevyhovujících podmínkách rostl. ILC vymyslela nový akční plán, který by vedl ustanovení práva a povinností daných pracovních migrantů. Dále cílem programu bylo pomoc členským státům v rámci utváření účinnějších politik v oblasti pracovní migrace a vytvoření mnohostranného trámce v přístupu k pracovní migraci. Zejména bude podporovat migraci za zaměstnáním, včetně bilaterálních dohod. (ILO, 2004)

8 Důvody pro nárůst pracovní migrace po roce 2004

V letech 2004 a 2007 došlo k největšímu počtu států připojujících se k EU. Celkem 12 států se připojilo k EU a v roce 2007 to představovalo téměř 21 % obyvatelstva EU27, přibližně 103,3 miliónů osob. Čili již nyní je předpoklad nárůstu pracovní migrace celkem jasný. Ale v mezi jednotlivými státy (starými a novými) byly vetší rozdíly, než tomu bylo doposud, jak na úrovni bohatství, tak v rámci minimální mzdy. Zároveň i velké procento nezaměstnanosti bylo v jednotlivých přistupujících státech. (Danaj, Greyer, 2022) V této době docházelo i ve velké míře k nelegální migraci nízkokvalifikovaných sil přes rodinnou migraci nebo cestou vzdělání. Touto cestou se vydávali i na popud dočasných agentur apod. organizací a v rámci mobility pracovníků v EU docházelo k „regime shopping“. (Houwerzijl, 2014) „Regime Shopping“ je situace, kdy nadnárodní společnost si vybere jinou zemi pro vstupní investici na základně rámce pracovního práva a pracovních vztahů. Největším lákadlem je pro taková rozhodnutí dostupnost velkého množství levné pracovní síly. Tento přístup vede k tomu, že země, které se starají o zaměstnance, jsou znevýhodněny, protože získávají méně investic. A „regime shopping“ zahrnuje společnosti, které přesouvají svá sídla, aby využili nižších daní, bez ohledu na to, kde podnikají. Čili často ve státech s nižšími příjmy. Tento typ vede k vykořisťování pracovníků a ke zhoršování sociálních podmínek, udržuje rozdíly ve mzdách mezi členskými státy, snižují příjmy pro důležité veřejné služby a vytváří nekalou konkurenci pro zodpovědné zaměstnavatele. (Scherrer, 2018)

Nárůst migrační vlny nestojí pouze za nedostatkem pracovních sil, ale také závisí na ekonomických rozdílech zainteresovaných států. Pracovníci většinou odcházejí za prací do zemí s vyššími příjmy. (Cremers, 2011)

Porovnání minimálních mezd je jedním z možných ukazatelů, jaké země budou daní pracovní migranti vyhledávat. Lucembursko patří mezi zemi, kde je velká míra pracovní migrace, stejně jako druhé Irsko nebo hned za ním Nizozemsko. Na obrázku č. 2 je zobrazeno porovnání jednotlivých minimálních mezd v letech 2020 a 2024 v členských státech EU. Můžeme zde vidět trend v navyšování jednotlivých mezd, ale zároveň máme státy, které nemají stanovenou jednotnou minimální mzdu, jako je i Finsko nebo Rakousko.



Obr. 2 Stanovený minimální příjem v eurech v jednotlivých státech EU i non-EU v letech 2020 a 2024 vyjma Dánska, Itálie, Finska, Švédska, Islandu a Norska z důvodu nestanovené jednotné minimální mzdy. Rakousko nemá taktéž stanovenou minimální mzdu, ale jelikož je v této práci zahrnuto, je zde příjem vypočítaný pomocí tzv. „ Index of Agreed Minimum Wages“ Zdroj: Eurostat, (2024); Statistics Austria (2024)

Dalším z důvodů nárůstu pracovní mobility byla poptávka po nízkokvalifikované a flexibilní pracovní síle, čímž došlo k neustálému nárůstu mobilitu uvnitř EU z nových do starých členských států.

8.1 Tři krize v EU s dalšími proměnnými

Finanční krize v roce 2008 vedla k velkému růstu nezaměstnanosti a omezování sociálních služeb na celém evropském kontinentu. Podle Castles 2011 finanční krize z roku 2008 odhalila kontinuitu Evropy, ale také i dokázala provést určité změny. Rostla nezaměstnanost, nejchudší země se nacházely bez investic a zvládání veřejných dluhů bylo obtížnější. Pokud by dané úkoly nezvládly, mohlo by to způsobit další propad světové ekonomiky. Snaha o snižování nerovnosti mezi jednotlivými zeměmi byla velmi důležitá zejména pro schopnost otevřených hranic a

rovných podmínek. Přeshraniční toky zboží, kapitálu, technologií i pracovních sil mely zajistit optimální alokaci zdrojům. Kontrola pracovní migrace začala být především kontrolována na základě vzdělanosti daných osob, ale také i v rámci rasy nebo etnické příslušnosti.

V roce 2015 započala uprchlická krize, která se týká velkého počtu uprchlíků z důvodu války v Sýrii. Navýšil se tak počet uprchlíků žádající o azyl a domácí politiky se musely více zaměřovat i na začlenění těchto žadatelů.

Další krize započala díky ve změně migrační politiky z důvodu protiimigračních názorů a změnila tak ochotu a schopnost na půdách domácí politiky i veřejnosti přijímat migranty. Zejména se to projevilo v rámci tzv. brexitu Spojeného království, kdy jeden z hlavních témat bylo omezení migrace ze střední a východní Evropy, které hodně voličů motivovalo k tomu, aby hlasovali pro odstoupení z EU. (Rye, at al., 2021)

Nejen tyto významné krize proměnily migrační politiku v rámci EU. Konflikt mezi Ruskem a Ukrajinou v roce 2014 a pandemie Covid-19 zásadně ovlivnily volný pohyb osob. Aktuální konflikt na území Ukrajiny a politické změny v některých členských státech EU, jako je například Slovensko a Maďarsko, mohou zásadně ovlivnit průběh pracovní migrace v následujících letech. Důsledky těchto událostí nyní nejsou plně viditelné a mohou být součástí zkoumání v dalších letech.

9 Důsledky pracovní migrace pro země původu

Podle Gibsona a McKenzie 2011 jeden z důsledků pracovní migrace pro země původu může mít „brain drain“, který může mít jak pozitivní, tak negativní důsledky. Jelikož velmi záleží na tom, jestli se daný pracovník vrátí do země původu. Nabrání zkušeností v zahraničí a využití těchto zkušeností může být pro zemi původu spíše obohacujícím důsledkem. Pokud se ale daný pracovník nevrátí do země původu a bude docházet ve velké míře k odchodu vysoko kvalifikovaných sil, může to mít velmi rozsáhlé důsledky na celkové fungování státu. Mohlo by docházet k nedostatku pracovních sil na určitých pozicích, čímž se zhorší i kvalita poskytovaných služeb.

Remitence poskytují zemi původu důležité peněžní příspěvky, které pracovní migrant posílá zpět do země důvodu svým rodinám. V některých státech mohou

remitence tvořit důležitou složku HDP. Ale také můžou prohlubovat nerovnosti mezi jednotlivými občany státu původu. (Docquier, Rapoport, 2012)

9.1 Pracovní migrace ovlivněná COVID-19

Pandemie COVID-19 zasáhla nejen ekonomiky jednotlivých států, ale také proměnila pracovní migraci a trh práce v jednotlivých zemích. Celkově došlo v roce 2020 k výraznému poklesu skutečné mobility pracovních sil. Ale celkový počet pracovních migrantů zůstal stejný, jelikož se omezily cesty tam, tak i zpět do země původu. V roce 2020 se tok snížil o 21 % a odliv o 14 %. Covid-19 ukázal složitost fenoménu pracovní migrace a úzké propojení všech zainteresovaných lokalit (město, venkov). Velmi často využívaný pojem „věk migrace" je již zcela zřejmý, jelikož v roce 2019 žilo okolo 272 miliónů lidí v jiné zemi, než ve které se narodili, z čehož dvě třetiny jsou pracovní migranti. (Rye, et al., 2021)

Dopady COVID-19 na migraci v Evropě zahrnovaly další zpřísnění migračních politik v několika zemích, ale takové vedly k návratu velkého počtu migrantů do zemí původu. V roce 2020 Maďarsko přijalo nový zákon, který stanoví, že žadatelé o azyl, kteří dorazí na hranici, budou posláni zpět a vyzváni, aby svůj záměr projevili na maďarské ambasádě. Ale taktéž docházelo k dobrovolnému návratu občanů ze zemí východní Evropy. Například do Bulharka se vrátilo okolo pul milionů milionů občanů. Stejný trend byl pozorován také u občanů Srbska a Rumunska (až 1 milion). Dopady COVID-19 na migraci a mobilitu ve státech severní, jižní a západní Evropy se projevily změnou veřejného vnímání migrace v některých zemích a ovlivnily pracovní mobilitu a lidská práva migrantů. Přínosy migrantů v klíčových odvětvích ekonomiky během pandemie měly za následek proměnu veřejného postoje, zejména v zemích, kde se zvyšovaly protiimigrační tendence. V těchto státech dochází k vysoké nelegální migraci čili i veřejné mínění v rámci přijímání zahraničních migrantů je tímto velmi ovlivněno. (Mcauliffe, 2022)

9.2 Pracovní migranti z třetích zemí

Podle Verschuerena (2016) EU svůj záměr vyvinou společný přístup k pracovní migraci z třetích zemí uskutečnila jen částečně. Výsledkem úsilí EU je velmi fragmentovaný a nekoordinovaný rámec politických iniciativ a právních nástrojů k regulaci pracovní migrace do Evropské unie a k řešení práv a povinností pracovníků z třetích zemí v členských státech. Pokud jde o zaměstnanecká a sociálně-právní práva těchto pracovníků, právní nástroje EU stanoví velmi odlišný a někdy i

protichůdný soubor pravidel. Zajišťují v zásadě rovné zacházení těchto pracovníků s občany hostitelského členského státu, ale tento princip je ohrožen řadou konkrétních výjimek, které členské státy dokázaly zavést během jednání. Co se týče sociálně-právních práv, je povoleno více výjimek z pravidla rovného zacházení, zejména pokud jde o práva pracovních migrantů, kteří jsou v členském státě činní pouze krátkou dobu nebo jejichž přístup na jeho trh práce je časově omezen. Tyto výjimky přispívají ke křehkosti pracovních podmínek dočasných migračních pracovníků a jejich zranitelnosti vůči zneužívání a vykořisťování. Diskuse by měla zahrnovat i efektivní přístup k těmto právům a jejich vymahatelnost, zejména proto, že neplnění těchto práv lze považovat za jednu z hlavních příčin vykořisťování.

Podle Sommarribas a Nienaber (2021) krize zapříčiněná Covid-19 výrazně ovlivnila pracovníky z třetích zemí v Evropské unii, kteří jsou často závislí na dočasných pracovních smlouvách a jsou vystaveni riziku ztráty zaměstnání. Tito pracovníci jsou také ohroženi možnou ztrátou povolení k pobytu, pokud ztratí své pracovní místo. Členské státy EU musí reagovat pomocí flexibilních opatření, jako je například prodloužení lhůt pro hledání nového zaměstnání nebo umožnění snadnějšího obnovení povolení k pobytu. Zavedení elektronických systémů řízení migrace může snížit byrokratickou zátěž a umožnit rychlejší a efektivnější pomoc těmto pracovníkům. Je důležité, aby členské státy zajistily, že pracovníci z třetích zemí budou mít stejný přístup k podpoře a ochraně jako občané EU, aby se minimalizovaly nerovnosti a zajišťovala důstojnost a bezpečnost všech zaměstnanců.

Lensk, Mussche a Marx (2022) zkoumají nový jev, který spojuje migrační politiku pracovních migrantů z třetích zemí s principem volného pohybu pracovníků v rámci EU. Tento jev, nazývaný intra-EU posting, zahrnuje případy, kdy pracovníci z třetích zemí s dočasnými pracovními a pobytovými povoleními v jednom členském státě jsou posíláni svými zaměstnavateli na dočasné práce do jiných zemí EU. Tato praxe, která je podporována judikaturou Evropského soudního dvora, otevírá nové možnosti mobility pro pracovníky z třetích zemí, což má dalekosáhlé důsledky jak pro samotné pracovníky, tak i pro evropské migrační politiky a trhy práce. Tento fenomén může být vnímán jako alternativní cesta pro pracovníky z třetích zemí, kteří by jinak měli obtíže získat pracovní a pobytová povolení v členských státech EU, které preferují vysoce kvalifikované pracovníky. Tento nový trend vytváří nové výzvy a otazníky ohledně spravedlivé ochrany práv a postavení pracovníků, kteří se ocitají v

tomto rozhraní mezi migračními a zaměstnaneckými režimy. Zároveň ale dokazuje, že tento nový jev může být důležitější, než se předpokládalo a pravděpodobně bude dále narůstat. Tím, že nízkokvalifikovaní a středně kvalifikovaní pracovníci jsou omezení restrikcemi jednotlivých členských států, tak díky tomuto novému trendu budou moct pracovat legálně i v jiných státech EU, než tam kde byl daný pracovník přijat. Zároveň intra-EU posting může být vnímán jako ztráta kontroly pro hostitelské členské státy, což vyvolává velké diskuse o dopadech tohoto jevu na trhu práce EU.

10 Řízená pracovní migrace v Rakousku

První vlna pracovních migrantů přišla do Rakouska v polovině 60. let v počtu 10 000 pracovních migrantů. Poté se jejich počet neustále zvyšoval. Největšího vrcholu dosáhla migrace v roce 1973, kdy přibližně 227 000 osob přišlo pracovat na území Rakouska. Z čehož 78,5 % tvořilo obyvatelstvo Jugoslávie. Pracovní migranti tvořily až 52 % celkové zahraniční populace. Přísun Turků byl ještě v tomto období velmi malý, oproti počtu osob z Jugoslávie. Ekonomická krize na počátku 70. let vedla v Rakousku k opatřením omezujícím kvóty pro hostitelské pracovníky a následnému masivnímu odchodu těchto pracovníků, zejména Jugoslávců, s počátkem v roce 1975. Snížení zahraniční pracovní síly pokračovalo až do roku 1984, kdy počet zaměstnaných cizinců klesl o 40 %, což ukazuje na významný dopad krize na migraci v této zemi. Migrace v těchto letech byla složená především z nízkokvalifikovaných pracovníků, podíl cizinců s pouze základním vzděláním byl v letech 1971 a 1981 až 70 %. (Fassmann, Reeger, 2008)

Období mezi lety 1985 a 1994 bylo poznamenáno pádem železné opony, což obnovilo tradiční migraci ze východu na západ, a válkami v Chorvatsku a Bosně a Hercegovině, které donutily miliony uprchlíků hledat útočiště. Tato období přinesla do Rakouska a do Evropy jako celku masivní nárůst mezinárodní migrace, s rostoucím počtem imigrantů přicházejících v první polovině 90. let. Reforma zákonodárství o azylu v Rakousku v roce 1992 významně snížila počet žadatelů o azyl. Příliv občanů z Bosny a Hercegoviny do Rakouska v letech 1992 až 1995 vedl k dočasnému nárůstu uprchlíků a následnému opatření ministerstva vnitra pro jejich návrat nebo humanitární pobyt. (Biffl, 1996)

10.1 Rakousko po vstupu do EU

Rakousko vstoupilo do EU v roce 1995 společně s Finskem a Švédskem. V roce 2001 byl podíl zahraničních osob s nízkým vzděláním stále vysoký (55,6 %). Nepatrné zvýšení nastalo u osob s ukončeným vysokoškolským vzděláním (7,8 %). Na konci 90. let došlo k druhé vlně a dosáhla vrcholu v roce 2004 se saldem migrace +50800 osob. Poté začalo saldo klesat, ale nachází se stále ve vysokých kladných hodnotách. (Fassmann, Reeger, 2008)

V roce 2001 byla podepsána bilaterální dohodu ohledně přijímání přeshraničních pracovníků z České republiky a Maďarska v příhraničních oblastech Rakouska daných zemí. V roce 2003 bylo zde 3992 českých pracovníků na hranicích

Rakouska. Tato dohoda reprezentovala pouze 1,86 % zahraničního pracovního trhu Rakouska. (OECD, 2004)

V roce 2006 bylo v Rakousku oficiálně zaměstnáno 390 695 cizinců. Jejich podíl na celkovém počtu zaměstnaných osob činil 12 %. V této době stále dominují přílivy ze států bývalé Jugoslávie a Turecka a tvoří více jak polovinu. V této době ale již začínají imigrovat pracovníci z EU-15/EEA a zaměstnaných zde bylo více jak 70 tisíc. Řízená migrace je zde jasně spojena přijetím pracovního místa. V této době byl zde velký počet nízkokvalifikovaných osob ze zahraničí (zejména Turecko a státy bývalé Jugoslávie), které většinou pracují v oblastech s vysokou sezónní nezaměstnaností (stavebnictví, turistika) a konkurence schopnost na trhu práce díky nízké úrovní vzdělání není vysoká. Oproti tomu pracovní migranti z EU-15 byli ze 2/3 samostatně výdělečně činní nebo pracovali v manažerských nebo úřednických pozicích, pouhých 15 % pracovalo jako dělníci. Nyní se již začal objevovat fenomén dekvalifikace jakožto nový znak v rámci pracovní migrace v Rakousku. Občané z EU-10 mají zaměstnání pod svou úroveň kvalifikace. Stalo se to novým znakem především pro migraci z východu na západ. (Fassmann, Reeger, 2008)

Oblasti jako zemědělství a lesnictví, energetika a zásobování vodou, bankovnictví a pojišťovnictví, veřejná správa a sociální pojištění a v určité míře i vzdělávání, se zdají být téměř výhradně vyhrazeny pro rakouské občany. Pouze v oblasti vzdělávání, konkrétně ve vysokoškolském, včetně výzkumu a vědy, lze pozorovat rostoucí podíl cizinců. Nabídka méně kvalifikovaných pozic slábla a tím slábla i imigrace méně kvalifikovaných pracovníků. Pracovníci z EU-10 byli více kvalifikovaní, což byl též důsledek diferencovaného školního systému ve střední a východní Evropě.

Rozložení jednotlivých pracovníků ze států EU je nejednotné. Dominovala Vídeň a hlavní města ostatních provincií. Ale v blízkosti Německých hranic je velký podíl zahraničních pracovníku zejména z EU-15. To dokazuje, že vzdálenost od místa původního bydliště hraje roli v rámci výběru místa v hostitelské zemi. Migranti z východní Evropy mají diametrální rozložení a spíše si vybírali příhraniční oblasti s ČR, Slovenskem a Maďarskem. (Fassmann, Reeger, 2008)

V rámci shrnutí tohoto období do roku 2006 je možné pozorovat několik odlišností v rámci jednotlivých let. V období od roku 1960-1973 přicházeli do země

spíše mladí nezadaní muži zejména za zaměstnáním. V této době se stala imigrace důležitější než emigrace a probíhala v cyklech. Migrovali zde především muži z bývalé Jugoslávie. V letech 1973-1993 docházelo k přesunu od pracovní migrace především mužské populace k sjednocení rodin, výraznější migraci. Zejména díky „family reunification" se stalo Turecko důležitým zdrojovým regionem. V rámci veřejného mínění v této době začaly vznikat nenávistné názory na přicházející migranty, což vedlo k politickým polarizacím a právním opatřením. Po vstupu Rakouska do EU (1995) se imigrace stala stálým fenoménem díky migraci v rámci států EU. Ve většině migrovali mladí ve věku 15-35 let. Došlo k rozšíření zdrojových regionů a ke ztrátě významu tradičních zemí hostujících pracovníků (Turecko, státy bývalé Jugoslávie) zejména díky nižší kvalifikovanosti pracovních migrantů. Přesto je pracovní migrace brána jako nutné doplněné demograficky klesající pracovní síly. V rámci veřejného mínění se extrémní názory staly spíše méně populární a vznikala celá škála možností pobytu a práce na území Rakouska.

10.1.1 Uzavřené smlouvy 1964-2006

Z pohledu právních záležitostí v průběhu let 1964-2006 dle Fassmann a Reeger (2008):

1. Smlouvy se Španělskem (1962), Tureckem (1964), Jugoslávií (1966): Smlouva se Španělskem nebyla významná v tomto období, nejvíce významnou smlouvou, která obsahovala především kvóty pracovních migrantů byly smlouvy s Tureckem a Jugoslávií. Přičemž z Jugoslávie byl v počáteční době největší přísun především nízkokvalifikovaných pracovníků. Počáteční myšlenka cirkulární migrace se ukázala v průběhu jako nesmyslná, z důvodu nevracení se pracovních migrantů zpět do domovské země. Došlo tak k vytvoření úprav a dalších regulací pro přijímané pracovníky.

2. Zákon o zaměstnávání cizinců (1976): Dochází k regulaci přijímání cizinců na rakouský trh po období ekonomické stagnace, vzrůstající nezaměstnanosti a inflace. Zahraniční pracovníci mohou být podle tohoto zákona zaměstnáni pouze tehdy, pokud to situace na rakouském trhu práce umožní, stejně tak veřejné a celoplošné zájmy. Migranti zde budou zůstávat pouze na omezenou dobu a bude závislá na potřebách zaměstnavatelů. A vznikly tak první typy pracovního povolení s různými dobami platnosti. Po novelizaci zákona (1988) došlo k diferenciaci mezi první generací a nově příchozí. Nově příchozí migranti měli ztížené možnosti v rámci

získání zaměstnání a poté daného povolení, kdy první generace měla větší možnosti. Zároveň mělo být zastavena nelegální migrace trestním stíháním zaměstnavatelů.

3. Zákon o cizincích a Zákon o pobytu (1993): Došlo ke kontrole systému migrace, každoročně by měla vznikat kvóta pro novou migraci v rámci různých skupin na základě původu. Povolení k pobytu tak občané mimo EU s EHS museli mít podané ze své domovské země a podléhali výběrovému řízení. Přednost měli osoby s žádanou kvalifikací na pracovním trhu.

4. Zákon o cizincích (1997): Došlo k sjednocení předešlých dvou zákonů a hlavním politickým principem byla integrace před novou migrací.

5. Zákon o naturalizaci (1998): Vznikl test pro budoucí rakouské občany v německém jazyce a v některých spolkových zemí obsahoval i informace o historii a tradicích hostitelské země. Zároveň museli dokázat, že jsou ekonomicky nezávislí a nepotřebují sociální dávky.

6. „Fremdenrechtspaket“ (2005): Zákon o azylu, cizinecké policii a o osídlení a pobytu. Tento zákon byl ovlivněn pěti směrnicemi EU (dlouhodobý pobyt, sjednocení rodiny, volný pohyb občanů EU, studenti a další), které musely být splněny co nejdříve. Je zde zahrnuta i integrační dohoda, která se vztahuje na všechny příslušníky třetích zemí, kteří změnili práci nebo si žádají o prodloužení pracovního povolení. Zaměřuje se na gramotnost a německý jazyk. Osoby, které pobývají v daném státě déle než 6 měsíců bez úmyslu trvalého usídlení potřebují povolení k pobytu. Status osídlení je udělen až po pětiletém nepřetržitém pobytu v Rakousku.

Rakousko po vstupu do EU omezilo ostatní možnosti migrace z důvodu již nemožnosti kontrolovat imigraci občanů EU a jejich rodinných příslušníků. Z toho důvodu občané třetích zemí měli obtížnější vstup na trh práce s výjimkou vysoko kvalifikovaných občanů.

Důvodů pro změnu migrační politiky v těchto letech mělo Rakousko více. Především pramenily ze selhání prvotní myšlenky cirkulované migrace, kdy se migrující pracovníci rozhodli trvale usídlit v hostitelské zemi a tím docházelo k zatížení sociálního systému země. Dalším důvodem byl velký počet přicházejících nekvalifikovaných osob čili musela proběhnout změna na poptávkovém základě a osoby s nižší kvalifikovaností byli přijímáni ve většině jako sezónní pracovníci nebo

v rámci programu sjednocení rodin. Byly vytvořeny limity přijmu a tím, že byl trh uspokojen sezónními pracovníky, vznikly tak prostředky na uspokojení odborů, které požadovaly vyšší mzdy.

10.1.2 Řízená pracovní migrace po roce 2006

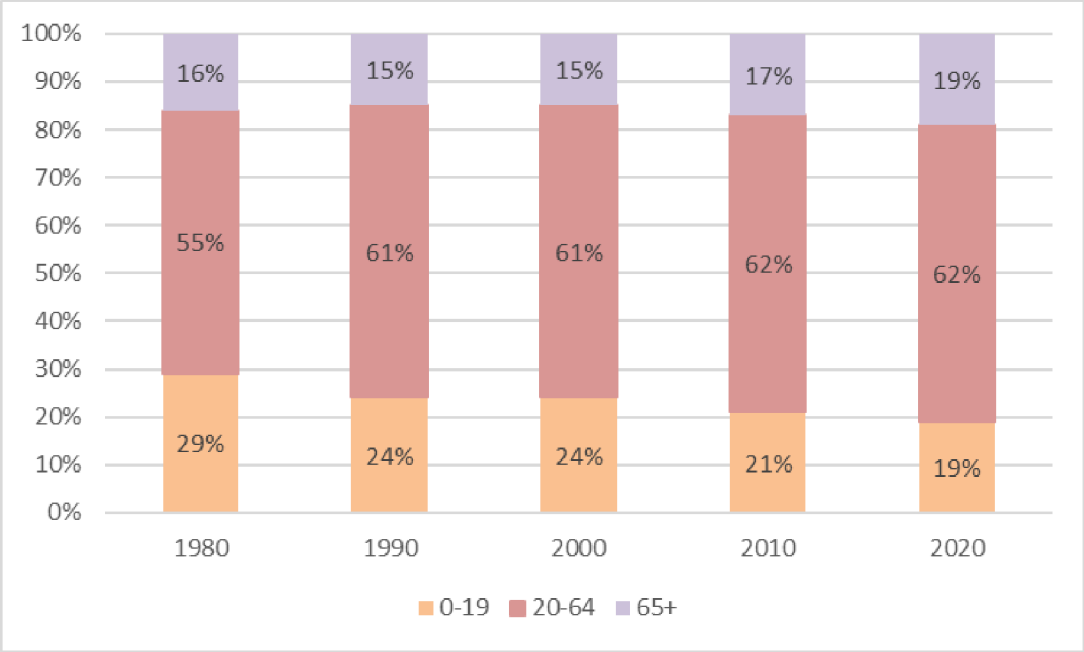
Rakouská legislativa je a do současné doby založená na souborech cizineckých zákonů z roku 2005. Podíl cizinců na pracovním trhu stále vstoupá. Kladné migrační saldo je od roku 2001 do současnosti. Sčítání lidu v roce 2001 ukázalo, že podíl cizinců narozených v zahraničí na celkovou populaci země je jeden z největších v Evropě. V roce 2002 převýšil 11,6 procent, zatímco podíl cizinců v populaci EU byl 8,8 procenta. V roce 2007 se podíl cizinců narozených v zahraničí zvýšil na 14,2 procent. Saldo migrace je stále kladné a adaptace migračního modelu směrem k podpoře přílivu kvalifikované síly je zahrnuta ve vládním programu 2008-2013. (Biffl, 2009)

Počet vyslaných pracovníků lze měřit podle počtu formulářů PD A1 vydaných podle článku 12, jelikož chybí údaje o PD A1 podle článku 13. Oba přístupy ukazují nárůst počtu pracovníků vyslaných do Rakouska v letech 2011–2019. Počet vyslání do Rakouska nelze přesně změřit. Jelikož je pravděpodobné, že skutečný počet PD A1 dle článku 12 je podhodnocen a ZKO může být nadhodnocený. V roce 2019 je odhadovaný počet vyslaných pracovníků do Rakouska nejméně 320 480, což představuje asi 1,7 % z celkového počtu zaměstnaných v Rakousku. Většina vyslaných pracovníků pochází ze sousedních zemí s nižšími příjmy, jako je Polsko, Maďarsko, Rumunsko, Slovenská republika, Slovinsko a taktéž Německo. (Geyer, et al., 2022)

11 Demografická charakteristika Rakouska

Vnitrozemský stát o rozloze přibližně 84 tisíc kilometrů a 9 provinciemi. Hlavním městem je Vídeň, která je sama o sobě provincií a žije zde více jak 22 % celkového obyvatelstva. Rakousko má celkově přes 9 milionů obyvatel. (European commission, 2024) Počet obyvatel stále narůstá již od roku 1869, kdy mělo Rakousko 4,4 milionů obyvatel. Podíl žen a mužů je celkem vyrovnaný po celou dobu vývoje státu. V roce 2024 je mužů 49,3 % a žen 50,7 %. Po celou dobu vývoje podle dostupných dat bylo zde méně mužů než žen. Podíl osob v produktivním věku (20-64 let) na celkové populaci je v roce 2024 61 %. Od roku 1991 již neklesl, pohybuje se neustále kolem 61 %. (Statistics Austria, 2024)

Zvyšuje se střední délka života a dochází k nárůstu osob důchodového věku stejně jako v ostatních industriálních státech. Průměrný věk je 43,2 let, ve srovnání s rokem 1980 je to o 6 let více. Ale zvyšující průměrný věk sledujeme v hodně státech, díky zlepšování zdravotní péče a zároveň i nižší hodnotě porodnosti. V rámci rozložení obyvatelstva v rámci jednotlivých věkových skupin. Na obrázku č. 3 je zobrazeno procentuální rozložení tří věkových skupin v období 1980-2020. První skupinou jsou občané Rakouska do 19 let kdy dochází k pomalému úbytku této věkové skupiny, které je očekávané kvůli velmi nízké porodnosti. Další jsou obyvatelé v produktivním věku (20-64). Rozložení této věkové skupiny je po dobu 20 let ustálené a pohybuje se málo přes 60 %. Poslední skupinou jsou občané v důchodovém věku (65+), kde dochází k nárůstu počtu této věkové skupiny a výhledově tento demografický trend bude nejspíše neměnný. Rakousko má obecně regresivní vývoj obyvatelstva, jelikož je zde větší podíl obyvatelstva v postreprodukční složce oproti dětské složce.



Obrázek 3 Změny v rozložení obyvatelstva od roku 1980-2020. (Zdroj: European commision, 2024; vlastní zpracování)

V Rakousku stále počet obyvatel roste, i když míra porodnosti se pohybuje okolo 1,48. Pouze v pandemii COVID-19 byl počet zemřelých (91 599) větší než počet narozených (83 603) v roce 2020. Narůstající migrace taktéž přispívá k růstu počtu obyvatel. Lidí, kteří chtějí žít v Rakousku narůstá zejména kvůli ekonomickým důvodům. Narůstající migraci ale ovlivnilo mnoho dalších faktorů. Zejména příliv

uprchlíků ze Sýrie, Afghánistánu a nyní též z Ukrajiny. Ale stále více migrují ze zemí EU a ETFA, než z těchto států postižených ozbrojenými konflikty.

Nezaměstnanost je v této zemi nižší, než je v jiných státech EU. Po ekonomické krizi ale stále pomalu roste. Na 10 % vstoupla jen kvůli pandemii v roce 2020. V rámci nezaměstnanosti osob ve věku do 25 let se nezaměstnanost pohybuje okolo 6,5 %. V Rakousku funguje dobře integrace mladistvých díky fungujícím vzdělávacích programů vedoucích k získání odborné kvalifikace a přímým vstupem na trh práce a vysokou mírou uplatnění na trhu. (European commission, 2024)

11.1.1 Pracovní trh v Rakousku

Pracovní trh v Rakousku je složen z vysoko kvalifikované a motivované pracovní síly. Navzdory vysoké míry zaměstnanosti je v Rakousku velký zdroj kvalifikované třídy. Cíle zaměstnavatele jsou vysokou měrou podporovány zaměstnanci, což se odráží na kvalitě jak výrobků, tak i práce. Je srovnatelná se státy jako je Norsko, Dánsko, Irsko nebo Švýcarsko. (ABA-Invvest in Austria, 2018)

V Rakousku se nachází v produktivním věku okolo 926 300 (2022) cizinců. Pracovní trh je tak tvořen z 20,2 % pracovníky z cizích zemí. Vývoj během 10 let je viditelný v tabulce č. 2, která ukazuje jak podíl cizinek a cizinců na rakouském pracovním trhu ale také jejich podíl na celkové nezaměstnanosti. Zároveň můžeme pozorovat nárůst migrantů v produktivním věku, který je oproti roku 2012 skoro dvojnásobný. Podíl na celkové nezaměstnanosti je přímo úměrný s narůstajícím počtem pracovní síly s cizím občanstvím. Nejvyšší podíl byl zaznamenán v roce 2020 (38 %), ale z největší pravděpodobností tato nejvyšší hodnota byla ovlivněna pandemií covid-19.

Tabulka 2 Pracovní síla s cizím občanstvím v Rakousku. Pracovní síla je součet všech osob v produktivním věku (jak zaměstnaných, tak nezaměstnaných). A podíl cizinců na nezaměstnanosti.

Pracovní trh	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ženy											
Podíl osob s cizím občanstvím/ celkovém počtu žen (%)	11,9	12,4	13,6	14,0	15,5	15,9	16,6	16,9	17,8	18,0	19,6
Podíl nezaměstnaných cizinek/ celkovém počtu nezaměstnaných (%)	22,4	22,5	26,0	27,9	31,0	32,3	33,0	34,5	38,5	35,8	39,3
Počet cizinek v tisících	235,6	249,0	275,9	285,8	321,0	330,8	347,2	357,0	377,0	381,9	424,3
Muži											
Podíl cizinců/ celkovém počtu mužů (%)	12,5	12,8	13,8	14,9	15,8	16,9	17,3	17,4	18,3	19,6	20,7
Podíl nezaměstnaných cizinců/ celkovém počtu nezaměstnaných (%)	24,2	24,4	27,7	28,3	30,8	31,9	34,9	33,6	37,6	35,7	36,5
Počet cizinců v tisících	280,4	289,8	311,4	340,1	369,8	398,1	411,0	414,8	432,8	471,8	502,0
Celkem											
Podíl cizinců/ celkovém počtu (%)	12,2	12,6	13,7	14,5	15,6	16,4	17,0	17,2	18,1	18,9	20,2
Podíl nezaměstnaných cizinců/ celkovém počtu nezaměstnaných (%)	23,3	23,5	26,9	28,1	30,8	32,0	34,1	34,0	38,0	35,8	37,8
Počet cizinců v tisících	516,1	538,8	587,3	625,8	690,8	728,9	758,1	771,9	809,8	853,7	926,3

Zdroj: ILO, 2024 (vlastní zpracování)

V Rakousku se dle zjistitelných údajů přišlo v roce 2022 nejvíce občanů z Ukrajiny, zde je ale předpoklad pracovní migrace velmi nízký, i když jejich integrace

na trh práce je s největší pravděpodobností úspěšná, jelikož podíl nezaměstnaných cizinců na celkovém počtu nezaměstnaných rapidně nevzrostl. Ale k motivaci migrace těchto občanů přispěla invaze Ruska na území Ukrajiny. Na rozdíl od Němců, u kterých je pracovní migrace předpokládaná. Celkový počet příchozího Německého obyvatelstva na území státu v roce 2022 je 18 429 a v tabulce č. 3 je viditelný postupný nárůst během let 2020-2022. Další skupinou jsou občané Rumunska, kteří ale můžou migrovat za prací anebo také z důvodu nepříznivého vývoje v jejich zemi a tím pádem jejich motivace může být rozdílná, stejně jako občané Sýrie.

Tabulka 3 Příliv osob ze zahraničí v produktivním věku (15-64) podle občanství v tisících.

Rakousko	**Občanství**									
	Chorvatsko	Německo	Maďarsko	Rumunsko	Srbsko	Sýrie	Turecko	Ukrajina	Ostatní země	Celkem
2020										
Ženy	2,415	7,727	4,089		2,017		0,819		29,026	46,093
Muži	3,786	8,503	4,93		2,593		1,365		38,848	60,025
Celkem	**6,201**	**16,23**	**9,019**		**4,61**		**2,184**		**67,874**	**106,118**
2021										
Ženy	2,749	7,967	3,829	6,1		1,26			27,811	49,716
Muži	4,519	8,499	4,812	9,463		10,512			34,406	72,211
Celkem	**7,268**	**16,466**	**8,641**	**15,563**		**11,772**			**62,217**	**121,927**
2022										
Ženy		8,947	5,064	7,688		2,02		37,235	36,413	97,367
Muži		9,482	6,051	11,305		9,807		13,029	48,542	98,216
Celkem		**18,429**	**11,115**	**18,993**		**11,827**		**50,264**	**84,955**	**195,583**

Zdroj: ILO, 2024 (vlastní zpracování)

V odchodu občanů Rakouska do jiných států (tab. 4) můžeme vidět předpokládaný trend pracovní migrace, kdy občané státu migrují primárně do sousedních států s podobným vývojem státu anebo do států, které jsou součástí pracovní migrace již po dobu několika let (USA, UK). Odchod občanů Rakouska do Turecka může být způsobem úzkou obchodní spolupráci mezi těmito státy.

Tabulka 4 Odliv občanů Rakouska do hostujících zemí v tisících.

Rakousko	Hostující země						
	Německo	Švýcarsko	Turecko	Spojené království	USA	Jiné země	Celkem
2020							
Ženy	1,424	0,597	0,333	0,206	0,154	4,444	7,158
Muži	1,4	0,688	0,408	0,192	0,171	6,852	9,711
Celkem	**2,824**	**1,285**	**0,741**	**0,398**	**0,325**	**11,296**	**16,869**
2021							
Ženy	1,473	0,608	0,364	0,222	0,239	4,576	7,482
Muži	1,318	0,763	0,474	0,175	0,254	6,674	9,658
Celkem	**2,791**	**1,371**	**0,838**	**0,397**	**0,493**	**11,25**	**17,14**
2022							
Ženy	1,847	0,844	0,388	0,244	0,278	6,26	9,861
Muži	1,782	0,973	0,529	0,206	0,313	8,265	12,068
Celkem	**3,629**	**1,817**	**0,917**	**0,45**	**0,591**	**14,525**	**21,929**

Zdroj: ILOSTAT, 2024 (vlastní zpracování)

11.1.2 Pracovní migrace v Rakousku podle PDs A1

V roce 2014 obdrželo více než 100000 PDs A1. Až 2,5 % z celkového počtu zaměstnaných osob je tvořeno přijatými pracovníky. V rámci EU se nachází mezi třemi hlavními státy přijímající pracovníky ze zahraničí pomocí PDs A1. V rámci posílání těchto formulářů je Rakousko ve skupině jako Česká republika nebo Velká Británie, Švýcarsko, Chorvatsko, Estonsko. Největší počet přijatých PDs A1 pocházelo ze Slovinska (29 874), dále z Německa (27 029) a Maďarska (14 837). (Wispelaere, et al., 2014)

V roce 2019 přijato 320 480 PDs A1. A 4,4 % z celkového počtu zaměstnaných osob bylo tvořeno vyslanými pracovníky z jiných zemí. Nejvíce Rakousko přijalo pracovníky vyslané z Německa podle Art. 12 (262 296), následovalo jej Slovinsko (14 247). Vydáno bylo 197 627 formulářů což je oproti roku 2014 o necelých 150 tisíc více. Nejvíce pracovníků z Rakouska bylo přijato v Německu (49 941), Chorvatsku (5841) a Itálii (5568). Celkově v roce 2019 byl nárůst v počtu vydaní PDs A1 danými státy. Německo zaznamenalo podobný nárůst a vydaných formulářů bylo přes 1,7 milionů (oproti roku 2018 to bylo o 278,1 % více). Přes 100 % nárůstu ve vydání

PDs A1 mělo Chorvatsko, u kterého se daný počet zvedl o 152,2 % na celkové číslo 72 237. (Wispelaere, et al., 2019)

Tabulka 5 Počet přijatých a odeslaných formulářů A1. Případová studie Rakousko

Rakousko	Přijato		Posláno	
	2014	2019	2014	2019
Slovinsko	29874	14247	528	1555
Německo	27029	262296	19900	49941
Maďarsko	14837	7745	734	61
Slovensko	10339	9369	446	1080
Polsko	5989	6012	278	1059
Itálie	3974	7696	1958	5568
Česko	1332	736	513	1645
Rumunsko	1102	7745	457	1613
Chorvatsko	1071	1459	419	829

Zdroj: Wispelaere, et al., 2014; Wispelaere, et al., 2019

11.1.3 Pracovní migranti z třetích zemí v Rakousku

Red-White-Red Card

Pro vysoce kvalifikované pracovníky a nedostatkové profese pro občany třetích zemí, kteří nejsou EEA občany, nebo nepocházejí ze Švýcarska vznikla v roce 2011 R-W-R Card, která se vydává na 24 měsíců a opravňuje držitele k trvalému pobytu a zaměstnání u zaměstnavatele uvedeného na žádosti. Žádost podávají občané těchto zemí, pokud plánují na území Rakouska pobývat déle než 6 měsíců. Karta je podobná zelené kartě USA a Blue Card pro EU. (Josipovic, 2020) Pro získání této karty je nutné patřit do následujících skupin:

- Vysoce kvalifikovaní pracovníci
- Kvalifikovaní pracovníci v povoláních s nedostatkem pracovníků
- Ostatní klíčoví pracovníci
- Absolventi rakouských univerzit a vysokých škol
- Běžní pracovníci v turismu, zemědělství a lesnictví
- Samosprávní klíčoví pracovníci
- Zakladatelé start-upů

Žadatelé také musí splnit dostatečný počet bodů, který je stanoven na 50 bodů z 90. Obsahuje základní informace o kvalifikovanosti pracovníka, pracovní zkušenosti, jazyk a věk.

Další možností této karty je R-W-R Card plus, o kterou si může pracovních zažádat, pokud pracuje nejméně 21 měsíců z 24 podle kritérií oprávnění. Získáváte tím poté nárok na dočasný pobyt a neomezený přístup na trh práce. Dále si o ni můžou zažádat rodinní příslušníci držitelů karet R-W-R Card. V dalších možnostech byl držitelem „Settlement Permit“ nebo „Settlement Permit“. Karta R-W-R plus je platná po dobu jednoho roku. Pokud daný člověk legálně pobývá v Rakousku po dobu dvou let, může získat R-W-R plus na 3 roky. Pro rodinné příslušníky je platnost karty omezena na platnost povolení sponzora. (BMAW/BM.I, 2024)

11.1.4 Kolektivní smlouvy v Rakousku během pandemie COVID-19

V Rakousku byly uzavřeny kolektivní dohody, které zajišťovaly úplnou platbu mzdy během období karantény pro některé pracovníky ve zdravotnictví. Tyto dohody platí i pro další odvětví, jako jsou maloobchod a doprava. Zároveň zajistili zdraví a bezpečnost v průběhu výkonu práce. V případě nákazy virem byla zajištěná rekonvalescence. Ohrožené skupiny (těhotné ženy) byly přeřazeni na bezpečnější výkony práce, které nevyžadovaly nadměrný kontakt s dalšími lidmi. Pokud přeřazení nebylo možné, tak byly uvolněné z práce za plnou mzdu. (ILO, 2023)

12 Řízená pracovní migrace ve Finsku

Finsko již v roce 1954 došlo k podepsalo tzv. „Nordic agreement free cirkulacion“. Podepsaly ji státy severní Evropy (Dánsko, Švédsko, Finsko, Norsko) a v roce 1982 se přidal i Island. Státy měly společný pracovní trh a pracovní síly se zde mohly volně pohybovat. Největší příliv pracovní síly z Finska do Švédska nastal v letech 1969/1970. Pracovní síly nebyly tvořeny pouze nekvalifikovanými silami, ale přicházely pracovníci všech typů vzdělání. Během let 1946-1977 emigrovalo mnoho občanů Finska do Švédska (udává se až 86 % všech emigrantů). Během tohoto období se udává, že odcházelo z Finska až 40 tisíc pracovníků ročně.

V 50. letech 20. století tvořil velký podíl finské zaměstnanosti primární sektor a příjem na osobu byl relativně nízký. Od 1960 docházelo k rychlé industrializaci. Lesnictví tvořilo hlavní základ průmyslu. Obchod s bývalým SSSR přispěl k růstu dalším odvětvím průmyslu (kovodělnický i strojírenský). Od 80. let byla relativně nízká nezaměstnanost a silný nárůst produktivity a zaměstnanosti udržoval příjem na osobu nad průměrnou hodnotou ve srovnání s ostatními státy Evropského společenství po dobu dalších 10 let. Celkově se Finsku velmi ekonomicky dařilo v těchto letech, říkalo se mu „Europe´s Japan“. (Hannu, 1996) Ve Finsku nebyl zaznamenán vysoký nárůst zaměstnanosti ve státním sektoru na rozdíl od ostatních severských zemí. V roce 1989 byla hodnota zaměstnanosti ve státním sektoru 22 %, ve srovnání s Švédskem a Dánskem (30 %) je to o 8procentních bodů níže. (European parlament, 1996)

V roce 1995 vstoupilo Finsko společně s Rakouskem a Švédskem do EU. Díky tomu došlo k rozšíření možnosti práce v zahraničích oblastech, ale také i možnost nalákání pracovní síly z ostatních zemích EU.

Před krizí v roce 2008 byla finská ekonomika na vzestupu, oproti jiným státům byl růst ekonomiky až dvakrát rychlejší než v ostatních státech EU. Bylo to způsobené zvyšováním produktivity. Na rozdíl od Německa, které reagovalo na krizi zvýšením míry zaměstnanosti, tak Švédsko i Finsko se soustředily na zvýšení produktivity práce a udržením vysoké míry zaměstnanosti v zemi. (Vaittinen, Vanne, 2020)

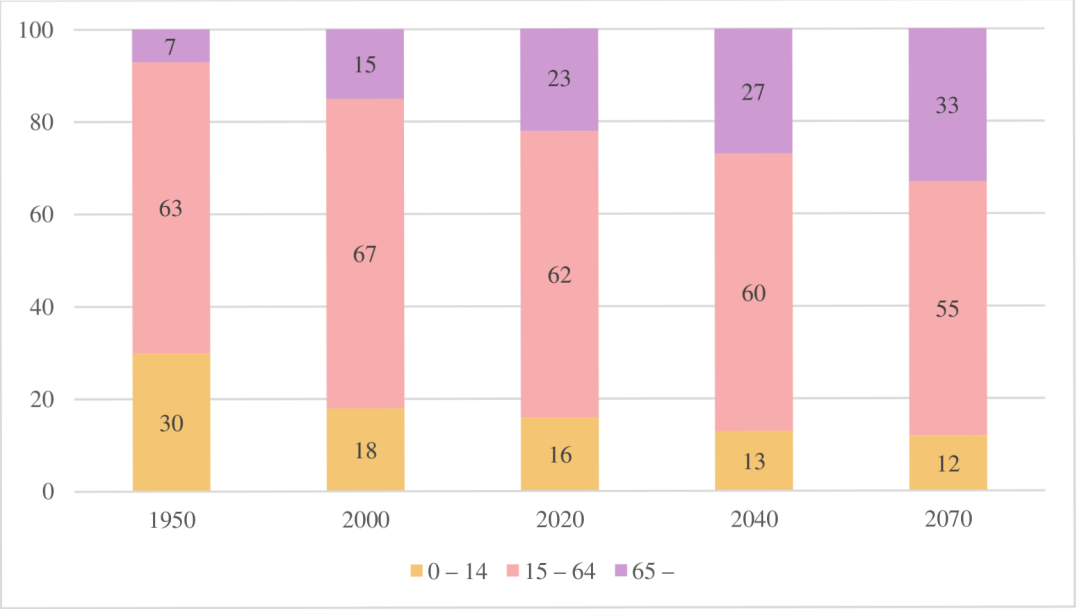
Po krizi se ale situace výrazně změnila, stejně jako v ostatních státech eurozóny. Finsku se nedařilo navázat na předkrizovou úroveň produktivity práce, na rozdíl od Švédska. V makroekonomickém měřítku zaznamenalo Finsko velký propad. Podle Vaittinena a Vanne (2020) i kdyby nedošlo ke krachu společnosti Nokia a

k propadu lesního průmyslu, tak i přesto by se růst ve Finsku snížil. Na další aspekty vývoje Finska se zaměříme v následujících kapitolách.

12.1 Demografická charakteristika Finska

Finsko má okolo 5,6 milionů obyvatel (2024) na rozloze o 338 tisíc km^2. Největší zalidnění je u hlavního města Helsinky, kde je až 3000 ob./km^2. Většina populace je soustředěna zejména v jižní části země. Očekává se pokles finské populace, podle předpokladů statistického úřadu Finska se očekává, že v roce 2050 bude počet obyvatel o 100 tisíc menší. Míra porodnosti je zde velmi nízká, pouhých 1,46. (2021). Finsko má jeden z nejnižších průměrů míry porodnosti v EU. Počet živě narozených dětí je nižší než počet zemřelých ve většině regionů. Rozložení v populaci je podobné jak ve všech ostatních industriálních zemích, kde dochází ke stárnutí populace. Nezaměstnanost v zemi je 7,8 %, celkový počet nezaměstnaných je 231 tisíc ve věku od 15 do 74 let. V rámci nezaměstnanosti se již dlouhodobě potýká s nerovnovážným rozmístěním, kdy některé regiony mají až příliš vysokou míru nezaměstnanosti na rozdíl od jiných jižnějších částí Finska. (European commision, 2024)

Rozložení populace ve Finsku se proměnila od roku 1950 k regresivní fázi. V roce 2020 tvoří větší složku postreprodukční složka populace než dětská složka. Počet osob v produktivním věku se snižuje, stejně jako podíl dětské složky. Pokud tento trend bude nadále pokračovat, tak ve zobrazené predikci (obr. 4) bude postreprodukční složka tvořit více než 33 % znamená to v případě neřešení situace velké ekonomické dopady a demografické změny, které mohou mít dlouhodobé důsledky pro růst populace, pracovní sílu a celkový vývoj země.



Obrázek 4: Procentuální rozložení populace ve Finsku a její predikce do roku 1970. (Zdroj: European comission, 2024; vlastní zpracování)

12.2 Pracovní trh ve Finsku

Pracovní trh ve Finsku je znám vysokou organizovaností ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců. Velmi důležitou složku mají kolektivní dohody, které regulují pracovní trh a určují podmínky zaměstnávání.

Ve Finsku není stanovena žádná minimální mzda, ale obvykle je určena kolektivní smlouvou. (ILO, 2024) Pracovní doba je ve Finsku stanovena na 40 hodin/týden či 8 hod/den. Ale v jednotlivých odvětvích může být různě poskládána. Například je regulována pouze na denní maximální počet odpracovaných hodin nebo týdenní. Například ve službách (hotelnictví) můžou pracovat maximálně 10 hodin denně. Týdenní maximální sazba zde není regulována, ale je zde regulována doba trvání na 6 měsíců. I přesčasové hodiny jsou zde regulovány na 138 h/4 měsíce anebo 250 h /rok. Pokud je podepsaná kolektivní dohoda, může zde být maximální hodnota upravena do hranice 330 h /rok. (Working hours, 2024)

Ve Finsku se nachází celkem 175 140 cizinců v produktivním věku. Pracovní trh je tak tvořen z 6,45 % z osob s cizím občanstvím. Podíl nezaměstnaných cizinců na celkové nezaměstnanosti je 11,24 %. S vzrůstajícím počtem přicházejících cizinců v produktivním věku roste taktéž podíl na celkové nezaměstnanosti. Od roku 2012 do 2022 došlo k nárůstu počtu osob s cizím občanstvím o 106 510. Největší nárůst je zaznamenán v letech 2020-2022, kdy se zvýšil podíl cizinců na celkovém trhu práce o více jak 2 procentní body (viz. tab. 6).

Tab. 6: Pracovní síla s cizím občanstvím ve Finsku. Pracovní síla je součet všech osob v produktivním věku (jak zaměstnaných, tak nezaměstnaných). A podíl cizinců na nezaměstnanosti.

Pracovní trh	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ženy											
Podíl žen s cizím občanstvím/celkový počet žen (%)	2,24	2,66	2,73	3,07	3,15	2,96	3,17	3,21	3,32	4,64	5,49
Podíl nezaměstnaných žen s cizím občanstvím/celkový počet nezaměstnaných mužů (%)	4,82	5,91	6,56	6,80	8,02	6,46	8,76	7,10	6,87	11,60	10,28
Cizí občanství (v tis)	28,62	33,82	34,82	39,25	39,81	37,64	40,92	41,43	42,70	59,96	72,50
Muži											
Podíl mužů s cizím občanstvím/celkový počet mužů (%)	2,94	3,29	3,92	3,79	3,78	4,00	3,94	4,26	4,60	6,65	7,37
Podíl nezaměstnaných mužů s cizím občanstvím/celkový počet nezaměstnaných mužů (%)	5,90	5,89	6,74	5,91	5,74	5,66	6,74	6,76	7,27	10,27	12,06
Cizí občanství (v tis)	40,00	44,43	52,73	50,92	51,08	54,46	54,23	58,79	63,38	92,35	102,65
Celkem											
Podíl osob s cizím občanstvím/celkový počet (%)	2,60	2,98	3,35	3,44	3,48	3,49	3,57	3,75	3,99	5,69	6,45
Podíl nezaměstnaných osob s cizím občanstvím/celkový počet nezaměstnaných (%)	5,42	5,90	6,66	6,32	6,80	6,03	7,70	6,91	7,09	10,85	11,24
Cizí občanství (v tis)	68,63	78,25	87,55	90,16	90,89	92,10	95,15	100,23	106,08	152,31	175,14

Zdroj: ILOSTAT, 2024 (vlastní zpracování)

V tabulce 7 můžeme vidět širokou škálu občanů jiných států. V rámci zkoumané pracovní migrace můžeme předpokládat, že příliv občanů z většiny států kromě Afghánistánu, Sýrie a Iráku i Íránu je především formou pracovní migrace.

S Čínou má Finsko uzavřenou bilaterální dohodu, podíl osob produktivního věku ve Finsku je očekávaný. Švédsko-Finská migrace probíhá již několik desítek let, i když větší migrace je spíše finského obyvatelstva do Švédska. (viz. tab. 8) V roce 2022 byl celkový příliv obyvatel v produktivním věku 35 380. Největší podíl ze zjistitelných dat tvořili občané Rumunska.

Tabulka 7 Příliv populace do Finska v produktivním věku v letech 2017-2022 podle občanství v tisících. Chybějící data nebyla zjistitelná.

Finsko	Občanství																			
	Afghánistán	Estonsko	Čína	Indie	Írán	Irák	Filipíny	Polsko	Rumunsko	Rusko	Somálsko	Švédsko	Sýrie	Thajsko	Turecko	Ukrajina	USA	Vietnam	Ostatní země	Celkem
2017																				
Ženy	0,34	0,88	0,38	0,31	0,16	0,95	0,26	0,15	0,15	0,89	0,31	0,21	0,95	0,32	0,13	0,29	0,15	0,36	3,21	10,42
Muži	0,54	1,30	0,33	0,42	0,18	1,62	0,15	0,20	0,26	0,66	0,20	0,38	1,01	0,07	0,20	0,25	0,23	0,25	5,09	13,32
Celkem	0,88	2,18	0,71	0,73	0,34	2,57	0,41	0,36	0,41	1,55	0,52	0,58	1,96	0,39	0,33	0,55	0,38	0,62	8,30	23,74
2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ženy	-	0,66	0,40	0,36	-	0,40	-	-	-	0,82	-	-	-	-	-	-	-	-	5,50	8,13
Muži	-	0,96	0,32	0,49	-	0,87	-	-	-	0,59	-	-	-	-	-	-	-	-	7,28	10,50
Celkem	-	1,62	0,72	0,85	-	1,27	-	-	-	1,41	-	-	-	-	-	-	-	-	12,77	18,63
2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ženy	-	0,49	-	0,33	-	0,30	-	-	-	1,02	-	-	-	-	-	0,35	-	-	5,69	8,18
Muži	-	0,85	-	0,45	-	0,65	-	-	-	0,89	-	-	-	-	-	0,45	-	-	7,51	10,80
Celkem	-	1,35	-	0,79	-	0,95	-	-	-	1,91	-	-	-	-	-	0,80	-	-	13,20	18,98
2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ženy	-	0,59	0,51	0,49	-	-	-	-	-	1,14	-	-	-	-	-	0,47	-	-	6,56	9,74
Muži	-	1,48	0,50	0,69	-	-	-	-	-	1,15	-	-	-	-	-	0,87	-	-	9,59	14,29
Celkem	-	2,07	1,00	1,18	-	-	-	-	-	2,29	-	-	-	-	-	1,34	-	-	16,15	24,03
2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ženy	-	0,52	-	0,94	-	-	1,76	-	-	2,35	-	-	-	-	-	0,55	-	-	9,38	15,51
Muži	-	0,97	-	1,15	-	-	0,94	-	-	2,51	-	-	-	-	-	0,72	-	-	13,59	19,88
Celkem	-	1,49	-	2,09	-	-	2,70	-	-	4,87	-	-	-	-	-	1,26	-	-	22,97	35,38

Zdroj: ILOSTAT, 2024 (vlastní zpracování)

Nejvíce občanů Finska odchází do Švédska, jak již bylo zmíněno výše. V roce 2022 odešlo z Finska do Švédka až 1786 občanů. V roce 2022 byl ale celkový odliv obyvatel menší než v roce 2018. Pokles v letech 2020-2021 je očekávaný s ohledem na pandemii covid-19.

Tabulka 8: Odliv občanů Finska v letech 2018-2022 do hostujících zemí. Data z roku 2019 nebyla zjistitelná.

Emigrace	Hostující země						
	Německo	**Španělsko**	**Švédsko**	**UK**	**USA**	**Ostatní**	**Celkem**
2018							
Ženy	0,401	0,392	1,384	0,84	0,415	2,888	6,32
Muži	0,35	0,318	1,076	0,504	0,306	2,664	5,218
Celkem	0,751	0,71	2,46	1,344	0,721	5,552	11,538
2020							
Ženy	0,338	0,285	0,976	0,667	0,281	2,233	4,78
Muži	0,257	0,189	0,711	0,351	0,209	2,032	3,749
Celkem	0,595	0,474	1,687	1,018	0,49	4,265	8,529
2021							
Ženy	0,299	0,303	0,92	0,498	0,357	2,142	4,519
Muži	0,222	0,25	0,72	0,296	0,274	1,964	3,726
Celkem	0,521	0,553	1,64	0,794	0,631	4,106	8,245
2022							
Ženy	0,304	0,376	1,012	0,424	0,351	2,512	4,979
Muži	0,272	0,295	0,774	0,282	0,289	2,263	4,175
Celkem	0,576	0,671	1,786	0,706	0,64	4,775	9,154

Zdroj: ILOSTAT, 2024

12.3 Pracovní migrace ve Finsku podle PDs A1

V roce 2019 bylo přijato celkem 35 529 formulářů A1 a vydáno celkově 10 328. Celkově bylo nejvíce přijatých pracovníků z Německa. Kdy v roce 2019 bylo přijato 18 979 formulářů A1 (viz. tabulka 9). Posláno bylo celkem přes 10 328 formulářů A1. Nejvíce pracovníků bylo posláno do Německa, ale dané číslo je zanedbatelné oproti jiným státům, které posílají pracovníky do zahraničí. Srovnatelné

data s Finskem má Švédsko (13 614) a Řecko (9 251). (Wispelaere, et al., 2014; Wispelaere, et al., 2019)

Tabulka 9 Počet přijatých a odeslaných formulářů A1. Případová studie Finsko

Finsko	Přijato		Posláno	
	2014	2019	2014	2019
Německo	2425	18979	368	542
Irsko	5081	3933	67	73
Polsko	3017	2818	42	40
Litva	1471	1399	8	20
Francie	743	1161	124	456
Nizozemsko	56	1140	69	89
Španělsko	704	1015	297	653

Zdroj: Wispelaere, et al., 2014; Wispelaere, et al., 2019

12.4 Stručné shrnutí vydaných pracovních zákonů a předpisů

Finsko má velmi podobnou pracovní legislativu, jak ostatní státy severu. Pracovní trh je charakterizován vysokou úrovní organizace jak na straně zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Důležité role zde mají kolektivní smlouvy v rámci pracovněprávní regulace. Základem ale jsou velmi komplexní a detailní předpisy doplněné kolektivními dohodami. Tento způsob založený na kolektivních dohodách se vyvinul již po druhé světové válce. Po vstupu do EHP (1994) a EU (1995) byly tyto předpisy vázány na zákony dané EU.

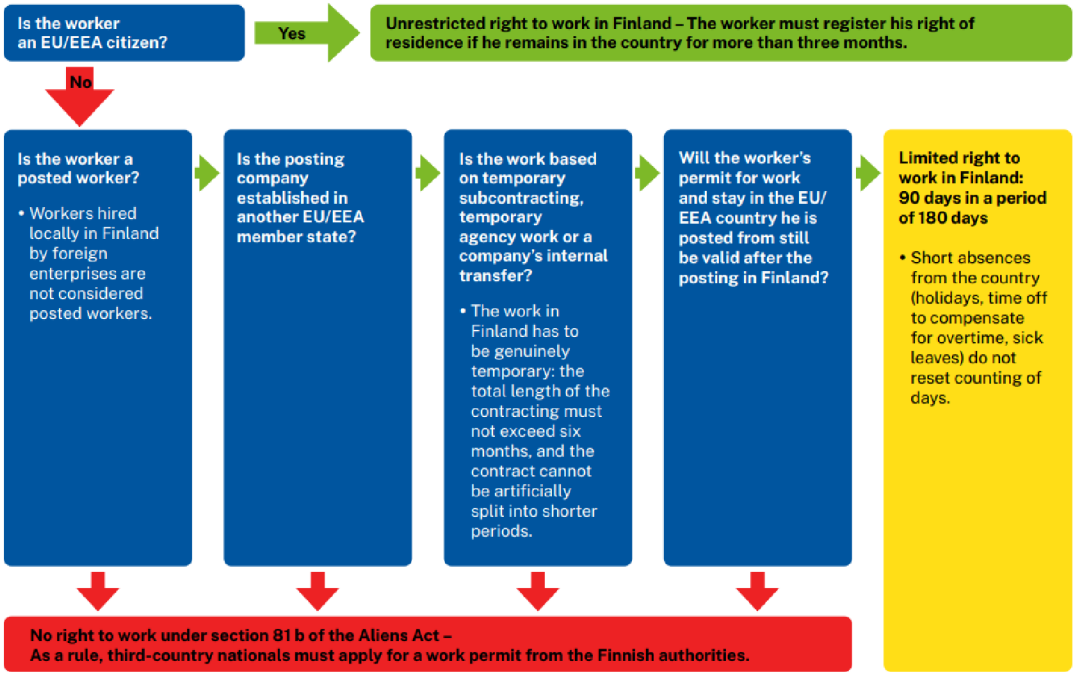
Již v roce 1922 byla zavedena individualita v rámci pracovních vztahů ukotvena v Zákoně o pracovních smlouvách. Tento zákon byl nahrazen v roce 1970 a zrušen v roce 2000 a nahrazen novým zákonem, který nabyl platnosti 1.8.2001 (zákon č. 55/2000). Tento zákon o pracovních smlouvách stanovuje základní pravidla pro pracovní smlouvy, ochranu zaměstnavatelů i zaměstnanců (rovné zacházení, rodičovské dovolené, vyplácení mezd a určení minimálních podmínek zaměstnávání pracovníků). Aspekty individuálního pracovního vztahu jsou regulovány dalšími zákony, jako je zákon o bezpečnosti práce (1958), zákon o dovolené (1973), zákon o pracovní době (1996), zákon o studijní dovolené (1979) a zákon o rovnosti mezi muži a ženami (1986). Ve Finsku tak existuje tzv. „Semi-mandatory statutory provisions," které určuje pouze základy (zákon o kolektivních dohodách), proto se kolektivní dohody můžou od tohoto zákona odchylovat pomocí individuálních smluv. Judikatura Nejvyššího a pracovního soudu má důležitou roli při vyjasňování výkladu pravidel

pracovního práva. Byl zřízen trojstranný orgán, pracovní rada, která poskytuje odborné posudky ostatním soudům a orgánům na jejich žádost.

Pracovní smlouvy jsou ve Finsku ve většině uzavírány na dobu neurčitou. Podle zákona o pracovních smlouvách opakované uzavírání smluv na dobu určitou bez důvodu je považována smlouva za uzavřenou na dobu neurčitou. Na dobu určitou se uzavírají smlouvy především kvůli dokončení práce jako nahrazení jiného pracovníka. Zároveň tento zákon zahrnuje i legislativu pro najaté pracovníky (pracovní agentury), home office či námořníky, kteří podléhají odlišným regulacím na pracovním trhu dle legislativy. Ukončení pracovních smluv je ustanoveno v kap. 5 zákona o pracovních smlouvách a odstoupení od smlouvy musí mít podložené důvody, které jsou uvedené již zmiňované kap. 5. Zkušební doba je stanovena na maximálně 4 měsíce.

Pracovní agentury jsou regulovány pouze minimálně, vztahuje se na ně jen málo zákonných pravidel. Agentury nejsou povinni si zařizovat licenci, pouze jim stačí nahlásit svou činnost pracovní inspekci, kde mají taktéž ohlašovací povinnost o činnosti. Většinou jsou tito pracovníci zaměstnáni na dobu určitou a na výkon určité práce. Zdraví a bezpečnost práce dočasných pracovníků je chráněna vládním nařízením vydaným v roce 1997 k provedení směrnice ES 91/383. I když je zaznamenáván nárůst těchto pracovních agentur, tak na celkové pracovní síle je jejich rozložení pouhé 0,3 %. (Suviranta, 2000)

Právní postup pro pracovní migranty ze zahraničí je popsán na obrázku č. 4. Volný přístup na trh práce mají všichni pracovní migranti z EU/EEA, kteří se musí registrovat pouze pokud zůstávají na území Finska pracovat po dobu déle než 3 měsíce. Pro zaměstnance jiných zemí, než je EU/EEA je limitován jejich pobyt na území Finska a dobu 90 dní v rozmezí 180 dní. Příslušníci třetích zemí musí žádat o pracovní povolení. Práva vyslaných pracovníků se řídí podle §81b zákona o cizincích.



Obrázek 5: Postup při žádání práce ve Finsku. Zdroj: Tyosuojelu.fi (2024)

Ve Finsku jsou regulovaná i neregulovaná povolání. V rámci regulovaného povolání je pracovník oprávněn vykonávat toto povolání stejně jako státní příslušník Finska. Rozhodnutí o přijetí závisí pouze na zaměstnavateli. Na druhou stranu jsou zde i regulovaná povolání, kdy jsou na dané profese stanoveny předpisy požadavky na výkon tohoto povolání. Mezi požadavky patří vzdělání, délka praxe nebo zdravotní způsobilost. Vyžadována může být také znalost jazyka. Mezi regulovaná povolání patří všechny profese, které jsou běžně v rámci regulovaných zaměstnáních i v zemích původu (např. lékaři, učitelé, řidiči, veterináři apod.). Pro tyto profese je nutné vzdělání opravňující výkonu daného povolání ve všech zemích. (Úřad práce ČR, 2024)

Sociální zabezpečení „posted worker“

Vyslaný pracovník z EU/EEA a Švýcarska

Vyslaný pracovník může po dobu výkonu práce ve Finsku podléhat právním předpisům o sociálním zabezpečení v zemi původu. Dokladem o takovém zabezpečení je PD A1. PD A1 dokazuje, že důchodové a úrazové pojištění zaměstnance je uzavřeno v zemi původu po dobu uvedenou ve formuláři. A1 je vydáno pouze konkrétnímu zaměstnanci a platí po dobu uvedenou na formuláři. (*Tyosuojelu.fi*, 2024)

Bilaterální dohody uzavřené s Finskem

Finsko má uzavřených několik bilaterálních dohod. Bilaterální dohody o sociálním zabezpečení má podepsáno Finsko s Austrálií, Chile, Jižní Koreou, Indií, Izraelí, Japonskem, Kanadou, Čínou, Quebek (USA). Vysílaný pracovník musí doložit smlouvu o pojištění ze země původu. Pokud smlouvu nedoloží je povinen zaměstnavatel zařídit sociální pojištění ve Finsku. Pokud je vyslaný pracovník ze zemí Izraele nebo Quebec (USA) tak se vztahuje i důchodové a úrazové pojištění v zemi původu. V ostatních případech úrazové pojištění musí být uzavřeno vždy ve Finsku. (*Tyosuojelu.fi*, 2024)

Vyslaní pracovníci z ostatních zemí

Pokud je vyslaný pracovních z jiných než výše uvedených příkladů, tak se sjednává úrazové pojištění ve Finsku. V rámci požadavků na důchodové pojištění se mění v závislosti na délce vyslání. Pokud je doba kratší než dva roky, je vyžadováno doložení o důchodovém pojištění dle platné legislativy země původu a o aktuální platbě na důchod. Pokud ale vyslání trvá déle než dva roky, musí si pracovník zažádat o potvrzení z Finského úřadu, který má na starosti penzijní pojištění o pojištění v zemi původu a zároveň o platbě důchodového pojištění nebo certifikát finské pojišťovny. (*Tyosuojelu.fi*, 2024)

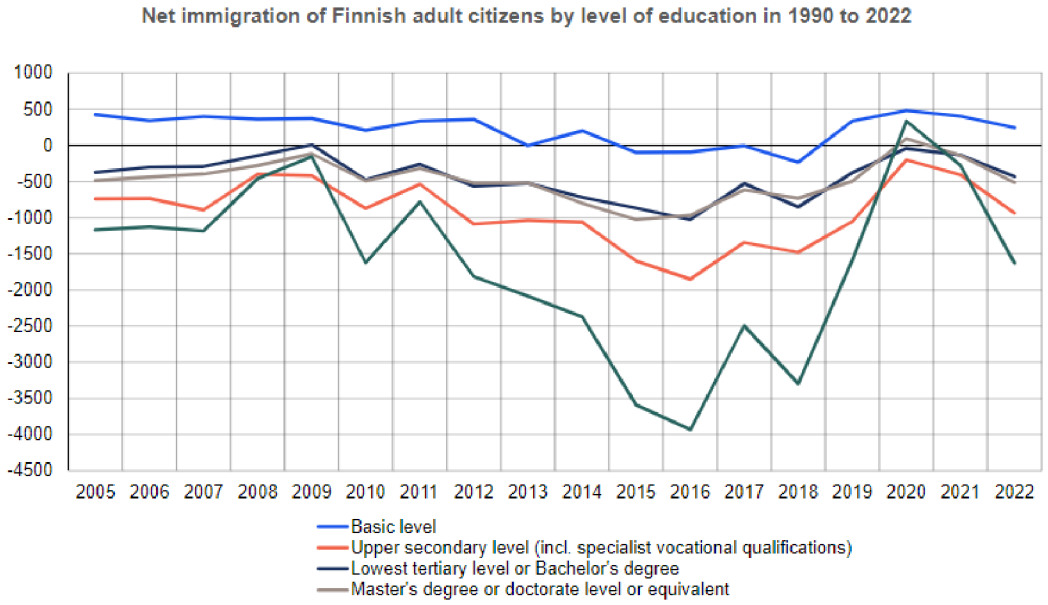
12.5 Vládní programy pro vysoce kvalifikované síly

Finsko vytváří různé programy pro nalákání vysoce kvalifikované pracovní síly. Jedním z nich byl program „Introduction of Talent Boost Action Plan 2017-2019“, který vznikl z iniciativy vlády a zaměřoval se na přilákání a udržení mezinárodních talentů v zemi. Cílem bylo zlepšit konkurenceschopnost Finska v mezinárodním prostředí a podpořit tak jeho ekonomický růst a inovace. Zaměřoval se zejména na vzdělávání a výzkum, zlepšení podmínek pro zaměstnance i zaměstnavatele, podporu podnikání, mezinárodní marketing (propagace Finska jako atraktivní destinaci), zlepšení administrativních procesů.

Další z programů jsou o "Government Integration Programme, 2016 - 2019" a "Action Plan on Integration" Tyto programy jsou navrženy tak, aby podporovaly začlenění přistěhovalců a menšin do finské společnosti, nedocházelo k diskriminaci a spolupracovali tak na organizaci pracovního trhu.

Další zacílení je na služby, kdy Finsko nabízí integraci a usídlení, nabídku služeb v angličtině a dalších jazycích podle hlavního jazyku pracovního migranta a zároveň láká i na možnosti mezinárodních škol. Dalším z cílů Finska bylo vytvoření imigrační politiky, která nezpochybnitelně podporuje bezpečnost a pluralitu Finska a pomáhat v interakci mezi populačními skupinami. (Přívara, et al., 2019)

Program „90 Day Finn“ je program spuštěný v Helsinkách. Umožňuje mezinárodním korporátním výkonným pracovníkům, obchodním rozvojářům a lídrům inovací žít a pracovat v Helsinkách jako Finové. Cílem programu je podpořit růst podnikání a poskytnout účastníkům přístup k podnikatelskému ekosystému města. Účastníci získávají exkluzivní příležitosti k navázání kontaktů a podpory při expanzi své firmy do Evropy. Program zahrnuje také podporu při přesídlení a představuje autentickou zkušenost s finskou kulturou. (Helsinki Partners, 2024) Tento program již probíhal v letech 2021 a 2022 téměř polovina se rozhodla k trvalému usazení ve Finsku. (Cochaud-Kaminski, 2023)



Obrázek 6: Čistá imigrace dospělých občanů podle vzdělání v letech 2005-2022. Převzato z: Statistics Finland, 2023

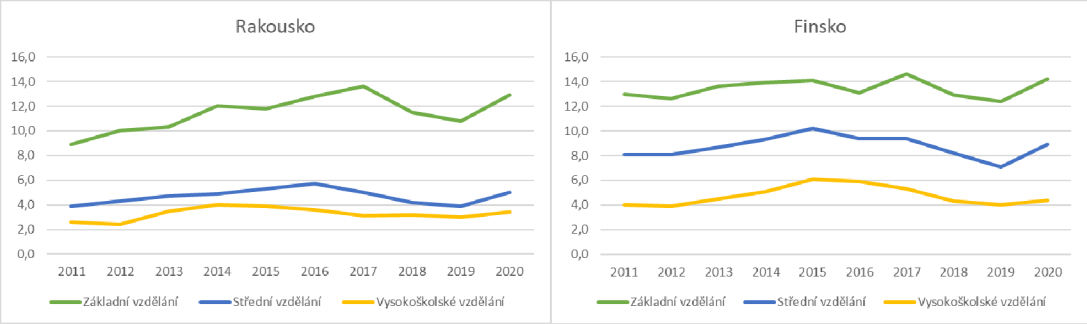
Podle Statistics Finland (2023) došlo v roce 2022 k čistému odlivu dospělých finských občanů, a to ve výši 1 632 osob. Tento trend poklesu čisté migrace se projevil ve všech vzdělávacích skupinách od roku 2019 do roku 2020 (viz. obr. 7). Nejvýraznější ztráty v čisté migraci zaznamenali lidé s úrovní středoškolského vzdělání a s bakalářským titulem v roce 2022. Jedinou skupinou, která si udržela pozitivní čistou migraci, byli absolventi základní školy.

Vládní snaha o přilákání vysoce kvalifikované síly je ve Finsku potřeba. Z obr. 7 lze jednoznačně označit Finsko jako stát, kde dochází k velkému „brain drain“, což by mohlo v budoucnu znamenat propad ekonomiky a rozvoje země a ke vzniku nerovností ve vzdělanostním složení populace.

13 Srovnání států Finsko a Rakousko

13.1 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti může hrát důležitou roli v emigraci z daného státu, a především pokud jde o emigraci kvalifikovaných pracovníků. V rámci zjištění ohledně „brain drain“ občanů Finska a schopnosti udržení si kvalifikované síly v Rakousku je tento ukazatel jedním z prvních možností, jak zjistit příčinu daného trendu ve Finsku.



Obr. 7: Nezaměstnanost (%) ve státech podle vzdělanostní struktury. (Zdroj: ILOSTAT, 2024)

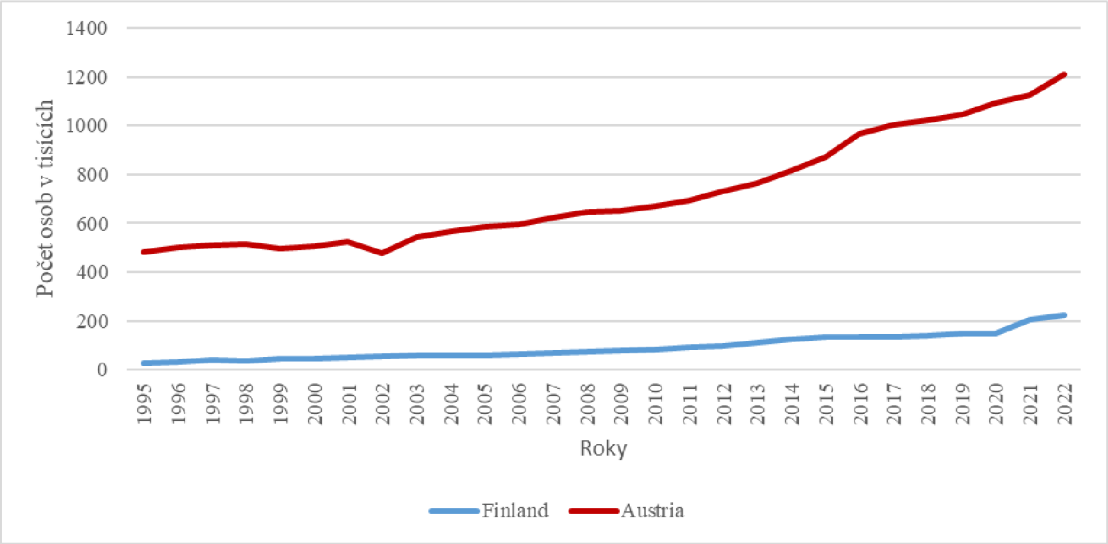
V Rakousku je míra nezaměstnanosti osob s vysokoškolským vzděláním velmi nízká a srovnatelná s Finskem. Nárůst ve Finsku je pozorovatelný pouze do roku 2015, poté nastal pokles a nyní jen mírně narostl. Ale není zde pozorovatelný žádný velký signifikantní rozdíl. Rozdílnost je pozorovatelná spíše u osob se středním vzděláním, kdy dochází k nárůstu nezaměstnanosti a míra nezaměstnanosti pohybující se okolo 8 % je považována za poměrně vysokou a zejména ve státu s rozvinutou ekonomikou, jako je Finsko. Daný nárůst nezaměstnanosti mohl být jednou z příčin negativní čisté migrace v této vzdělanostní struktuře. U osob se základním vzděláním je očekávána vyšší míra nezaměstnanosti než u osob s vyšším vzděláním.

13.2 Imigrace

Oba státy přistoupily do EU v roce 1995. Rakousko již v době přistoupení do EU mělo v porovnání s Finskem o dost vyšší počet migrantů ve srovnání s Finskem (viz. obr. 9). Rakousko již po delší dobu mělo vytvořené pevné vazby se zahraničními státy ještě před vstupem do EU. Dále rozpad SSSR (1991) též přispěl k většímu nárůstu imigrace v Rakousku. Ve Finsku spíše docházelo k emigraci v rámci „Nordic agreements“ do Švédska. Zároveň geografická poloha zde může hrát též signifikantní roli, kdy Rakousko se nachází ve středu Evropy, což může vést k vyšší imigraci. Větší

nárůstu imigrace dochází ve Finsku až po roce 2020, kdy je možný předpoklad fungujících vládních programů a pro migranty se Finsko stává atraktivnější zemí.

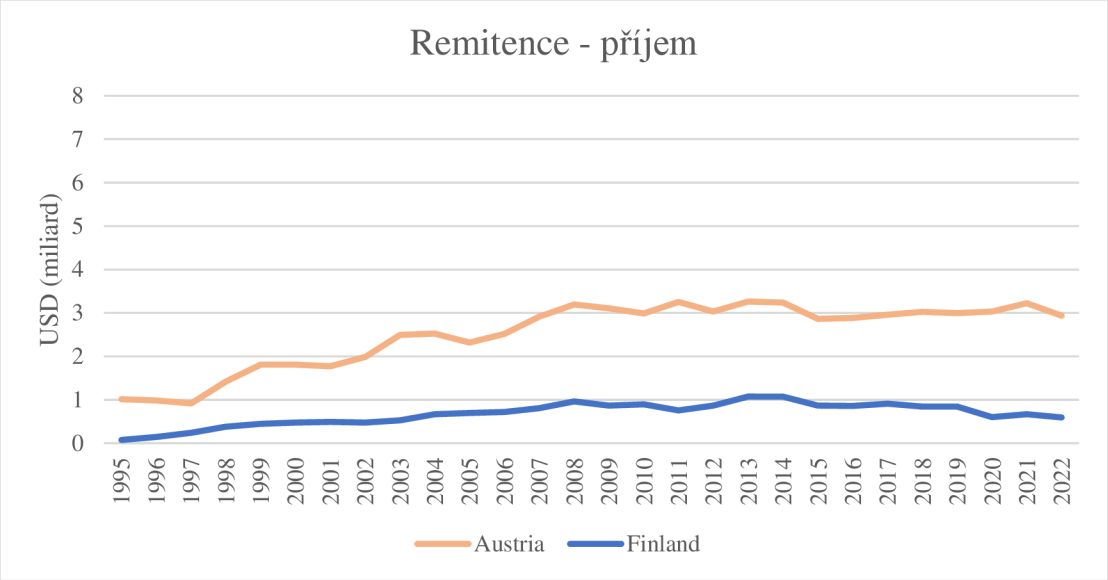
V rámci Rakouska došlo po roce 2015 k velkému nárůstu. Již v kap. 8.1 byly zmíněné tři geografické krize, kterými procházela EU. V roce 2015 došlo k velké migrační krizi kvůli občanské válce došlo k přílivu velkého množství uprchlíků ze Sýrie do EU.



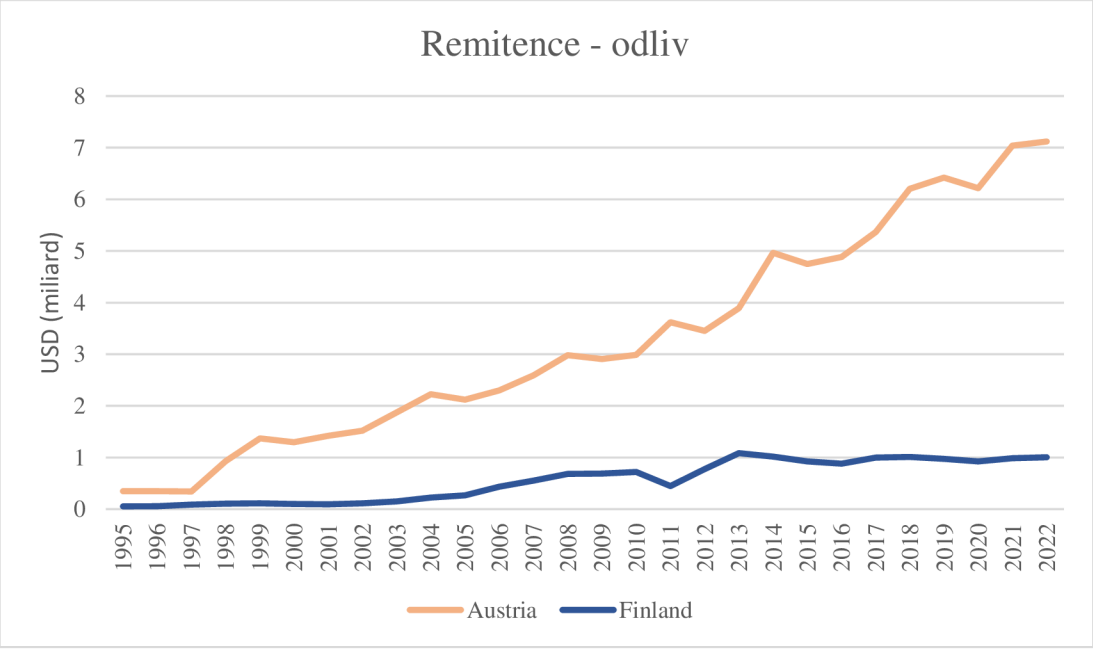
Obr. 8 Počet osob s cizím občanstvím na území státu Finsko a Rakousko. (Zdroj: ILOSTAT, 2024)

13.3 Remitence

Příjem remitencí v daných státech je podobný s ohledem na rozdílnost počtu pracovních migrantů. Dle obr. 10 můžeme vidět i podobné výkyvy v rámci příjmu remitencí a od roku 2008 v Rakousku i stabilní hodnoty na rozdíl od Finska, kde dochází k pozvolnému poklesu v příjmu remitencí. V Rakousku je odliv remitencí značně odlišný, což se dalo očekávat po celkové charakteristice pracovní migrace ve Finsku (viz. obr. 11). Celkový rozdíl tvoří až 6 miliard USD za rok. Odliv remitencí je přímo úměrný růstu příchozích pracovních migrantů, jak se očekávalo.



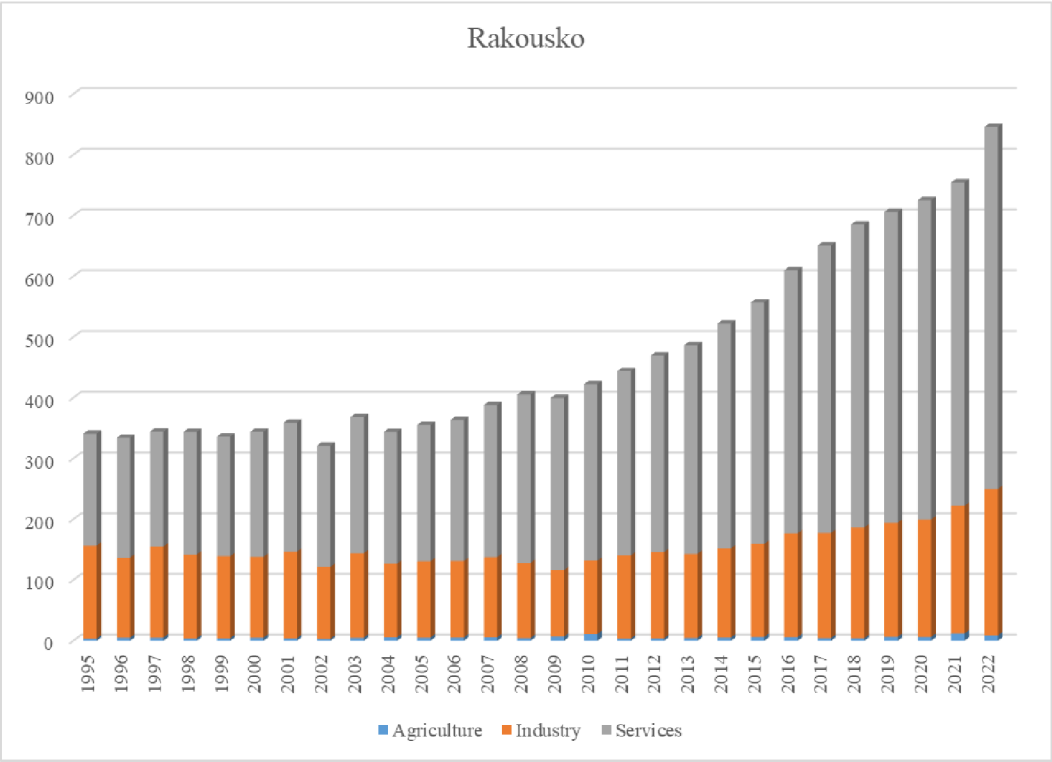
Obr. 9 Příjem remitencí ve Finsku a Rakousku (Zdroj: The World bank, 2024)



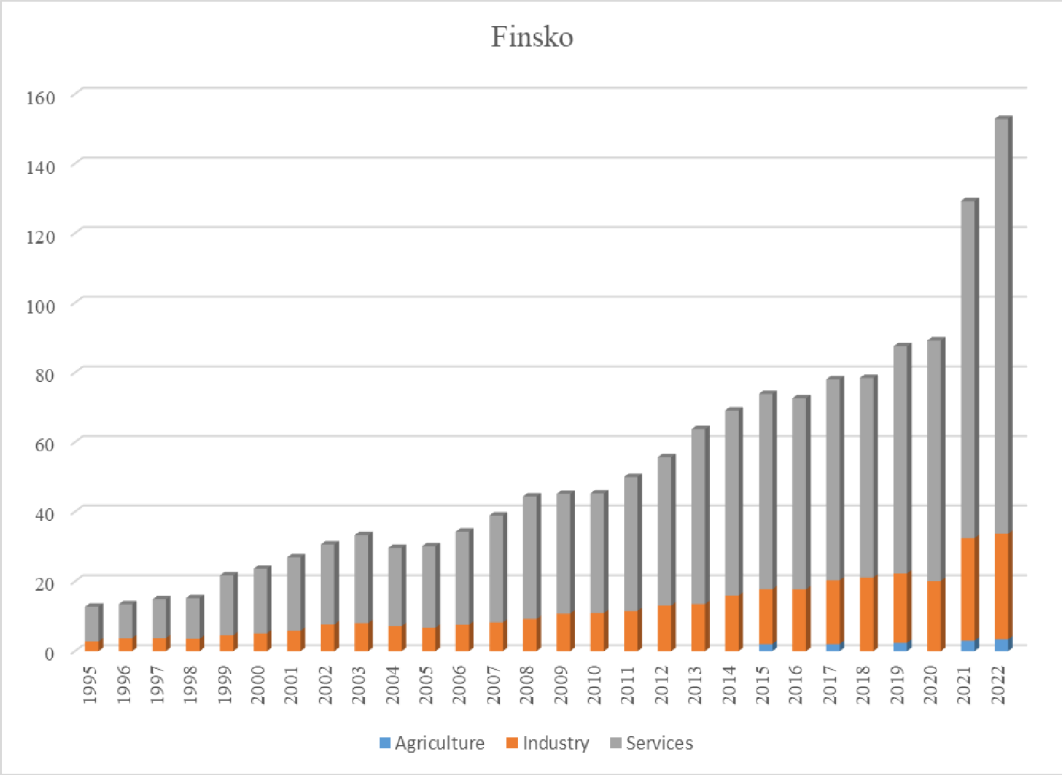
Obr. 10 Odliv remitencí ve Finsku a Rakousku (Zdroj: The World bank, 2024)

13.4 Zaměstnanost migrantů dle jednotlivých sektor

Ve vybraných státech je podobné rozložení zaměstnanosti v daných sektorech. V rámci Finska jde vidět větší podíl zaměstnanosti ve službách. V obou státech jsou přijímáni pracovníci zejména do sektoru služeb a velmi málo do zemědělství, kde ale také nejsou takové možnosti. Služby ve vyspělých státech zaměstnávají až 70% pracovní síly.



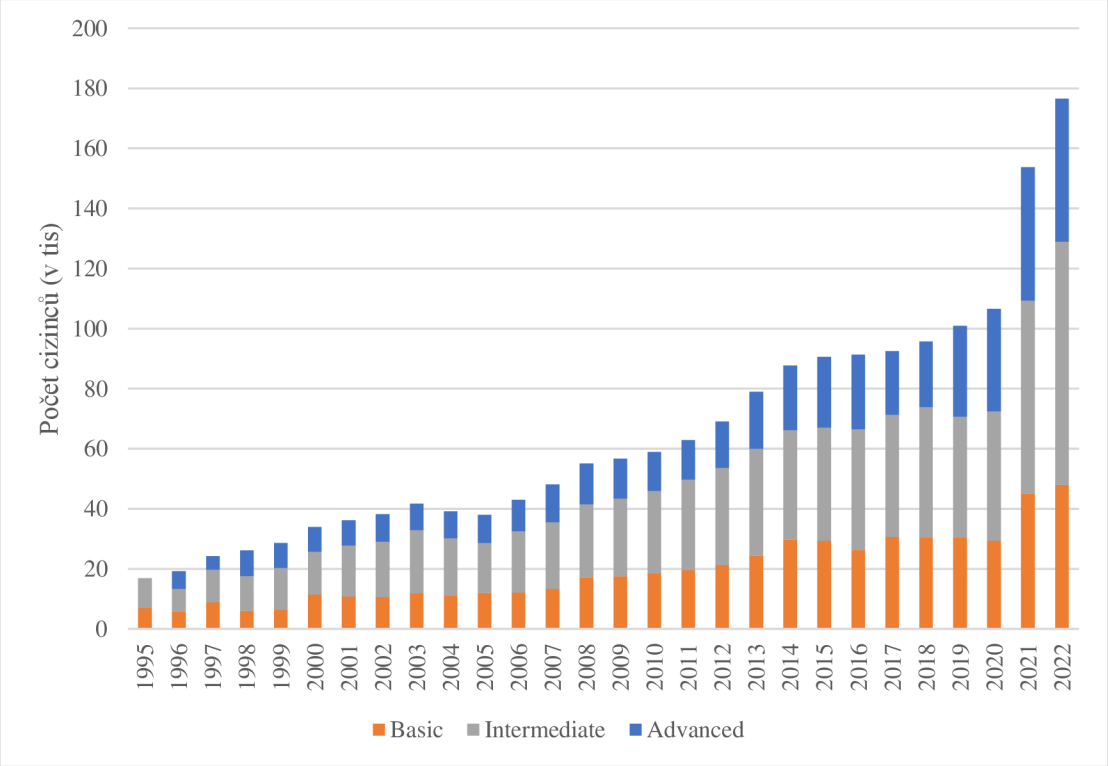
Obr. 11 Zaměstnanost osob s cizím občanstvím v jednotlivých sektorech v Rakousku. (Zdroj: ILOSTAT, 2024)



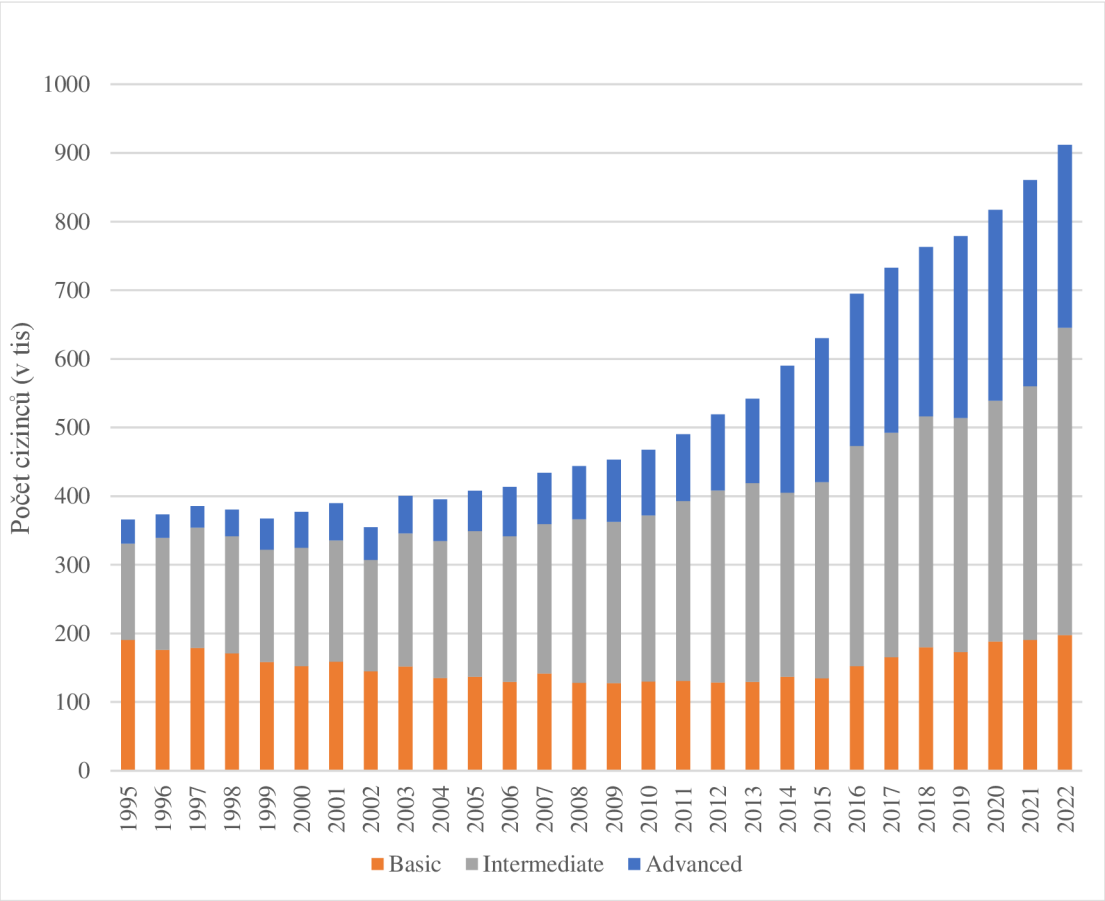
Obr. 12 Zaměstnanost osob s cizím občanstvím v jednotlivých sektorech. (Zdroj: ILOSTAT, 2024)

13.5 Vzdělanostní struktura příchozích migrantů

Příjem osob s cizím občanstvím v jednotlivých letech podle vzdělanostní struktury je v obou případech stejný, kdy nejvíce jsou přijímány osoby s ukončeným středoškolským vzděláním anebo s odbornými dovednostmi, které umožňují pracovat na různých pozicích v průmyslu, službách nebo obchodu. V rámci pozitivních dopadů na hostitelské země je důležité se zaměřit i na složku, která zahrnuje osoby s vysokoškolským vzděláním. Tato složka obyvatelstva je schopna vykonávat vysoce kvalifikované pozice ve výzkumu, managementu, lékařství apod. Pro hostující stát je tato složka migrace velmi důležitá skrz nové pohledy a inovace, které mohou daní pracovníci přinést.



Obr. 13 Vzdělanostní struktura osob s cizím občanstvím přijatá v jednotlivých letech 1995-2022 ve Finsku (ILOSTAT, 2024)



Obr. 14 Vzdělanostní struktura osob s cizím občanstvím přijatá v jednotlivých letech 1995-2022 v Rakousku (ILOSTAT, 2024)

Závěr

Pracovní migrace je komplexní jev, který je ovlivněn ale také ovlivňuje mnoha aspektů. Pracovní migrace závisí na ekonomických faktorech (poptávka/nabídka po pracovní síle), sociokulturních faktorech, které zahrnují zejména jazykovou a kulturní stránku. Dále závisí na vzdělání, dovednostech a kvalifikaci daných pracovníků. Současně i nepříznivý demografický vývoj jednotlivých zemích přispívá k narůstající pracovní migraci.

Zainteresované proudy pracovní migrace ovlivňuje jak pozitivně, tak negativně. Jednou z pozitivních stránek pro zemi původu je přísun remitencí, které v některých státech třetího světa můžou tvořit významnou část HDP. Ale také tyto remitence mohou působit i negativně, jelikož může dojít k nerovnostem v rámci postavení rodiny pracovního migranta. Další negativní stránkou pro pracovní migraci je „brain drain“ který je sledovatelný v jednom z podrobněji zkoumaných státu. Ve Finsku dochází k odlivu vysoko kvalifikované síly, pokud tento trend bude pokračovat a nebudou současné vládní programy na přilákání vysoko kvalifikované síly úspěšné, tak může dojít k výrazným problémům v rámci fungování celého státu. Tento odliv je také velmi ztrátový z ekonomického hlediska z důvodu odchodu až po získání dostatečného vzdělání, který platil daný stát po celou dobu a daně již pracovní migrant platí v jiném, hostitelském státu.

Sousední země zkoumaných států a jejich pracovní migrace ovlivňuje úzká spolupráce z předešlých let, jak migrace Finsko-Švédsko, tak Rakousko-Německo. Zejména v rámci pracovní migrace Rakouska, kdy přicházející pracovníci jsou tvořeny zejména ze sousedních států. Zároveň i v rámci vysílání daných pracovníků je z větší části do sousedního Německa.

Vzestup pracovní migrace v EU souvisí jak s volným pohybem osob, tak také snaha o přilákání vysoko kvalifikovaných pracovníků do dané země. V rámci zkoumaných států mají tito pracovníci volný přístup na pracovní trh, i když pochází ze zemí třetího světa formou modrých karet, nebo v rámci Rakouska R-W-R Card.

V rámci srovnání trhu práce, jde zde viditelný rozdíl mezi jednotlivými státy, hlavně v rámci počtu jednotlivých občanů jiných zemí a jejich podílu na trhu práce. Kdy u Rakouska je vyšší podíl zaměstnaných osob s cizím občanstvím než ve Finsku.

Po přijetí států do EU v letech 2004 a 2007 nedošlo ve Finsku ani v Rakousku k rapidnímu nárůstu migrace. Rakousko bylo již před vstupem do EU zemí, kde pracovní migrace byla velmi rozvinutá a již zakotvená v právních předpisech Rakouska, po vstupu do EU se dané předpisy přizpůsobily předpisům EU. Ve Finsku se rozvinuly programy na nalákání pracovníků, ale jejich úspěšnost se bude moct zkoumat až později.

Podle zjistitelných údajů se vlády daných států zaměřují i na integraci daných pracovních migrantů. V rámci Finska jsou vytvořeny programy jako je "Government Integration Programme, 2016 - 2019" a "Action Plan on Integration" a také nabízejí práci v různých jazycích. Rakousko začalo s integrací pracovníků již v roce 1997 a fungující integrace pracovníků je viditelná i v rámci stále vzrůstajícího přílivu pracovních migrantů.

Pracovní migrace v Rakousku je více stabilní oproti Finské pracovní migraci. Rakousku se podařilo přestát všechny krize, jak uprchlické, tak ekonomické a podařilo se mu udržet stabilně vzrůstající trh práce spojený s neustálým nárůstem migrace, která je ale kontrolována na základně nabídky/poptávky. V rámci Finska můžeme sledovat úplně jiný průběh, kdy se Finsko pomalu vzpamatovávalo z proběhlé finanční krize a krachu velkých společností. Finsku se daří nastartovat pracovní migraci až v posledních dvou letech. Od čehož se odvíjí i celkové množství migrujících pracovníků do této země. Finsku hlavně chybí vysoce kvalifikované síly, na které teď cílí především vládní programy.

V rámci vzdělanostní struktury můžeme vidět příjem pracovníků všech vzdělanostních skupin. Jsou přijímáni jak vysoce kvalifikovaní pracovníci, tak i ti se základním vzděláním. Velké uplatnění mají pracovníci v sektoru služeb, kde je také největší podíl zaměstnaných osob s cizím občanstvím.

Diplomová práce pouze nastínila možnosti ovlivnění migrace pandemií covid-19 a následně i invazí Ruska na území Ukrajiny. Dopady těchto dvou událostí mohou být předmětem dalšího zkoumání v tématu pracovní migrace.

Zdroje

BERNARD, Josef; MIKEŠOVÁ, Renáta. Sociální integrace imigrantů na rozhraní mezi dočasnou migrací a trvalým usazením. Sociologický časopis/Czech Sociological Review, 2014, 521-545.

BIFFL, Gudrun. SOPEMI report on labour migration. WIFO, 1996.

CASTLES, Stephen; MILLER, Mark J.; AMMENDOLA, Giuseppe. The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World: New York: The Guilford Press,(2003), $30.00, 338 pages. 2005.

CASTLES, Stephen. Migration, crisis, and the global labour market. Globalizations, 2011, 8.3: 311-324.

DE HAAN, Ferdinand. Evidentiality and epistemic modality: Setting boundaries. Southwest journal of linguistics, 1999, 18.1: 83-101.

DE LANGE, Tesseltje, et al. Labour migration and labour market integration of migrants in the Netherlands: Barriers and opportunities. Annex D to'Dutch labour market shortages and potential labour supply from Africa and the Middle East, 2019.

DE WISPELAERE, Frederic; JORENS, Yves. Intra-EU posting: looking for solutions: a Herculean or a Sisyphean task?. Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid, 2019, 61.1: 113-138.

DE WISPELAERE, Frederic. Intra-EU Posting. Costs and benefits. In: *International Conference of Europeanists, Date: 2018/03/28-2018/03/30, Location: Chicago*. 2018.

EUROPEAN COMMISSSION, 2024. Population: demographic situation, languages and religions [online]. [cit. 2024-04-17]. Dostupné z: https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/austria/population-demographic-situation-languages-and-religions

CHAMI, Ralph; FULLENKAMP, Connel; JAHJAH, Samir. Are immigrant remittance flows a source of capital for development?. IMF Staff papers, 2005, 52.1: 55-81.

VERSCHUEREN, Herwig. Employment and social security rights of third-country labour migrants under EU law: an incomplete patchwork of legal protection. European Journal of Migration and Law, 2016, 18.4: 373-408.

SOMMARRIBAS, Adolfo; NIENABER, Birte. Migration and mobility of third-country national labour workers to and inside Europe during the Covid-19 pandemic–a legal analysis. Comparative migration studies, 2021, 9.1: 22.

LENS, Dries; MUSSCHE, Ninke; MARX, Ive. A hole in the wall of fortress Europe: The trans-European posting of third-country labour migrants. International Migration, 2022, 60.2: 160-176.

ILO. A fair deal for migrant workers in a global economy. ILO, June 2004, 92nd session.

KING, Russell. Atlas lidské migrace. Praha: Mladá fronta, 2008. ISBN 978-80-204-1706-0.

COCHAUD-KAMINSKI, Emilie, 2024. Finsku chybí pracovní síly: Do roku 2030 chce přilákat 50 000 cizinců [online]. [cit. 2024-04-15]. Dostupné z: https://www.welcometothejungle.com/cs/articles/finsku-chybi-pracovni-sily-do-roku-2030-chce-prilakat-50-000-cizincu

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Pendleři [online]. [cit. 2024-03-18]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/pendleri

SCHERRER, Peter. Company Transfer Rules Must End 'Regime Shopping'. Social Europe, 2018. Dostupné z: https://www.socialeurope.eu/company-cross-border-transfer-rules-must-put-end-regime-shopping

SCHOORL, Jeannette, et al. Push and pull factors of international migration: A comparative report. Office for official publications of the European Communities, 2000.

HOUWERZIJL, M. S. Regime shopping across (blurring) boundaries. Regulating transnational labour in Europe: the quandaries of multilevel governance, 2014, 95-130.

GEYER, Leonard; PREMROV, Tamara; DANAJ, Sonila. Posted workers from and to Austria. *Facts and figures. Leuven: POSTING. STAT project VS/2020/0499, European Centre for Social Welfare Policy and Research*, 2022.

DANAJ, Sonila; GEYER, Leonard. Posted Workers to Austria: An Unstoppable Trend?. In: CESifo Forum. München: ifo Institut-Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, 2022. p. 15-18.

RYE, Johan Fredrik; O'REILLY, KAREN. *International labour migration to Europe's rural regions*. Taylor & Francis, 2021.

CREMERS, Jan. In search of cheap labour in Europe: Working and living conditions of posted workers. CLR/EFBWW/International Books, 2011.

EUROSTAT, 2019. People on move [online]. [cit. 2024-04-12]. Dostupné z: https://www.insee.fr/en/outil-interactif/4268205/bloc-2b.html?lang=en

RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana Teppnerová. Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků. Nakladatelství ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-732-4.

STATISTICS AUSTRIA, Population Census (1869-2001), Register-based Census (2011-2021), Population statistics (2023-2024). Compiled on 13 February 2024. – Preliminary results for 2024.

EVROPSKÁ UNIE. Historie EU. Online. 2024. Dostupné z: https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/history-eu_cs. [cit. 2023-12-06].

FASSMANN, Heinz; REEGER, Ursula. Austria: From guest worker migration to a country of immigration. IDEA Working Papers, 2008, 1: 1-39.

WORLD BANK. World Development Indicators 2012. 2012 World Bank Publications, Washington, D.C.

ABA-INVEST IN AUSTRIA, 2018. Labour market [online]. [cit. 2024-03-20]. Dostupné z: https://www.advantageaustria.org/lt/zentral/business-guide/investieren-in-oesterreich/arbeit-und-beruf/arbeitsmarkt/arbeitsmarkt.en.html

RAKOTONARIVO, Andonirina, et al. ILO global estimates on international migrant workers: results and methodology. 2021.

MCAULIFFE, M. Triandafyllidou (Eds.), A.(2021). World Migration Report 2022, 2022.

LENS, Dries; MUSSCHE, Ninke; MARX, Ive. The different faces of international posting: Why do companies use posting of workers?. European Journal of Industrial Relations, 2022, 28.1: 27-45.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. WORLD EMPLOYMENT AND SOCIAL OUTLOOK 2023: The Value of Essential Work. International Labour Office, 2023.

HEATH, William Hunter; WINTHER, Pernille. Social Policy in Finland-An Overview. 1996.

PŘÍVARA, Andrej; RIEVAJOVÁ, Eva; BARBULESCU, Adina. Attracting high skilled individuals in the EU: The Finnish experience. *Migration letters*, 2020, 17.2: 369-377.

GIBSON, John; MCKENZIE, David. Eight questions about brain drain. Journal of Economic Perspectives, 2011, 25.3: 107-128.

DOCQUIER, Frédéric; RAPOPORT, Hillel. Globalization, brain drain, and development. Journal of economic literature, 2012, 50.3: 681-730.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION IN FINLAND. Right to work [online]. [cit. 2024-03-29]. Dostupné z: https://tyosuojelu.fi/en/employment-relationship/posted-worker/right-to-work

ÚŘAD PRÁCE ČR. Finsko [online]. [cit. 2024-03-29]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/finsko-1

FEDERAL OFFICE OF IMMIGRATION; INTEGRATION; EMIGRATION. Migration for Employment Bilateral Agreements at a Crossroads: Bilateral Agreements at a Crossroads. OECD Publishing, 2004.

SUVIRANTAÂÂ, Antti Johannes. Labour law in Finland. 2023.

HORÁKOVÁ, Milada. Mezinárodní migrace a migrace cizí pracovní síly. VÚPSV Praha, 2003.

VERSCHUEREN, Herwig. Employment and social security rights of third-country labour migrants under EU law: an incomplete patchwork of legal protection. European Journal of Migration and Law, 2016, 18.4: 373-408.

TYOSUOJELU.FI, 2024. Employment relationship [online]. [cit. 2024-03-16]. Dostupné z: https://tyosuojelu.fi/en/employment-relationship

HELSINKY PARNERS, 2024. The 90 Day Finn Program [online]. [cit. 2024-04-15]. Dostupné z: https://www.helsinkipartners.com/90-day-finn/

STATISTICS FINLAND, 2024. Net immigration of Finnish citizens turned again negative in 2021 and 2022 [online]. [cit. 2024-04-16]. Dostupné z: https://stat.fi/en/publication/cl8n2ksks2yau0dukaxe3it75

Zdroje dat:

ILOSTAT, 2024. Working-age population by sex, age and citizenship (thousands) -- Annual [online]. [cit. 2024-04-01]. Dostupné z: https://rshiny.ilo.org/dataexplorer24/?lang=en&id=MST_XWAP_SEX_AGE_CCT_NB_A

ILOSTAT, 2024. Employment by sex, age and citizenship (thousands) -- Annual [online]. [cit. 2024-04-08]. Dostupné z: https://rshiny.ilo.org/dataexplorer24/?lang=en&id=MST_XWAP_SEX_AGE_CCT_NB_A

ILOSTAT, 2024. Labour force by sex, education and citizenship (thousands) -- Annual [online]. [cit. 2024-03-16]. Dostupné z: https://rshiny.ilo.org/dataexplorer8/?lang=en&id=MST_XWAP_SEX_AGE_CCT_NB_A

ILOSTAT, 2024. Inflow of working age foreign citizens by sex and country of citizenship (thousands) -- Annual [online]. [cit. 2024-03-16]. Dostupné z: https://rshiny.ilo.org/dataexplorer8/?lang=en&id=MST_XWAP_SEX_AGE_CCT_NB_A

ILOSTAT, 2024. Outflow of nationals by sex and country of destination (thousands) -- Annual [online]. [cit. 2024-03-16]. Dostupné z: https://rshiny.ilo.org/dataexplorer8/?lang=en&id=MST_XWAP_SEX_AGE_CCT_NB_A

OECD, 2024. Unemployment rate [online]. [cit. 2024-04-08]. Dostupné z: https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm

ILOSTAT, 2024. Unemployment by sex, age and education (thousands) -- Annual [online]. [cit. 2024-04-16]. Dostupné z: https://rshiny.ilo.org/dataexplorer8/?lang=en&id=MST_XWAP_SEX_AGE_CCT_NB_A

THE WORLD BANK, 2024. Personal remittances, received (current US$) [online]. [cit. 2024-04-14]. Dostupné z: https://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.CD.DT

ILOSTAT, 2024. Employment by sex, age and economic activity (thousands) -- Annual [online]. [cit. 2024-04-14]. Dostupné z: https://rshiny.ilo.org/dataexplorer8/?lang=en&id=MST_XWAP_SEX_AGE_CCT_NB_A

ILOSTAT, 2024. Employment by sex, age and education (thousands) -- Annual [online]. [cit. 2024-04-14]. Dostupné z: https://rshiny.ilo.org/dataexplorer8/?lang=en&id=MST_XWAP_SEX_AGE_CCT_NB_A