

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Diplomová práce

Mobilita pracovních sil v rámci vnitřního trhu EU

Bc. Jana Smetanová

© 2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Jana Smetanová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Mobilita pracovních sil v rámci vnitřního trhu EU

Název anglicky

Labour mobility in the EU's internal market

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je analyzovat a zhodnotit situaci uvolňování pracovních sil v rámci vnitřního trhu EU.

Dílčím cílem, který bude sloužit jako podklad pro naplnění hlavního cíle, je zhodnotit ekonomické teorie o propojování národních ekonomik vlivem migrace a také o vyrovnání mezd mezi jednotlivými státy EU.

Metodika

Diplomová práce je rozdělena na část teoretickou a analytickou. Teoretická část obsahuje rešerši, kde jsou vysvětleny základní pojmy a teorie. Ve druhé části práce je na konkrétním případě zhodnocena teorie o propojování ekonomiky vlivem mobility pracovních sil v rámci EU.

V diplomové práci budou využity základní statistické metody, metody komparace a analýzy na základě sekundárního sběru dat.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Evropská unie, mobilita pracovní síly, vnitřní trh EU, zaměstnanost, migrace, vysílání pracovníků

Doporučené zdroje informací

CIHELKOVÁ, E. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Evropská ekonomická integrace: procesy, politiky, governance*. V Praze: Oeconomica, 2011. ISBN 978-80-245-1835-0.

HOLMAN, R. *Ekonomie*. V Praze: C.H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.

KUNEŠOVÁ, H. *Světová ekonomika : nové jevy a perspektivy*. V Praze: C.H. Beck, 2006. ISBN 80-7179-455-4.

SOUKUP, A. *Mezinárodní ekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-80-7380-392-6.

TÝČ, V. *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*. Praha: Linde, 2006. ISBN 80-7201-631-8.

WYPLOSZ, C. – BALDWIN, R E. *The economics of European integration*. London: McGraw-Hill Higher Education, 2012. ISBN 978-0-07-713172-2.

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. Ing. Karel Tomšík, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 24. 3. 2017

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 24. 3. 2017

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 28. 03. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Mobilita pracovních sil v rámci vnitřního trhu EU" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30.03.2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. Ing. Karlu Tomšíkovi, Ph.D. za odborné rady, ochotu a vstřícnost při vedení mé diplomové práce.

Mobilita pracovních sil v rámci vnitřního trhu EU

Souhrn

Cílem diplomové práce je analyzovat a zhodnotit situaci uvolňování pracovních sil v rámci vnitřního trhu EU. Hlavní důraz bude kladen na vysílání zaměstnanců do Německa a Švýcarska. Diplomová práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. Teoretická část charakterizuje pojmy z oblasti trhu práce, rozebírá pohyb obyvatelstva za prací, jeho příčiny a dopady na zúčastněné země a hodnotí ekonomické teorie o propojování národních ekonomik včetně vyrovnávání mezd mezi jednotlivými státy EU vlivem migrace. Druhá část teoretické rešerše popisuje evropskou integraci včetně vnitřního trhu EU s důrazem na volný pohyb osob. Teoretická východiska jsou nezbytná pro vypracování vlastní práce, která se zabývá již konkrétní analýzou mobility pracovních sil a podmínkami vysílání zaměstnanců v rámci zemí Německa a Švýcarska. V závěru práce je provedena diskuze a zhodnocení rozdílů vysílání zaměstnanců do obou států.

Klíčová slova: Evropská unie, mobilita pracovní síly, vnitřní trh EU, migrace, vysílání pracovníků

Labour mobility in the EU's internal market

Summary

The purpose of my thesis is to analyze and evaluate the situation of workers' freedom of movement within the internal market of EU. Mainly I will focus on posting the employees to Germany and Switzerland. The thesis is divided into theoretical and analytical part. The theoretical part describes terms concerning labour market, analyzes the workers' freedom of movement, its causes and consequences for the respective country and assesses the particular economic theories of interconnection of national economies including wage settlements between the EU countries due to movement of workers. The theoretical part further describes the concept of European integration including internal market with focus on the workers' freedom of movement. The theoretical part is necessary base for the practical part of my thesis, which deals with the analysis of mobility and terms and conditions of posting the workers both to Germany and Switzerland. The Conclusion of the thesis consists of discussion and evaluation of differences between the situation in Germany and Switzerland.

Keywords: European union, labour mobility, EU's internal market, migration, posting of workers

OBSAH

1 ÚVOD	11
2 CÍL A METODIKA	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	12
3 TEORETICKÁ REŠERŠE	13
3.1 Trh práce	13
3.1.1 Poptávka po práci.....	13
3.1.2 Nabídka práce	15
3.1.3 Rovnováha na trhu práce.....	16
3.2 Pohyb obyvatelstva.....	18
3.2.1 Příčiny mezinárodní mobility	18
3.3 Mobilita pracovní síly	19
3.3.1 Teoretická východiska	21
3.3.2 Empirické východisko.....	23
3.3.3 Důsledky mobility pracovní síly.....	24
3.3.4 Specifické formy mezinárodní mobility.....	27
3.4 Evropská integrace.....	28
3.4.1 Historie evropské integrace	28
3.4.2 Současná Evropská unie.....	32
3.4.3 Vnitřní trh EU	34
3.4.4 Volný pohyb osob	37
3.4.4.1 Volný pohyb vyslaných pracovníků	38
3.4.5 Schengenská dohoda	40
3.4.6 Evropské sdružení volného obchodu (ESVO).....	41
4 VLASTNÍ PRÁCE	43
4.1 Zmapování pracovní mobility v EU s důrazem na vyslané pracovníky.....	43
4.2 Německo	50
4.2.1 Vysílání pracovníků do Německa.....	50
4.2.1.1 Pracovní povolení.....	50
4.2.1.2 Minimální mzda	51

4.2.1.3 Pracovní podmínky.....	52
4.2.1.4 SOKA-BAU (Service-Vorsorge für die Bauwirtschaft).....	53
4.2.1.5 Daně.....	54
4.2.1.6 Srážková daň na stavební práce	54
4.2.1.7 Pracovní kontrola	55
4.2.2 Analytické zmapování vysílání zaměstnanců do Německa	55
4.3 Švýcarsko	58
4.3.1 Vysílání pracovníků do Švýcarska	58
4.3.1.1 Pracovní povolení.....	58
4.3.1.2 Minimální mzda	59
4.3.1.3 Pracovní podmínky.....	61
4.3.1.4 Daně.....	61
4.3.1.5 Pracovní kontrola	62
4.3.2 Analytické zmapování vysílání pracovníků ve Švýcarsku.....	63
4.4 Případová studie vyslání zaměstnanců do Německa a Švýcarska.....	65
5 VÝSLEDKY A DISKUSE.....	68
6 ZÁVĚR	72
7 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	74
Knižní zdroje.....	74
Elektronické zdroje.....	76
SEZNAM OBRÁZKŮ.....	80
SEZNAM GRAFŮ.....	80
SEZNAM TABULEK	81

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

AEntG	Arbeitnehmerentsendegesetz (zákon o vysílání zaměstnanců)
ČR	Česká republika
DPH	Daň z přidané hodnoty
EHP	Evropský hospodářský prostor
EHS	Evropské hospodářské společenství
ES	Evropská společenství
EStG	Einkommensteuergesetz (zákon o dani z příjmu)
ESUO	Evropské společenství uhlí a oceli
ESVO	Evropské sdružení volného obchodu
EU	Evropská unie
EUR	Jednotná evropská měna: euro
EURATOM	Evropské společenství pro atomovou energii
GAV	Gesamtarbeitsvertrag (kolektivní smlouvy)
HDP	Hrubý domácí produkt
CHF	Měna Švýcarska: švýcarský frank
JCD	Jednotný celní doklad
JEA	Jednotný evropský akt
L	Práce
MPL	Mezní produktivita práce
MRP _L	Příjem z mezního produktu práce
P _x	Cena jednotky vyráběné produkce
SFEU	Smlouva o fungování EU
SOKA-BAU	Service-Vorsorge für die Bauwirtschaft („servis a péče pro stavebnictví“)
SSSZ	Státní správa sociálního zabezpečení
ULAK	Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (dorovnání mezd ve stavebnictví)
W	Mzda
ZVK	Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (doplňková nemocenská pokladna stavebních řemesel)

1 ÚVOD

Vnitřní trh Evropské unie je výsledkem usilovné snahy o naplnění čtyř ekonomických svobod. Cesta k jejich dosažení a nastolení v rámci evropské integrace byla dlouhá, měla několik fází a nebyla jednoduchá. Nyní ale svoboda volného pohybu zboží, služeb, osob a kapitálu představuje hlavní motor Evropské unie.

Podmínky vnitřního trhu Evropské unie neplatí pouze pro 28 členských států, ale na základě členství v Evropském sdružení volného obchodu i pro státy Island, Norsko a Lichtenštejnsko, jež postupně harmonizovaly část své legislativy s Evropskou unií a jsou tak povinny dodržovat zásady nediskriminace, hospodářské soutěže a volného pohybu čtyř komodit. V neposlední řadě se do jednotného evropského trhu zapojuje také Švýcarsko, které je sice členem Evropského sdružení volného obchodu, ale prohlubování spolupráce se zeměmi Evropské unie realizuje na základě bilaterálních smluv, jejichž počet v současné době činí přibližně 180.

První oficiální zmínka o volném pohybu pracovníků se datuje v 50. letech, a to v Římské smlouvě, která dala vzniknout Evropskému hospodářskému společenství. Již tehdy "otcové zakladatelé" evropské integrace věděli, že se jedná o svobodu pohybu, bez níž by evropské sjednocování nebylo zcela naplněno. S postupným utužováním integrace Evropy se volný pohyb pracovníků rozšířil komplexně na volný pohyb všech osob. Ustanovení občanství Evropské unie zavedlo pohyb obyvatel členských států kdekoliv po území Unie, právo se tam usazovat a pracovat.

Volný pohyb pracovníků dnes představuje právo ekonomicky aktivních obyvatel pohybovat se za prací kdekoliv v rámci území Unie, uplatňování svobody volného pohybu osob a možnost usazovat se na území Unie nebo pohyb osob, uplatňujících svobodu volného pohybu služeb na území Unie, kam částečně řadíme i vyslané pracovníky.

Předkládaná diplomová práce se bude zabývat zmapováním pracovní mobility v rámci vnitřního trhu Evropské unie se zaměřením na vysílání zaměstnanců do Německa a do Švýcarska. U obou zemí budou charakterizovány hlavní podmínky, které je nutné při vysílání zaměstnanců dodržovat a také hlavní odlišnosti mezi státy.

2 CÍL A METODIKA

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je analyzovat a zhodnotit situaci uvolňování pracovních sil v rámci vnitřního trhu EU se zaměřením na vysílání zaměstnanců do Německa a Švýcarska.

Dílčím cílem, který bude sloužit jako podklad pro naplnění hlavního cíle, je zhodnotit ekonomické teorie o propojování národních ekonomik vlivem migrace a také o vyrovnání mezd mezi jednotlivými státy EU.

2.2 Metodika

Diplomová práce je rozdělena na část teoretickou a analytickou. Teoretická část obsahuje rešerši, kde jsou vysvětleny základní pojmy a teorie. Ve druhé části práce je na konkrétním případě zhodnocena teorie o propojování ekonomiky vlivem mobility pracovních sil v rámci EU.

V diplomové práci budou využity základní statistické metody, metody komparace a analýzy na základě sekundárního sběru dat.

Zdroje použité v předkládané práci budou knižní i elektronické povahy. V teoretické části bude čerpáno zejména z odborné a vědecké literatury, případně z oficiálních stránek Evropské unie. V praktické části budou hlavním zdrojem především publikace zveřejňované institucemi Evropskou unie, ve druhé části vlastní práce potom informace zveřejněné na webových stránkách institucí jednotlivých zemí.

3 TEORETICKÁ REŠERŠE

3.1 Trh práce

„Jen ten v pravdě žije, kdo život zasvětil snaze a práci.“ (Jakub Arbes).

Práci můžeme definovat jako účelové vynakládání úsilí a následnou aplikaci znalostí a dovedností.¹ Jejím nositelem je lidská bytost, která disponuje svými biologickými, psychickými charakteristikami a také lidskými právy.² Práce přináší lidem materiální prospěch, ale zároveň také pocit uplatnění, seberealizace a společenské užitečnosti.³ Z ekonomického hlediska práce představuje jeden z nejdůležitějších výrobních činitelů, bez kterého by řada dalších faktorů nebyla schopna fungovat.⁴

Trh práce je místo, na kterém dochází k interakci subjektů, které na něm působí. Mezi ně řadíme zaměstnance, zaměstnavatele a stát, tzn. orgány veřejné správy.

Na trhu práce se střetává poptávka po práci s nabídkou práce. Předchozí definici si můžeme také vysvětlit tak, že na trhu práce lidé nabízejí své schopnosti, dovednosti, zkušenosti a znalosti, které jsou zapotřebí k výkonu určité pracovní činnosti a firmy zde poptávají pracovní síly.⁵

3.1.1 Poptávka po práci

Poptávka po práci je vytvářena ze strany firem, tzn. zaměstnavatelů, kteří poptávají takové množství práce, aby se jejich náklady rovnaly přínosům. Cílem firem je maximalizace zisku.

Firma musí poptávat takové množství práce, aby se příjmy z mezních produktů rovnaly mezním nákladům na práci. Přírůstek produktu firmy je vyjádřen mezním fyzickým produktem práce (MPP_L). MPP_L je představován každou další dodatečnou jednotkou práce k již vyráběné produkci a je ovlivňován několika faktory (schopnosti,

¹ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy* : 10. vydání. Praha: Grada, 2007, s. 185.

² JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada), s. 246.

³ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada), s. 75.

⁴ JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada), s. 246.

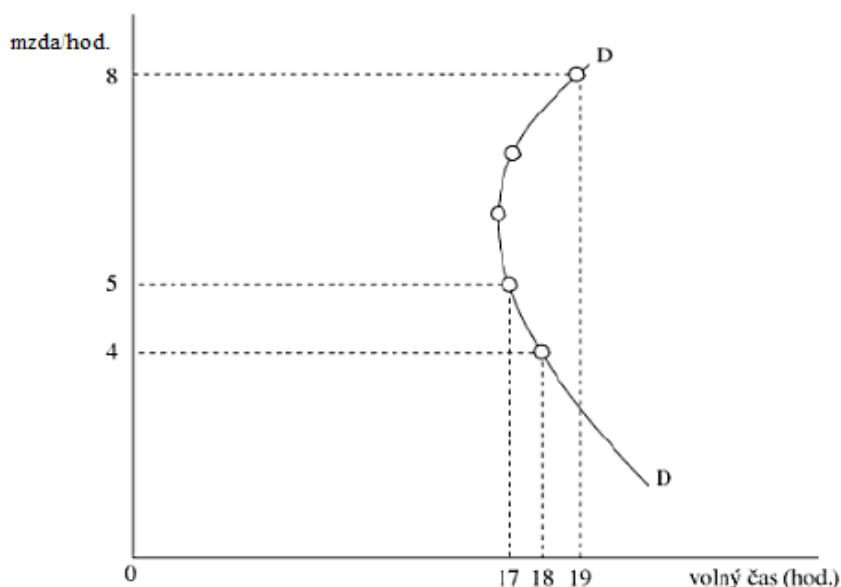
⁵ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy ekonomické učebnice, s. 270.

zkušenosti, úsilí pracovníka nebo také vybavenost výrobními faktory, jako technika, energie, know-how aj.).

Další výstup, který firmy zajímá, je částka, kterou za zapojení dodatečné jednotky firma získá a nazýváme ji jako příjem z mezního produktu práce (MRP_L). MRP_L si tedy vysvětlujeme jako částku, o kterou se zvýší příjem firmy zaměstnáním dodatečné jednotky práce. Příjem z mezního produktu práce zjistíme tak, že vynásobíme mezní produkt práce s cenou jednotky vyráběné produkce ($MRP_L = MPP_L \times P_X$). Pokud příjem z mezního produktu práce vychází větší než náklady na získání práce (mzda - W), je pro firmu stále výhodné přijímat nové pracovníky.

Níže je znázorněn graf poptávky po práci, jejíž křivka zobrazuje množství práce, které firma najímá při různých úrovních mzdy. Směr poptávky po práci je klesající proto, že většina zaměstnavatelů uvažuje ekonomicky a z toho důvodu zaměstnává větší počet zaměstnanců při nižší mzdě, než při mzdě vyšší.⁶

Obrázek č. 1
Poptávka po práci



Zdroj: HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult* VŠ. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 140.

Poptávku práce ovlivňují následující veličiny:

- produktivita práce,

⁶ JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada), s. 253.

- poptávka po produktech, službách a jejich cena,
- cena práce, výše mzdového tarifu,
- budoucí tržby,
- volná pracovní síla na trhu práce.⁷

3.1.2 Nabídka práce

Výše bylo zmíněno, že nabídku na trhu práce představují uchazeči o práci, kteří disponují určitými zkušenostmi, znalostmi apod. V tomto případě se člověk ocitá před volbou, zda bude nebo nebude pracovat, respektive jakou kombinaci svého volného času a práce si zvolí, aby maximalizoval svůj užitek.

Hlavní roli zde tedy hraje volný čas, který je vzácný, přináší nám uspokojení a není zadarmo. Volný čas má i své náklady obětované příležitosti, které jsou představovány výrobky a službami, které bychom si mohli koupit za mzdu, o kterou přicházíme proto, že se rozhodneme pro volný čas.⁸

Další roli v této kapitole představuje mzda, kterou nazýváme také jako cenu volného času. Podle toho, kolik času věnujeme práci, tolik nám ho potom zbývá ke studiu, odpočinku, zábavě atd. Na nabídku práce v tomto případě působí dva rozdílné efekty. Jedním z nich je substituční efekt – když mzda roste, volný čas se zdražuje, a právě to člověka motivuje k tomu, aby více pracoval (tedy substituoval volný čas) a méně užíval volna. Na druhé straně je mzda také důchodem a účinkuje zde důchodový efekt. Zvýšení mzdy znamená vyšší důchod, člověk má tedy motivaci k tomu, aby méně pracoval, více poptával a kupoval ostatní statky (k nimž řadíme i volný čas). Důchodový efekt tedy podněcuje pracovníky k tomu, aby snižovali množství nabízené práce.⁹

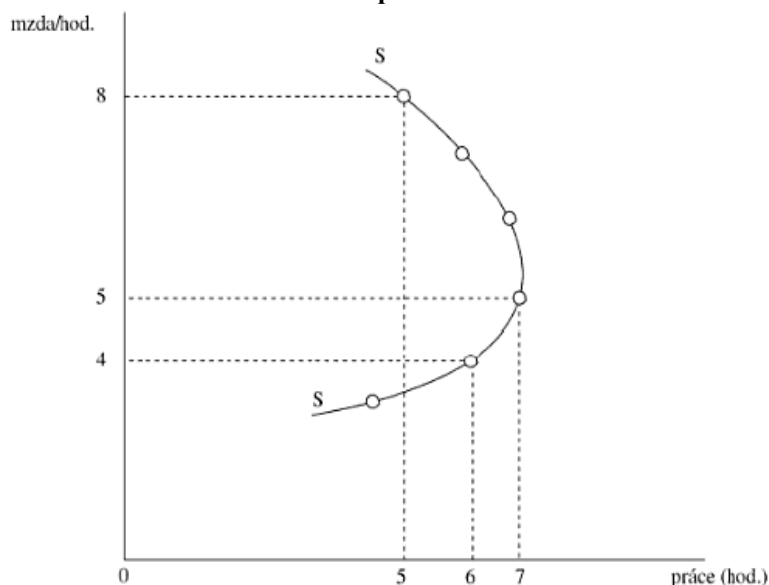
Vzájemné působení výše popsaných protichůdných efektů je zobrazeno na obrázku č. 2.

⁷ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice, s. 67.

⁸ JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada), s. 249.

⁹ HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurz*. 2., aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice, s. 97.

Obrázek č. 2
Nabídka práce



Zdroj: HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurz. 2.*, aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice, s. 98.

Nabídka práce je charakterizována zejména následujícími determinanty:

- pracovní zvyky, kultura, tradice,
- státní transfery a ostatní mimopracovní příjmy,
- demografická struktura obyvatelstva,
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
- reálné mzdy, jejich současná i budoucí úroveň,
- majetkové situace domácností.¹⁰

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

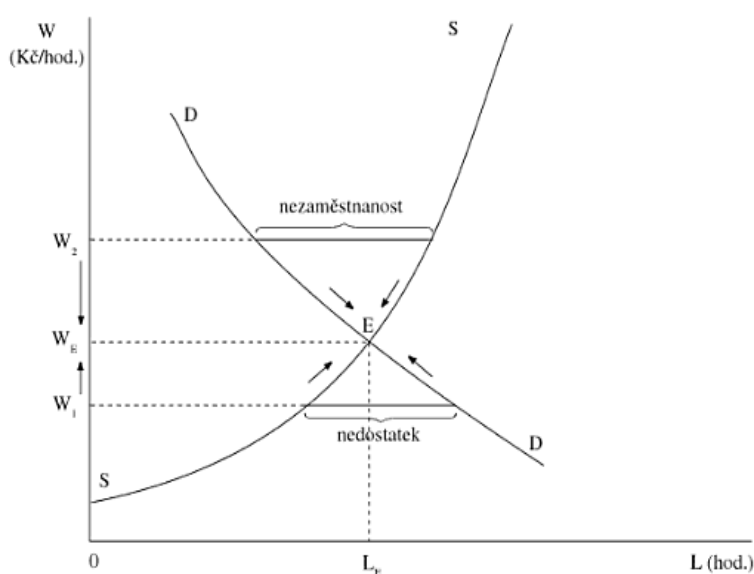
Pokud se agregátní poptávka (tj. souhrn všech poptávek na trhu práce) rovná agregátní nabídce (tj. souhrn všech nabídek na trhu práce) dochází k cílovému stavu, kterým je rovnováha na trhu práce. Znamená to, že domácnosti nabízejí při reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí a podniky zároveň najímají takové množství práce, které při reálné mzdě chtějí najmout.

¹⁰ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice, s. 67.

Níže je zobrazen graf rovnovážného stavu na trhu práce. Na ose y můžeme vidět množství práce v Kč za hodinu. Na ose x je znázorněna reálná hodinová mzda. Rovnovážený stav na trhu práce nastává v bodě E a znamená tedy to, že se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. Mzda, při které dochází k rovnováze na trhu práce se nazývá mzda rovnovážná.¹¹

Tento rovnovážný stav je ale na trhu práce jen jakýmsi ideálem, rovnováhu totiž ovlivňuje nejen řada ekonomických faktorů, ale i řada faktorů sociálních.¹²

Obrázek č. 3
Rovnováha na trhu práce



Zdroj: HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 145.

¹¹ HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 145.

¹² KUCHAR, Petr. *Trh práce*. Karolinum, 2007, s. 15.

3.2 Pohyb obyvatelstva

Hlavní forma mechanického pohybu obyvatelstva je migrace (stěhování obyvatelstva), která obvykle znamená trvalou změnu bydliště (stálého či přechodného). Jen v takovém případě se opravdu jedná o migraci a je třeba tento pojem důsledně odlišovat od pojmu mobilita. Mobilitu si vysvětlujeme jako všechny druhy prostorových pohybů obyvatelstva (za různým účelem, na různé vzdálenosti, v různých směrech), které nevedou k trvalé změně pobytu, ale pouze ke změně dočasné.¹³

Nejčastější dělení migrace je na vnitřní a vnější. Vnitřní migrace je charakterizována jako přesun obyvatelstva za hranice nové administrativní jednotky, kterou bývá zpravidla obec. Vnější (mezinárodní) migrace představuje změnu pobytu za hranice státu. Migrace může být krátkodobá, dlouhodobá nebo trvalá.¹⁴

Následující texty budou zaměřeny zejména na mezinárodní mobilitu pracovních sil, která je jedním z charakteristických rysů posledních desetiletí a stala se globálním fenoménem.

3.2.1 Příčiny mezinárodní mobility

Mezinárodní mobilita a její příčiny jsou různé. Vnější mobilita obyvatelstva a její trendy jsou ovlivňovány specifickými vlivy, které jsou většinou označovány jako "pull" a "push" faktory. Na jejich základě bývají okolnosti vedoucí k mobilitě děleny do dvou hlavních proudů, a to politické a ekonomické.¹⁵

Jak již bylo řečeno, z neekonomických příčin lidé migrují zejména z důvodů politických. Dalšími příčinami, které při stěhování obyvatelstva hrají velkou roli, jsou náboženské a národnostní střety, rodinné, přírodní katastrofy, zhoršování kvality životního prostředí nebo rychlý demografický růst. Výše zmiňované důvody mezinárodní mobility označujeme také jako "push" faktory.

Jako nejčastější ekonomický důvod a zároveň "pull" faktor je označována rozdílná úroveň příjmů obyvatelstva mezi státy a s tím související rozdílná životní úroveň. To je

¹³ ROUBÍČEK, Vladimír. *Úvod do demografie*. Praha: Codex Bohemia, 1997. s. 257.

¹⁴ Migrace. *Demografický informační portál* [online]. [cit. 2016-12-26]. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_migrace.

¹⁵ Migrace. *Demografický informační portál* [online]. [cit. 2017-01-15]. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_migrace.

zapříčiněno zejména nerovnoměrným ekonomickým vývojem v jednotlivých zemích. Migrace se stává tedy i nástrojem hospodářské politiky, čímž může docházet k vyplňování mezer na trhu práce. Jako další "pull" faktor je také vhodné zmínit například možnost seberealizace a svobodu.¹⁶

Mobilitu ekonomickou považujeme též za mobilitu pracovní, která je v následující kapitole popsána podrobněji.

3.3 Mobilita pracovní síly

„Pracovního migranta lze úzce definovat jako osobu, která vstupuje do země jako cizí pracovní síla na pozvání vlády nebo budoucího zaměstnavatele, dále to může být osoba, která vstoupila do země samostatně za účelem nalezení práce v zahraničí.“¹⁷

Sama migrace je jevem nejen přirozeným, ale také žádoucím. Pohyb obyvatelstva je nástrojem individuálního rozvoje pracovníků a je považován za součást pracovní kariéry obyvatel. Pracovníkům totiž kromě zlepšení ekonomického postavení přináší i rozšíření obzoru jejich znalostí a dovedností nebo získání všeobecného rozhledu, nových zkušeností a lepší možnost seberealizace.¹⁸ Specifický je význam migrace také pro země, které se potýkají s nedostatkem především kvalifikovaných pracovních sil, ale také pro ty, kde je pracovních sil přebytek. Dalším přínosem migrace je také její význam pro demografickou strukturu zejména vyspělých zemí, které se v dnešní době potýkají s populačním úbytkem. Ale pravděpodobně asi největším přínos má migrace pro sociální sféru, kde přispívá ke vzájemnému poznávání jednotlivých kultur a národů.

Migrace s sebou přináší ale i některá rizika. Protipólem k vzájemnému poznávání kultur, které bylo výše popsáno jako jeden z největších přínosů migrace, je migrační hrozba vnášení kulturně cizorodých prvků do hostitelských zemí, s čímž souvisí následné pozvolné stírání národních specifik. Následkem mohou být poté negativní reakce v podobě rasismu, šovinismu, u některých stran dále i růst politického extremismu. Záporným rysem migrace z ekonomického hlediska lze zmínit tzv. únik mozků (brain drain) nebo-li odchod

¹⁶ KUNEŠOVÁ, Hana. *Světová ekonomika: nové jevy a perspektivy*. 2. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006, s. 85.

¹⁷ Migrace. *Demografický informační portál* [online]. [cit. 2017-01-20]. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_migration.

¹⁸ KISLINGEROVÁ, Eva. *Nová ekonomika: nové příležitosti?*. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckova edice ekonomie, s. 288.

schopných a vysoce kvalifikovaných odborníků z méně vyspělých zemí do zemí rozvinutých, viz níže.¹⁹

Podle charakteru potenciálních migrantů a forem výkonu v zaměstnání v zahraničí rozlišujeme čtyři základní typy migrace (pomůckou pro lepší vysvětlení bude označení zemí jako země D (domácí) a Z (zahraniční):

1. Migrace pobídková – ve většině případů se jedná o odchod kvalifikovaných pracovníků ze země D, která je méně ekonomicky vyspělá, do země Z, kde je možnost dosažení kariérního postupu a také vyšších mezd, což je v zemi D méně reálné. K mobilitě dochází na výzvu země Z a mobilita má charakter dlouhodobý, někdy i celoživotní.
2. Migrace poptávková – vychází z vlastních impulsů migranta země D (ekonomických, ale i neekonomických) pracovat v zemi Z. Rizikem u tohoto typu je masový příliv levných pracovních sil, což s sebou přináší i růst nezaměstnanosti a tlaky na snižování mezd v zemi Z.
3. Migrace pobytová – zde dochází k odchodu migrantů, kteří chtějí změnit své místo pobytu dlouhodobě (podle Baštýře více než 2-3 roky) nebo trvale. Hlavní roli odchodu ze země D do země Z tu hraje příjem mezi zeměmi (tzn. v zemi Z je čistý příjem až dvojnásobně vyšší než v zemi D), který je výraznou motivací k překonání bariér mezi zeměmi a také pokryje počáteční finanční náklady s přechodem spojené.
4. Migrace dojížděková (pendlerská) – místem pobytu migranta zůstává země D. Do země Z migrant dojíždí každý den nebo se po krátkém (většinou týdenním) pobytu vrací domů. Dojíždění je možné proto, že země Z je většinou sousedním státem země D. Motiv pro dojíždění do země Z pro migranta představují 3 zvýhodnění: mzda země Z, výhodný přepočtení mzdy směnným kurzem na měnu země D (země "chudé") a kupní sílu přepočtené mzdy v cenové hladině země D.²⁰

¹⁹ KUCHARŤ, Petr. *Trh práce*. Karolinum, 2007, s. 47.

²⁰ BAŠTÝŘ, Ivo. *Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2005, s. 93-95.

3.3.1 Teoretická východiska

Velmi zjednodušeně lze na pracovní mobilitu pohlížet jako na stěhování se za prací kvůli vyšším výdělkům. Opět zde bude použito pomocné označení zemí, mezi kterými probíhá mobilita pracovníků, jako země D (domácí země) a Z (zahraniční země). Je-li v zemi Z vyšší mzda než v zemi D, v zemi Z (ovšem za předpokladu dokonalé konkurence) dochází k vyšší produktivitě práce než v zemi D. Jinými slovy je možno konstatovat, že mezní produkt práce v zemi Z je vyšší. V případě, že země D i Z mají dohodu o volném pohybu pracovních sil, dochází k migraci pracovníků ze země D do země Z až do okamžiku, dokud se mzdy nevyrovnají.²¹ Tato situace je znázorněna na obrázku č. 4.

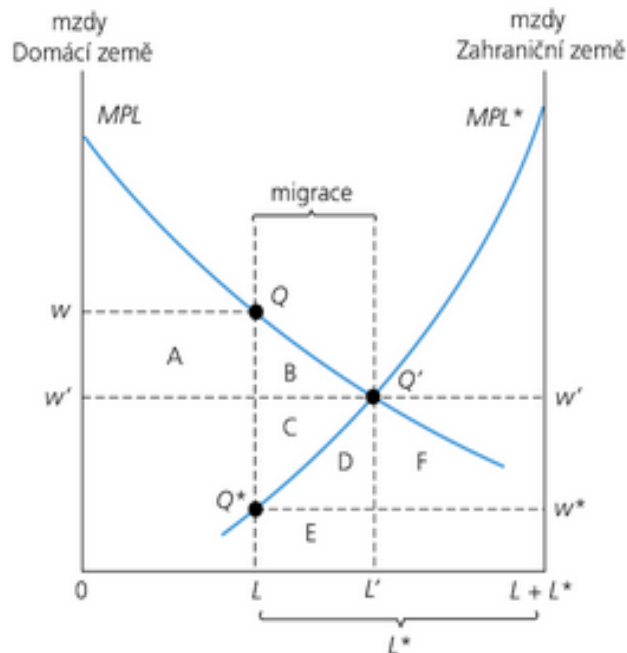
Pro lepší ekonomické vysvětlení migrační situace na obrázku č. 4 začneme se zeměmi, kde migrace mezi zeměmi D a Z, jejichž mzdy se liší, není povolena. Na horizontální ose je zobrazena celková práce dostupná v obou zemích (L - domácí země D, L^* - zahraniční země Z). Na níže zobrazeném obrázku je zachycena situace, kdy pracovníci v zemi D mají vyšší mzdy než ti v zemi Z a existuje plná zaměstnanost ($L + L^*$ pro obě země). Mezní produktivita práce země D (MPL) se měří na svislé ose vlevo a je znázorněna jako křivka klesající, protože se zaměstnanost v zemi D na ose L měří zleva doprava. Opačný případ je u mezní produktivity práce země Z (MPL*), měřené na pravé svislé ose, jejíž křivka se může zdát jako rostoucí. To je ale způsobeno měřením zaměstnanosti na ose L zprava doleva. Původně země D byla charakteristická zaměstnaností L , se mzdou w a v bodě Q. Ta samá situace je zobrazena i v zemi Z, kde původní situaci představuje zaměstnanost L^* , v bodě Q* a se mzdou w^* .²²

²¹ CIHELKOVÁ, Eva. *Světová ekonomika: obecné trendy rozvoje = World economy : general trends in its development*. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckova edice ekonomie, s. 91.

²² BALDWIN, Richard E. a Charles WYPLOSZ. *Ekonomie evropské integrace*. 4. vyd. Přeložil Stanislav ŠAROCH. Praha: Grada, 2013, s. 249.

Obrázek č. 4

Jednoduchá ekonomie migrace práce



Zdroj: BALDWIN, Richard E. a Charles WYPLOSZ. *Ekonomie evropské integrace*. 4. vyd. Přeložil Stanislav ŠAROCH. Praha: Grada, 2013, s. 250.

Nyní dojde k povolení migrace. Jak bylo již výše uvedeno, země D má vyšší mzdy než země Z, proto budou pracovníci proudit právě ze země Z do země D. Příliv pracovníků do země D bude mít v této zemi za následek tlak na mzdy směrem dolů (tím bude docházet i k poškození dosavadních pracovníků v zemi D, jejichž mzdy se budou snižovat), naopak vlastníci kapitálu v zemi D budou získávat. K opačné situaci dojde v zemi Z, kde z důvodu přesunu práce do země D, budou mít mzdy tendenci růst (pracovníci si tedy polepší), ale vlastníci kapitálu budou naopak trpět. Pokud v zemích nebudou existovat kulturní, jazykové, právní bariéry nebo neochota stěhovat se do jiné země či jiná překážka, bude migrace nadále pokračovat až do doby, dokud mzdy nebudou v obou zemích na stejné úrovni. Tato situace je na obrázku znázorněna bodem Q' a mzdami w' v obou zemích.²³

Z obrázku dokážeme vyčíst také dopady migrace na blahobyt u obou zemí a jejich pracovníků. K posouzení tohoto účelu nám budou sloužit jednotlivé obdélníky označené velkými písmeny (A, B, C, D, E, F). Obdélník označený písmenem A představuje ztrátu domácích pracovníků (tedy pracovníků ze země D), jejichž mzdy klesly o $w - w'$ (hlavní

²³ BALDWIN, Richard E. a Charles WYPLOSZ. *Ekonomie evropské integrace*. 4. vyd. Přeložil Stanislav ŠAROCH. Praha: Grada, 2013, s. 250.

příčinou této ztráty je přesun pracovníků z bodu Q do Q'). Vlastníci kapitálu v zemi D, kteří migrací získávají, jak bylo vysvětleno výše, zvýšili své výděly o obdélník A + trojúhelník B. Z výše uvedeného můžeme vyhodnotit, že celkový ekonomický dopad migrace na občany v zemi D je kladný a je roven trojúhelníku B. Pracovníkům země Z, kteří zůstávají ve své zemi, rostou mzdy z w^* do w' , velikost je dána obdélníkem D. Ztráta vlastníků kapitálu v zemi B je zobrazena jako obdélník E + trojúhelník D).

Na druhé straně můžeme z grafu pochopit, že imigranti zvyšují celkový produkt země A o plochu B + C + D + E, ale plocha o velikosti C + D + E (w' krát příliv práce $L^* - L'$) tohoto zvýšení není vyplácena domácím zaměstnancům, ale jde ve prospěch imigrantů. U země Z nacházíme takové vysvětlení, že její pracovníci v zahraničí vydělávali plochu E, nyní ale získávají C + D + E, a tedy získávají D + E. Celkový zisk země Z se rovná trojúhelníku C.

Migrací někteří účastníci ztrácejí a někteří naopak zase získávají. Co se týká země jako celku, tak obě země z pohybu pracovní síly získávají. Migrace významně přispívá k alokaci výrobních faktorů, čímž zlepšuje celkovou výkonnost a hlavně efektivnost ekonomiky EU. Zisky se rozdělují mezi obě země, země Z získává plochu C a země D získává plochu B.²⁴

3.3.2 Empirické východisko

Obecně ekonomické studie říkají, že pokud nabídka práce ze strany zahraničních migračních pracovníků v domácí zemi stoupne o 1 %, změní se mzdy domácích pracovníků o -1 - 1 %.

Z výše charakterizovaných závěrů je možné shrnout dvě hlavní myšlenky, a to, že:

1. Ne vždy přistěhovalectví snižuje mzdy (státy přijímají pracovníky s dovednostmi, které jsou komplementární k dovednostem domácích pracovníků – to způsobuje méně „poražených“).

²⁴ BALDWIN, Richard E. a Charles WYPLOSZ. *Ekonomie evropské integrace*. 4. vyd. Přeložil Stanislav ŠAROCH. Praha: Grada, 2013, s. 250-251.

2. Dopad migrace na mzdy (pozitivní nebo negativní) je velmi malý (to částečně způsobuje i fakt, že země se snaží omezit příchod takové pracovní síly, která by měla velký negativní tlak na mzdy).²⁵

3.3.3 Důsledky mobility pracovní síly

Mezinárodní mobilita pracovní síly s sebou přináší pozitivní i nežádoucí dopady na domácí zemi, jakožto i na zemi zahraniční. V následujícím přehledu jsou zobrazeny nejvýznamnější důsledky mobility práce.

Pozitivní důsledky pro přijímající/zahraníční zemi

- Imigranti zaplňují mezery na pracovním trhu (jedná se zejména o obory, které nejsou pro domácí pracovníky tolik atraktivní – např. práce ve stavebnictví, pohostinství apod.).
- Přílivem imigrantů roste spotřeba zboží a služeb, tím i agregátní poptávka a HDP.
- Zahraniční pracovníci v přijímající zemi přispívají k růstu agregátní nabídky, a tím i k ekonomickému růstu.
- Rostou daňové příjmy od imigrantů, tím se snižují inflační tlaky (z důvodu nižších mezd). Imigranti jsou obvykle čistými plátcí do státního rozpočtu (jejich platby za daně, odvody a poplatky jsou obvykle vyšší, než na ně vynakládá stát).
- Imigranti přináší a domácím pracovníkům předávají nové zkušenosti, znalosti a pracovní dovednosti.
- Nabídka práce je pestřejší, a proto si firmy mohou vybrat levnější a flexibilnější pracovní síly.
- Imigranti, kteří jsou kvalifikovaní a specializovaní přináší domácí zemi úsporu nákladů zejména na vzdělání a školení (země získává již vyškolené a kvalifikované pracovníky).
- Příliv imigrantů, kteří jsou často z různých koutů světa, s sebou přináší i kulturní obohacení a rozvoj informovanosti.

²⁵ BALDWIN, Richard E. a Charles WYPLOSZ. *Ekonomie evropské integrace*. 4. vyd. Přeložil Stanislav ŠAROCH. Praha: Grada, 2013, s. 252.

- Zahraniční pracovníci v přijímající zemi přispívají i ke snižování negativních demografických dopadů (stárnutí populace).

Negativní důsledky pro přijímající/zahraniční zemi

- Na trhu práce dochází ke konkurenci nebo také ke skryté diskriminaci cizinců, což může mít v některých případech za následek snižování mezd.
- Konkurence imigrantů často vyvolává sociální nepokoje (někdy může vést až ke xenofobii vůči cizincům spojené s kriminalitou). Společnost imigranty sice odmítá, ale zároveň využívá jejich levných služeb (obvykle k této situaci dochází, pokud trh práce přijímající země je málo pružný a absorpce imigrantů na zahraničním trhu je velmi obtížná).
- Pokud imigranti obdrží v domácí zemi vyšší mzdu, než by reálně obdrželi v zemi svého původu, stoupá jejich adaptabilita a ochota k mobilitě. Zároveň klesají jejich nároky na vyžití jejich kvalifikace, na bydlení, stravování, pracovní prostředí aj. Tato skutečnost není atraktivní pro instituce, které chrání domácí pracovní trh (často bývají zavedeny přísnější podmínky pro získání pracovního povolení).
- Přílivem imigrantů rostou náklady na integraci cizinců a také roste příjmová nerovnost v domácí zemi.
- Imigranti, kteří bývají často diskriminováni a vylučováni ze společnosti, vytváří vlastní komunity (např. ghetta).
- Imigrace s sebou přináší také problémy s nelegální migrací, kterou jsou potom domácí země nucené řešit.²⁶

Pozitivní důsledky pro vysílající/domácí zemi

- Odchodem emigrantů se snižuje nabídka pracovní síly, čímž může klesat míra nezaměstnanosti. Zároveň odcházející emigranti v zahraničí mohou získat i takové pracovní příležitosti, kterých by se jim v domácí zemi nedostalo.
- Pokud emigrant ze zahraničí posílá finanční prostředky své rodině do domácí země, dochází zde i k růstu devizových zdrojů (použitelné pro růst domácí ekonomiky).

²⁶ KUNEŠOVÁ, Hana. *Světová ekonomika: nové jevy a perspektivy*. 2., dopl. a přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2006. Beckovy ekonomické učebnice, s. 86-87.

- Odchodem pracovníků do zahraničí, může domácí země vynaložit více financí na vzdělávání, školení jednotlivců, na sociální oblasti apod.
- S růstem zahraniční migrace může docházet ke zvýšení obchodu a investic mezi domácí a zahraniční zemí (díky aktivitám zahraničních komunit).
- Pracovníci vracející se zpět do domácí země s sebou přináší nové znalosti, zkušenosti, dovednosti a know-how.
- Odchod pracovníků do zahraničí bývá častým stimulem pro vlády domácích zemí k tomu, aby investovali více finančních prostředků do lidského kapitálu.

Negativní důsledky pro vysílající/domácí zemi

- Odliv vysoce kvalifikovaných pracovníků (tzv. brain drain) negativně ovlivňuje celou řadu oborů (zejména zdravotnictví, vědu, výzkum, školství). V důsledku toho potom dochází ke zpomalení růstu ekonomiky a produktivity práce.
- V případě trvalé emigrace pracovníků z domácí země, ztrácí stát odborné a vyškolené pracovníky. Zároveň se státu také nevrátí investice, které v minulosti vynaložil na školení a vzdělání emigrantů.
- Zvyšuje se tlak na růst mezd v odvětvích a oborech, u kterých dochází k odlivu pracovní síly do zahraničí a tím i k nedostatku pracovních sil pro tyto obory. Pracovní imigranti, kteří se ze zahraničí vrací zpět do vysílající země, mají potom vyšší požadavky na mzdu.
- Růst mezd zvyšuje náklady a tím ohrožuje podniky v domácí zemi.
- Pokud rostou mzdy v ekonomice, může docházet k růstu inflace včetně jejích negativních dopadů.
- Finanční podpory emigrantů zasílané rodinám do domácích zemí mohou být jen dočasné.
- Domácí stát se může dostat do problémů, vrátí-li se velký počet emigrantů domů najednou.
- Migrace může přispívat k růstu rozdílů důchodů v domácí zemi.²⁷

²⁷ CIHELKOVÁ, Eva. *Světová ekonomika: obecné trendy rozvoje = World economy : general trends in its development*. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckova edice ekonomie, s. 120.

3.3.4 Specifické formy mezinárodní mobility

V následujících kapitole jsou stručně popsány specifické případy mezinárodní mobility pracovní síly.

Přeshraniční migrace

Do této kategorie zařazujeme ty pracovníky, kteří žijí v zemi svého původu a za prací do zahraničí dojíždějí (tzv. pendlují). V důsledku toho potom může docházet k destabilizaci lokálního trhu práce domácí země (chybí pracovní síly ve stavebnictví, zdravotnictví, pohostinství apod.).²⁸

Odliv mozků

Významný trend posledních let označujeme jako odliv mozků (tzv. brain drain), kdy dochází k odsunu stále většího počtu vysoce kvalifikovaných pracovníků ze země původu do zahraničí. Nejčastěji dochází k odchodu z nejhudších rozvojových zemí do zemí vyspělých. Odliv mozků postihuje ale i vyspělé země. Ve velké míře se odborníci stěhují zejména do USA, v rámci Evropy do Švýcarska a v rámci EU do Velké Británie. Zde nachází emigranti nejen lepší mzdové ohodnocení, ale například i nižší daně, spolupráci univerzit s podniky, větší flexibilitu v zaměstnání nižší míru administrativy apod.²⁹

Nelegální migrace

Velkým problémem, který se začal objevovat již v průběhu 90. let a zaznamenal prudký nárůst ve 21. století, je nelegální migrace. Hlavními důvody nárůstu lze zmínit otevřenost Evropy, potažmo odstranění vnitřních hranic mezi zeměmi EU. Cílovou destinací většiny nelegálních migrantů v rámci Evropy je Německo.

²⁸ KUNEŠOVÁ, Hana. *Světová ekonomika: nové jevy a perspektivy*. 2., dopl. a přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2006. Beckovy ekonomické učebnice, s. 94.

²⁹ CIHELKOVÁ, Eva. *Světová ekonomika: obecné trendy rozvoje = World economy : general trends in its development*. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckova edice ekonomie, s. 106.

3.4 Evropská integrace

3.4.1 Historie evropské integrace

Myšlenky evropské integrace se ve společnosti objevovaly již dávno. Jako významnější historické příklady úvah o evropském sjednocení lze uvést koncepci Jiřího z Poděbrad, Panevropskou unii nebo projekt "Evropský federativní svaz" z návrhu francouzského premiéra Aristida Brianda.

V polovině 40. let 20. století si hrůzy způsobené válečnou devastací vynutily základní otázku: Jak se Evropa může vyvarovat další války? Kdy jindy než tehdy mohla být myšlenka sjednocené Evropy aktuálnější. V roce 1946 tedy Winston Churchill ve svém projevu vybízí k co nejužší spolupráci Evropanů, kterou nazývá jako "Spojené státy evropské". Tato myšlenka je považována jako nejznámější návrh poválečného uspořádání Evropy.³⁰

Základními motivacemi integračního procesu bylo tedy úsilí zajistit na evropském kontinentu pocit míru a bezpečnosti. Dalším důvodem pro vytvoření sjednocené Evropy byla například i potřeba překonat předchozí nepříznivé zkušenosti s nacionalistickým extremismem. Nová, poválečná Evropa měla začlenit německou společnost a mít možnost monitorovat její hospodářství, obranu, politiku aj. (hlavními protagonisty tedy ne náhodou byla Francie na straně jedné a Německo na straně druhé). Mimo jiné integrace Evropy byla i reakcí na upevňující se postavení Sovětského svazu v rámci střední a východní Evropy a také rýsující se rozdělení Evropy na dva politicky, bezpečnostně a ekonomicky oddělené bloky. V neposlední řadě lze také jako významný faktor integrace Evropy zmínit touhu občanů po volném pohybu v Evropě (předtím byl pohyb zboží, osob i služeb velmi striktně regulován zejména z důvodu připravujícího se válečného konfliktu). A snad posledními dvěma důvody, které byly v 50. letech charakterizujícími pro sjednocování Evropy, byla přání zvýšit hospodářský blahobyt a sociální stabilitu evropských obyvatel a zesílení mocenského evropského centra.³¹

Základním stavebním kamenem v cestě za evropským sjednocením byla tzv. Schumanova deklarace, která byla zveřejněna 9. května 1950 francouzským ministrem

³⁰ BALDWIN, Richard E. a Charles WYPLOSZ. *Ekonomie evropské integrace*. 4. vyd. Přeložil Stanislav ŠAROCH. Praha: Grada, 2013, s. 30.

³¹ CIHELKOVÁ, Eva a Jaroslav JAKŠ. *Evropská integrace - Evropská unie*. V Praze: Vysoká škola ekonomická, Nakladatelství Oeconomica, 2004, s. 6-7.

zahraníčí Robertem Schumanem (s významným přispěním i Jeana Monneta), která navrhla vytvoření Evropského společenství uhlí a oceli (ESUO). Smlouva o založení ESUO byla v roce 1951 podepsána v Paříži šesti státy (Belgie, Lucembursko, Nizozemsko, Spolková republika Německo, Francie a Itálie) a vstoupila v platnost roku 1952. Cílem Pařížské smlouvy bylo vytvořit společný trh s uhlím a ocelí mezi členskými státy. Úspěšná spolupráce v rámci nově vzniklého společenství a zmírněné napětí v Evropě přispěly ke vzniku dvou nových společenství, kterými byly Evropské hospodářské společenství (EHS) a Evropské společenství pro atomovou energii (EURATOM). Římské smlouvy, zakládající obě společenství, byly podepsány v roce 1957 v Římě, s platností od roku 1958. EHS si kladlo za cíl uskutečnit společný trh, založený na 4 základních svobodách (volný pohyb zboží, volný pohyb služeb, volný pohyb pracovníků a volný pohyb kapitálu a plateb). EURATOM upravoval podmínky spolupráce při využívání jaderné energie. Instituce ESUO, EHS a EURATOM byly potom v roce 1965 sloučeny do Evropských společenství (ES). Tzv. Slučovací smlouva vstoupila v platnost roku 1967. Společnými orgány sjednocených společenství byly komise ES, jednotné shromáždění ES (dnešní Evropský parlament), Rada ES a Evropský soudní dvůr (existoval ale již od založení EHS a EURATOMU). V roce 1968 byl mimo jiné dokončen vznik celní unie, která eliminovala tarify a kvóty vnitřního obchodu společenství.³²

V roce 1961 Velká Británie, která zpočátku ES neuznávala (Velká Británie totiž jako protipól k ES založila Evropské sdružení volného obchodu - ESVO, které ale nebylo dostatečným substitutem k již existujícímu evropskému společenství a jeho členské "šestce" – společenství ale funguje dodnes, viz níže), požádala o vstup do EHS. Po vzoru Velké Británie požádaly o vstup i další státy: Irsko, Dánsko a Norsko. Po zdoluhavých jednání ze strany členské šestky ES bylo nakonec členství, výše zmíněných 4 států v ES, potvrzeno (Norsko ale v referendu odmítlo). Proto roku 1973 bylo uskutečněno první rozšíření ES, kdy přistoupily Velká Británie, Irsko a Dánsko. Sedmdesátá léta nebyla pro ES ekonomicky ideálním obdobím, ale postupné vytváření podmínek pro integraci navenek přitahovalo další státy. V roce 1981 se ES rozšířilo o Řecko, o pět let později v roce 1986 přistoupily státy Portugalsko a Španělsko. V témže roce byl podepsán Jednotný evropský akt (JEA). Jednalo se o smlouvu, na níž byl založen program na řešení

³²TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ a Jiří MALENOVSKÝ. *Právo Evropské unie*. Praha: Leges, 2013. Student (Leges), s. 37-40.

volného obchodu a jednotného trhu, JEA byl první hlubší změnou Smlouvy o EHS.³³ Ovšem nejdůležitějším a také nejintenzivnějším zásahem do evropské integrace od Římských smluv se stala v roce 1991 Maastrichtská smlouva (formálně nazývána jako Smlouva o Evropské unii), platná v roce 1993. Smlouva o EU definovala strukturu tzv. tří pilířů:

1. stávající Evropská společenství,
2. společná zahraniční a bezpečnostní politika,
3. spolupráce v oblasti práva a vnitřní politiky.³⁴

Dalšími významnými body, vycházející z Maastrichtské smlouvy, bylo vytvoření občanství EU (právo na stěhování a bydlení v kterémkoli členském státě a možnost volit v evropských a místních volbách v kterémkoli členském státě), nastavení pravidel pro volný pohyb kapitálu, zachování principu subsidiarity (decentralizace), upevnění moci Evropského parlamentu nad legislativu EU, dohoda o přijetí vnitřní měny aj.

Čtvrté rozšíření přišlo v roce 1995 a EU se rozrostla o státy Rakousko, Švédsko a Finsko. Další milník ve fungování EU představovala Amsterodamská smlouva, podepsaná v roce 1997 a platná v roce 1999. Jejím nejvýznamnějším přínosem bylo vytvoření tzv. prostoru svobody, bezpečnosti a práva. Mimo jiné také začlenila Schengenskou smlouvu (postupné umožnění cestování přes hranice bez pasových kontrol) do právního systému EU. Třetí pilíř byl Amsterodamskou smlouvou definován už jen jako Policejní a soudní spolupráce v trestních věcech. Na zasedání Evropské rady v Nice v roce 2001 byla revidována Smlouva o EU a po ratifikaci členskými státy vstoupila v platnost roku 2003. O rok později v roce 2004 k EU přistoupily státy Česká republika, Estonsko, Kypr, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovinsko, Slovensko (kromě Malty a Kypru postkomunistické země), čímž bylo fakticky ukončeno rozdělení Evropy na východní a západní. K deseti novým členům EU se v roce 2007 připojilo ještě Rumunsko a Bulharsko.

Další mezinárodní smlouvou v pořadí, která měnila a doplňovala ustanovení dosavadních zřizovacích smluv, byla Lisabonská smlouva, podepsaná roku 2007 v Lisabonu. V platnost vstoupila roku 2009 a zejména zrušila dosavadní pilířovou

³³ BALDWIN, Richard E. a Charles WYPLOSZ. *Ekonomie evropské integrace*. 4. vyd. Přeložil Stanislav ŠAROCH. Praha: Grada, 2013, s. 41-48.

³⁴ PELTRÁM, Antonín. *Evropská integrace a Česká republika*. Praha: Grada, 2009, s. 28.

strukturu, čímž bylo zrušeno i dosavadní Evropské společenství, které nahradila Unie (EURATOM zůstal nedotčen). Dále také EU díky Lisabonské smlouvě reformovala své instituce. V roce 2013 byla EU rozšířena prozatím naposledy, a to o Chorvatsko.³⁵

Evropská integrace byla vždy založena na určujících politických faktorech. Od přání vyhnout se dalšímu válečnému konfliktu až po touhu sdílet plody sjednocujícího se mocenského centra spolu s novými demokratickými státy střední a východní Evropy. Cíle integrace byly politické, prostředky k jejich dosažení byly vždy založeny na ekonomickém základě.

Během evropského sjednocování bylo dosaženo třech velkých posunů. Zformovala se celní unie. Byla uskutečněna strategie jednotného trhu, která odstranila mnoho netarifních překážek a také liberalizovala tok kapitálu. Všechny členy EU sloučila hospodářská a měnová unie.³⁶

Všechny tyto zmíněné kroky, které vedly k hlubší integraci, přinesly ale také diskriminační efekty, které vyvolávaly reakce u členských států Unie. *"Stejně jako povalení jedné kostky domina vyvolá řetězovou reakci, která vede ke spadnutí celého domina, diskriminační efekty integrace EU vytvořily silnou gravitační sílu, která postupně vtáhla většinu zdráhavých Evropanů do EU."*³⁷ Je-li možné definovat nějaké poučení pro budoucnost, pak je možné konstatovat, že rozšíření z roku 2004 a 2013 dává šanci pro další možnosti rozšiřování Unie dále na jih a na východ.

³⁵ TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ a Jiří MALENOVSKÝ. *Právo Evropské unie*. Praha: Leges, 2013. Student (Leges), s. 49-54.

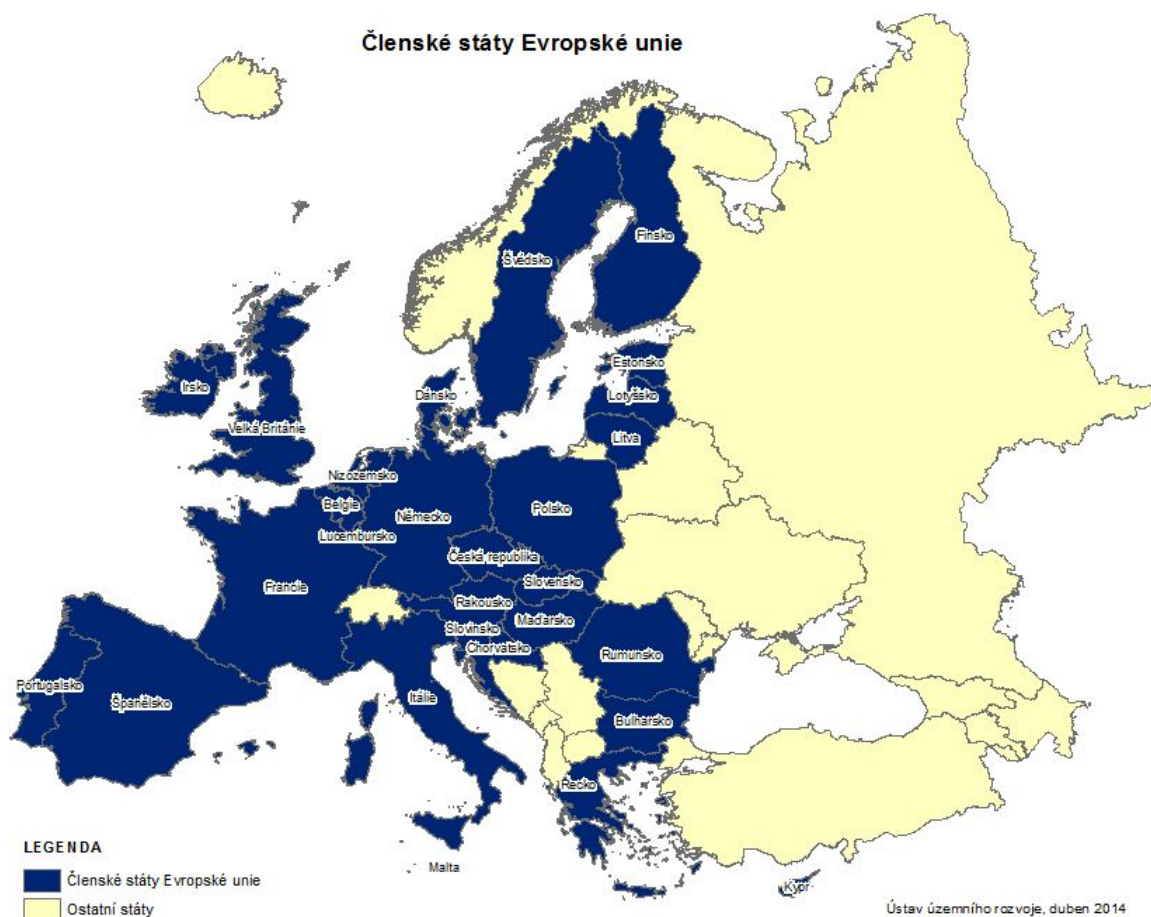
³⁶ BALDWIN, Richard E. a Charles WYPLOSZ. *Ekonomie evropské integrace*. 4. vyd. Přeložil Stanislav ŠAROCH. Praha: Grada, 2013, s. 59.

³⁷ Tamtéž, s. 59.

3.4.2 Současná Evropská unie

Evropská unie představuje v současnosti největší politicko-ekonomické uskupení na světě. K roku 2017 čítá celkem 28 států, kterými jsou: Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Chorvatsko, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Spojené království, Španělsko, Švédsko. Potenciálními kandidátskými zeměmi jsou: Albánie, Makedonie, Černá Hora, Srbsko a Turecko.

Obrázek č. 5
Členské státy EU



Zdroj: <http://portal.uur.cz/mezinarodni-souvislosti/uzemne-planovaci-nastroje-na-celostatni-urovni-v-zemich-eu.asp>

Do EU může vstoupit každý evropský stát, který uznává její demokratické hodnoty a zároveň se zavazuje je i podporovat. Detailněji řečeno – země, která chce vstoupit do EU musí splňovat následující (všechny) podmínky členství:

- politické – členský stát musí mít stabilní instituce, které zaručují demokracii, právní stát a lidská práva,
- ekonomické – členský stát musí mít fungující tržní hospodářství a dále schopnost odolávat konkurenčním tlakům a tržním silám EU,
- právní – členský stát musí přijmout platné právo EU (zejména cíle politické, hospodářské a měnové unie).³⁸

Hlavní cíle a hodnoty EU jsou mimo jiné definovány v hlavních pramenech Evropské unie, tzn. ve Smlouvě o EU a ve Smlouvě o fungování EU. Každý členský stát má povinnost respektovat hodnoty, na nichž je EU založena, nedodržení a nerespektování může být tvrdě sankcionováno - může vést až k pozastavení členských práv nebo k faktické izolaci členského státu. Jako cíle definují hlavní zákony EU podporu míru, svých hodnot (viz výše) a blahobytu obyvatel EU, kterých lze dosáhnout v kombinaci s následujícími prostředky: prostor svobody, bezpečnosti a práva bez vnitřních hranic, vnitřní trh, hospodářská a měnová unie. Ve vztazích s okolním světem EU zastává své hodnoty a zájmy a přispívá k ochraně svých občanů.³⁹

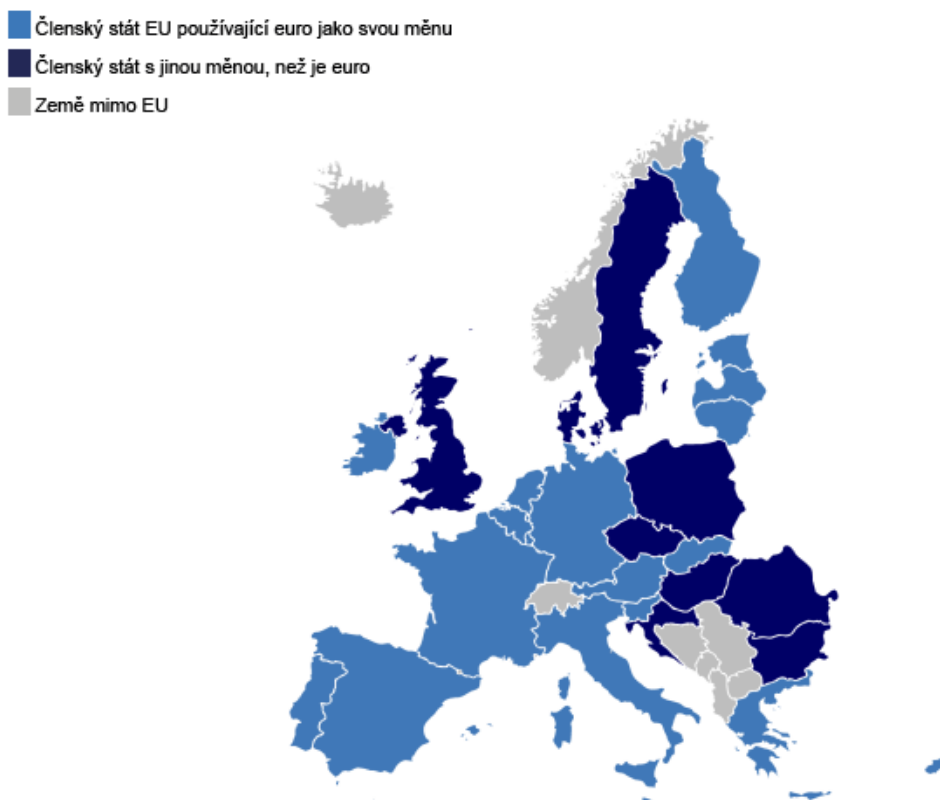
Pravděpodobně nejhmatatelnějším úspěchem evropské integrace je společná měna států EU. Euro se začalo užívat ke dni 1.1.1999 jako virtuální měna pro bezhotovostní platby a v účetnictví, bankovky a mince jsou v oběhu od 1.1.2002. Společnou měnu zavedlo již 19 členských států EU. Území těchto států, které přijaly společnou měnu se nazývá eurozóna. Do eurozóny patří následující země (viz obrázek č. 6): Belgie, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Malta, Německo, Nizozemsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko. Euro je po americkém dolaru druhou nejsilnější a nejdůležitější mezinárodní měnou, díky čemuž získala EU větší vliv ve světě. Hlavními účely zavedení společné měny je například odstranění nákladů spojených s užíváním více měn, eliminace problémů souvisejících

³⁸ Oblasti politiky Evropské unie: Rozšíření. *EUROPA.eu* [online]. [cit. 2017-02-22]. Dostupné z: http://europa.eu/european-union/topics/enlargement_cs.

³⁹ TÝČ, Vladimír. *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*. 6., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Leges, 2010. Student (Leges), s. 30.

s výkyvy směnných kurzů. Díky euru mohou podniky snadněji obchodovat v zahraničí, ekonomika je stabilnější a lidé mají usnadněné cestování a nakupování v zahraničí.⁴⁰

Obrázek č. 6
Mapa eurozóny



Zdroj: <https://www.ecb.europa.eu/euro/intro/html/map.cs.html>

3.4.3 Vnitřní trh EU

„Nelze se nezamilovat do vnitřního trhu“ (Jacques Delors).

Jinými slovy označován také jako Evropský jednotný trh, Evropský vnitřní trh nebo Evropský společný trh představuje vnitřní trh Evropské unie projekt evropské integrace v ekonomické oblasti, v podstatě výsledek padesátiletého úsilí. Prostor bez vnitřních hranic, který byl spuštěn 1.1.1993, je výsledkem usilovné snahy o naplnění principu čtyř ekonomických svobod. Volný pohyb zboží, služeb, osob a kapitálu, na nichž stojí myšlenka evropské integrace, nyní může probíhat bez nadbytečných legislativních,

⁴⁰ Finanční prostředky EU: Euro. *EUROPA.eu* [online]. [cit. 2017-02-22]. Dostupné z: http://europa.eu/european-union/about-eu/money/euro_cs.

technických a finančních překážek. Otevřenost ekonomik a také obchodu s sebou přináší i otevření jednotlivých zemí sobě navzájem, a to jak politicky, kulturně a sociálně.

Jako konečné cíle vnitřního trhu EU se oficiálně uvádí dva:

1. Ekonomický – zvýšit a udržet ekonomickou prosperitu (odstraněním bariér, které brání využití ekonomického potenciálu účastníků, tím zvyšovat životní úroveň a kvalitu života).
2. Politický – přispět ke „stále užšímu spojení evropských národů“ (spojení z Preambule Římské smlouvy z roku 1957), a tím zároveň odstranit staletá politická soupeření v Evropě.⁴¹

Na správném fungování jednotného trhu a také na programu jeho dokončování se podílejí téměř všechny instituce EU.

Oproti původnímu společenskému trhu pamatuje vnitřní trh na občanský prvek. Ten se odráží zejména v koncepci volného pohybu osob. Zatímco původní společenský trh počítal v tomto ohledu pouze s volným pohybem osob za ekonomickým účelem (podnikání, práce), vnitřní trh naopak zohledňuje i volný pohyb za mimoekonomickým účelem (občanským). Další odlišnosti vnitřního trhu od předchozího jednotného trhu spočívá hlavně v odbourání kontrol zboží na vnitřních hranicích (mimo jiné technické, sanitární, veterinární a jiné normy, které bylo třeba mezi členskými státy harmonizovat), zrušení formalit na vnitřních hranicích pro statistické účely, otevření státních zakázek subjektům i z jiných členských států, odbourání omezení k poskytování služeb (zejména finančních, ale i licencí v souvislosti s poskytováním určitých služeb v jiném členském státě, např. doprava), aj.

Vytvoření rozsáhlého hospodářského prostoru bez vnitřních hranic si vyžádalo zavedení společných postupů i v dalších oblastech, kterými jsou například sociální politika, regionální politika (respektive politika hospodářské a sociální soudržnosti) a politika na ochranu životního prostředí.⁴²

Každá ze čtyř tržních svobod vykazuje vlastní znaky, které ji vymezují oproti dalším třem svobodám. Unijní právo se také snaží, aby se základní svobody vzájemně nepřekrývaly, v praxi by totiž mohlo docházet ke sporným situacím.

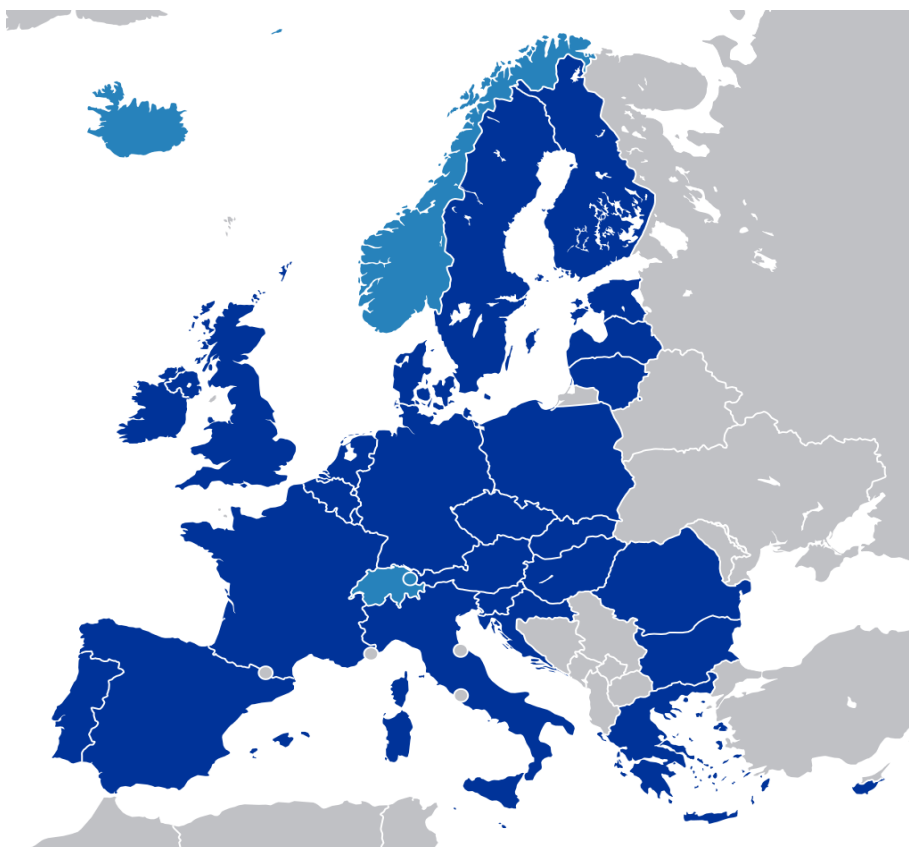
⁴¹ Základní informace o vnitřním trhu. *Euroskop.cz* [online]. [cit. 2017-02-23]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8739/sekce/zakladni-informace-o-vnitrim-trhu>.

⁴² TÝČ, Vladimír. *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*. 6., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Leges, 2010. Student (Leges), s. 161.

Základní tržní svobody tedy zakazují jakákoliv nedůvodná omezení volného pohybu zboží, osob, služeb a kapitálu. Zmíněné svobody naplňují základní principy unijního práva, tzn. i zákaz diskriminace z důvodu státní příslušnosti k jinému členskému státu. Svobody volného pohybu eliminují ale i řadu nediskriminačních faktorů (jako například určitá vnitrostátní opatření, která odrazují subjekty z jiných členských států od výkonu této svobody nebo ji činí méně přitažlivou).⁴³

Jednotný trh je zpřístupněn všem členským státům EU a také čtyřem dalším zemím, které jsou členy ESVO a vnitřního trhu využívají prostřednictvím EHP (Island, Lichtenštejnsko, Norsko) a také Švýcarsku, které se společného trhu účastní skrze své bilaterální dohody s EU.⁴⁴

Obrázek č. 7
Země vnitřního trhu EU



Zdroj: https://en.wikipedia.org/wiki/European_Single_Market#/media/File:EU_Single_Market.svg

⁴³ TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ a Jiří MALENOVSKÝ. *Právo Evropské unie*. Praha: Leges, 2013. Student (Leges), s. 210.

⁴⁴ ZAHRADNÍK, Petr. *Vstup do Evropské unie: přínosy a náklady konvergence*. Praha: C. H. Beck, 2003, s. 43.

Ze čtyř ekonomických svobod vnitřního trhu EU je v následující kapitole podrobněji popsán volný pohyb osob, který představuje klíčový faktor pro mobilitu pracovních sil v rámci Evropské unie.

3.4.4 Volný pohyb osob

Obsah svobody pohybu pracovníků přináší každému občanovi EU právo se přesunout do jiné členské země, pracovat tam a usadit se v ní, to vše za stejných podmínek, jaké platí pro občany daného státu. Stejně zásady jako pro pracovníky platí rovněž i pro pohyb živnostníků, obchodníků, řemeslníků, podnikatelů. Volný pohyb pracovníků byl poté rozšířen i na volný pohyb osob za neekonomickými účely (volný pohyb a pobyt studentů, důchodců). Do této svobody řadíme též volný pohyb osob v rámci realizace svobody usazování nebo pohyb osob, které uplatňují svobodu volného poskytování služeb (vyslaní pracovníci).⁴⁵

Již v 80. letech přestala být svoboda volného pohybu osob chápána jen jako pohyb osob za ekonomickým účelem, ale začal se klást důraz také na smysl politický a společenský. V souvislosti s tím bylo potřeba najít řešení dvou základních problémů:

1. usnadnit fyzický pohyb osob přes hranice mezi členskými státy - technický aspekt volného pohybu osob,
2. rozšířit možnost volného pohybu, potažmo možnost usidlovat se kdekoli ve Společenství, pro všechny osoby včetně těch, které nejsou ekonomicky činné - politicko-právní aspekt volného pohybu osob.

Co se týká prvního problému, pak snahy o jeho vyřešení vyvstaly ještě před přijetím Jednotného evropského aktu (ale právě JEA v této věci znamenal velký pozitivní zlom). Právní úprava zjednodušení hraničního režimu byla obsažena v tzv. Schengenských dohodách (viz níže).

Rozšíření volného pohybu, tedy řešení druhého problému, bylo zaváděno postupně. Na základě Jednotného evropského aktu byly zavedeny tři směrnice, které rozšiřovaly okruh oprávněných osob k volnému pohybu po Společenství (rozšíření volného pohybu osob pro osoby žijící z nezávislých příjmů - rent, dividend apod., pro důchodce a pro studenty).

⁴⁵ TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ a Jiří MALENOVSKÝ. *Právo Evropské unie*. Praha: Leges, 2013. Student (Leges), s. 225.

Faktické dovršení tohoto procesu přinesla Maastrichtská smlouva, která zavedla občanství Evropské unie. Přesněji tedy stanovila, že *"každý občan Unie má právo se svobodně pohybovat a pobývat na území členských států s omezeními a podmínkami stanovenými touto Smlouvou a opatřeními k jejímu provedení"*⁴⁶, čímž způsobila jakýsi převrat v koncepci svobody pohybu osob. Od roku 1993 se tedy po EU mohly svobodně pohybovat nejen pracovníci a podnikatelé, ale obyvatelé bez bližší specifikace. Omezení tohoto pohybu jsou nyní minimální a odpovídají zájmům členských států (např. ochrana veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti, zdraví obyvatelstva a osoba migrující do jiného členského státu se nesmí stát přítěží jeho sociálního systému).⁴⁷

3.4.4.1 Volný pohyb vyslaných pracovníků

Primární legislativa EU zahrnuje vysílání pracovníků do svobody volného pohybu služeb. V širším hledisku svobod vnitřního trhu ale můžeme vysílání pracovníků charakterizovat rovněž jako součást volného pohybu osob, respektive pracovníků.⁴⁸

Pojem vyslaný pracovník definuje situaci, kdy pracovník vykonává práci pro svého zaměstnavatele v jiné zemi, než je jeho sídlo. Vyslaný pracovník je podřízený svému právnímu zaměstnavateli, který mu vyplácí mzdu, dává pokyny pro výkon práce a řídí jeho práci. Právě proto, že jsou zde na scéně dvě členské země, mohou vznikat spory, podle kterých pravidel se řídit a za jakých podmínek pracovat. Obecně se vyslaní pracovníci řídí pracovními podmínkami dle pracovní smlouvy u svého, v tomto případě tedy zahraničního zaměstnavatele. U vysílaných pracovníků z členských zemí EU je nutné zohlednit ještě legislativu EU o přeshraničním pohybu pracovních sil.⁴⁹

Samotná legislativa pro vyslané pracovníky do jiných členských států byla upravována již Římskými smlouvami. Zaměstnavatelé mohou nyní vyslat své zaměstnance na základě dodržení podmínek, které stanovuje směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků.

⁴⁶ Smlouva o fungování Evropské unie. In: *Úřední věstník Evropské unie*. [online]. 2012. [cit. 2017-02-26] Dostupné také z <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=CS>.

⁴⁷ TÝČ, Vladimír. *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*. 6., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Leges, 2010. Student (Leges), s.179.

⁴⁸ CHMELAŘ, Aleš, Stanislav VOLČÍK, Aleš NECHUTA, Patrik HARATYK a Ondřej HOLUB. *Pracovní mobilita v EU v české perspektivě* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, 2016 [cit. 2017-02-26], s. 1.

⁴⁹ RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění, s. 107-108.

Směrnice stanoví, že vyslaní zaměstnanci mají nárok na soubor základních práv hostitelského členského státu, ve kterém se uskutečňuje vyslání. Mezi tyto základní podmínky, které ze zákona nebo dle kolektivní smlouvy platí v hostitelské zemi, například patří:

- sazba minimální mzdy,
- maximální délka pracovní doby a minimální doba odpočinku,
- minimální placená řádná dovolená,
- ochrana zdraví, bezpečnost a hygiena při práci,
- rovné zacházení s muži a ženami.

Doba vyslání zaměstnance nesmí překročit 24 měsíců (pokud zaměstnavatel již předem ví, že doba vyslání bude pravděpodobně trvat déle než 2 roky, pak může požádat o výjimku).

Vyslaní pracovníci mohou zůstat dále pojištěni v systému sociálního zabezpečení domovské země, k tomu je zapotřebí vystavení formuláře A1 (vystaví příslušná SSSZ).⁵⁰

V roce 2014 byla schválena revize již zmíněné směrnice 96/71/ES a byla ustanovena zejména proto, aby nedocházelo k podvodům na úkor vyslaných pracovníků nebo k jejich zneužívání. Předpisy byly stanoveny především v odvětví stavebnictví nebo silniční nákladní dopravy. Směrnice Evropského parlamentu a Rady o prosazování předpisů 2014/67/EU se týkala zejména následujícího:

- zvýšení informovanosti pracovníků i firem o jejich právech a povinnostech (ohledně pracovních podmínek),
- zlepšení spolupráce mezi orgány jednotlivých států, které odpovídají za vysílání pracovníků,
- lepší definice vyslání v tom smyslu, aby se zvýšila právní jistota vyslaných pracovníků a samozřejmě i poskytovaných služeb, také aby se zároveň vyřešila otázka fiktivních sídel (na bázi poštovních schránek), které používaly firmy k obcházení právních předpisů.

Směrnice nadále vyžaduje po společnostech vysílajících pracovníky:

- určení kontaktní osoby pro spolupráci s orgány kvůli dodržování předpisů,

⁵⁰ Vysílání pracovníků do zahraničí. *Europa.eu* [online]. [cit. 2017-02-26]. Dostupné z: http://europa.eu/youreurope/business/staff/posting-abroad/index_cs.htm.

- sdělení totožnosti, počtu zaměstnanců, kteří mají být vysláni, datum zahájení a ukončení vyslání, adresu pracoviště a termín poskytovaných služeb,
- uchování základních dokumentů (pracovní smlouvy, výplatní pásky, pracovní výkazy) aj.⁵¹

Na začátku roku 2016 Evropská komise představila návrh nové revize směrnice o vysílání pracovníků 96/71/ES, jejímž cílem je především upravit proceduru přeshraničního poskytování služeb s ohledem na férovou konkurenci a respektování práv vyslaných pracovníků. Hlavní změna by se týkala především minimálních mzdových sazeb, na něž má vyslaný pracovník nárok.⁵²

3.4.5 Schengenská dohoda

Základní dokument pro odstranění kontrol osob na vnitřních hranicích EU, nesoucí název Schengenská dohoda, byl podepsán v roce 1985 pěti státy tehdejšího Evropského společenství (Francie, Belgie, Spolková republika Německo, Nizozemsko a Lucembursko). Tímto státy deklarovaly zájem na vytvoření zóny volného pohybu osob a na zrušení kontrol na společných, tzn. vnitřních hranicích (kompenzací se mělo stát zavedení účinné kontroly na vnějších hranicích). O pět let později všechny státy znovu potvrdily své úmysly podepsáním tzv. Schengenské prováděcí úmluvy, kde byly stanoveny detaily. Zásadní změna ve volném pohybu osob vyžadovala náročnou přípravu, proto vstoupila v platnost až v roce 1995.⁵³ K zakládajícím státům postupně přibýly další členské země EU, s výjimkou Velké Británie a Irska (připojily se jen částečně), Rumunska a Bulharska (jejich přístup blokuje Nizozemsko). Členy Schengenského prostoru jsou i nečlenské země EU, a to Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko.

Odstranění kontrol na vnitřních hranicích ale postavilo EU před řešení poměrně nelehkého úkolu. Obavy ze zvýšené kriminality, nelegální imigrace a teroristů na straně

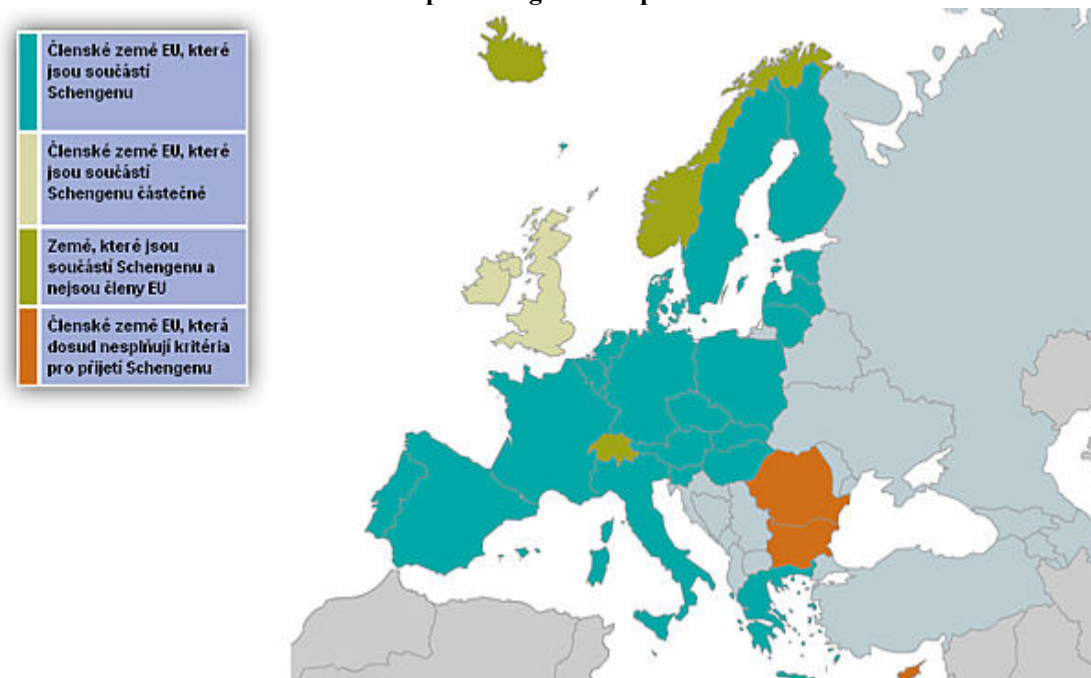
⁵¹ Evropská komise - Přehled údajů: Revize směrnice o vysílání pracovníků - často kladené otázky. *Europa.eu* [online]. [cit. 2017-02-26]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-467_cs.htm.

⁵² CHMELÁŘ, Aleš, Stanislav VOLČÍK, Aleš NECHUTA, Patrik HARATYK a Ondřej HOLUB. *Pracovní mobilita v EU v české perspektivě* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, 2016 [cit. 2017-02-26], s. 4.

⁵³ CIHELKOVÁ, Eva a Jaroslav JAKŠ. *Evropská integrace - Evropská unie*. V Praze: Vysoká škola ekonomická, Nakladatelství Oeconomica, 2004, s.169-170.

jedné a určité obavy členských států ze ztráty suverenity národních policíí a justičních orgánů na straně druhé. Aby nedošlo právě k negativním dopadům Schengenského prostoru na členské státy, dohodly se země Schengenu na kompenzačních opatřeních, která jsou závazná pro všechny zúčastněné státy. Jejich sumarizace je zejména následující: ochrana vnějších hranic, policejní a justiční spolupráce, vízová a konzulární spolupráce, ochrana osobních údajů a Schengenský informační systém.⁵⁴

Obrázek č. 8
Mapa Schengenského prostoru



Zdroj: <https://www.euroskop.cz/742/sekce/aktualni-stav/>

3.4.6 Evropské sdružení volného obchodu (ESVO)

O mezinárodní organizaci ESVO byla již malá zmínka v kapitole o historii evropské integrace. Organizace byla založena v roce 1960 zejména jako alternativa k dosavadnímu integračnímu úsilí členů tehdejšího ES (tzv. „vnitřní šestka“). Zakládajícími členy bylo následujících sedm států (tzv. „vnější sedmička“): Dánsko, Norsko, Portugalsko, Rakousko, Švédsko, Švýcarsko a Velká Británie. V roce 1961 se

⁵⁴ Co je Schengen. *Euroskop.cz* [online]. [cit. 2017-02-26]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/300/sekce/co-je-schengen/>.

přidružilo Finsko (plným členem se stalo až v roce 1986), v roce 1970 přistoupil Island a v roce 1991 Lichtenštejnsko.

Roku 1973 společenství opustila Velká Británie, po jejím vzoru Dánsko, v roce 1986 odešlo Portugalsko a v roce 1995 dále Rakousko, Švédsko a Finsko. Všechny výše zmíněné země opustily ESVO z důvodu odchodu do Evropského společenství, o těchto skutečnost hovoříme jako „dezintegrace“ ESVO.

V současné době má ESVO čtyři členy, kterými jsou Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko. Kromě Švýcarska jsou všichni členy i Evropského hospodářského prostoru (EHP), který zaručuje svobodu pohybu zboží, služeb, kapitálu a osob uvnitř Evropského vnitřního trhu. Švýcarsko v roce 1992 členství v EHP na základě povinného referenda odmítlo a ponechalo si status pozorovatele v EHP. I tak však Švýcarsko účast na Evropském vnitřním trhu má, a to na základě bilaterálních dohod s EU.⁵⁵

⁵⁵ FAJMON, Hynek, LOUŽEK, Marek, ed. *Vznik EFTA: padesát let poté : sborník textů*. Praha: CEP - Centrum pro ekonomiku a politiku, 2010. Ekonomika, právo, politika.

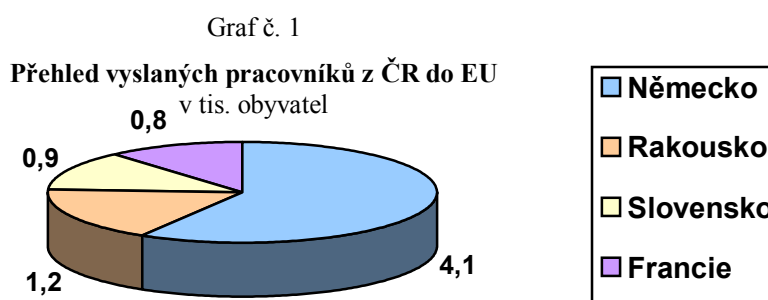
4 VLASTNÍ PRÁCE

4.1 Zmapování pracovní mobility v EU s důrazem na vyslané pracovníky

V roce 2014 se na území EU nacházelo 11,3 milionu státních příslušníků 28 členských států EU a států ESVO, kteří se pohybovali na jiném území než ve státě svého bydliště. V porovnání s rokem 2013 se počet migrantů v rámci EU zvedl o 1,4 %. Z toho bylo 8,3 milionu zaměstnaných nebo hledajících zaměstnání. Přeshraničních pracovníků všech věkových kategorií se na území EU nacházelo 1,2 milionu a do členských států EU bylo vysláno 1,3 milionu pracovníků (dle údajů počtu vystavených A1 v roce 2012 a 2013). Největšími příjemci imigrantů v produktivním věku z 28 států EU + států ESVO bylo Německo, Velká Británie, Španělsko, Itálie a Švýcarsko.⁵⁶

Formou vyslaných pracovníků tedy v EU v roce 2014 pracovalo „jen“ 0,9 % celkového počtu zaměstnanců a 17 % pracujících mimo členský stát svého původu. Vysílání pracovníků je dle výše zmíněných poznatků tedy spíše druhotným způsobem zaměstnávání rezidentů z ostatních členských států. Česká republika za rok 2014 evidovala na svém území 17,2 tisíc vyslaných pracovníků z jiných členských států a naopak do zahraničí české firmy vyslaly 10,4 tisíc pracovníků.

Níže zpracovaný graf popisuje stav vyslaných pracovníků z ČR a jejich působení v EU. Do Německa z ČR bylo vysláno v roce 2014 4 100 zaměstnanců, do Rakouska 1 200, na Slovensko necelý tisíc a do Francie 800 zaměstnanců.



Zdroj: vlastní zpracování dle Úřadu vlády ČR⁵⁷

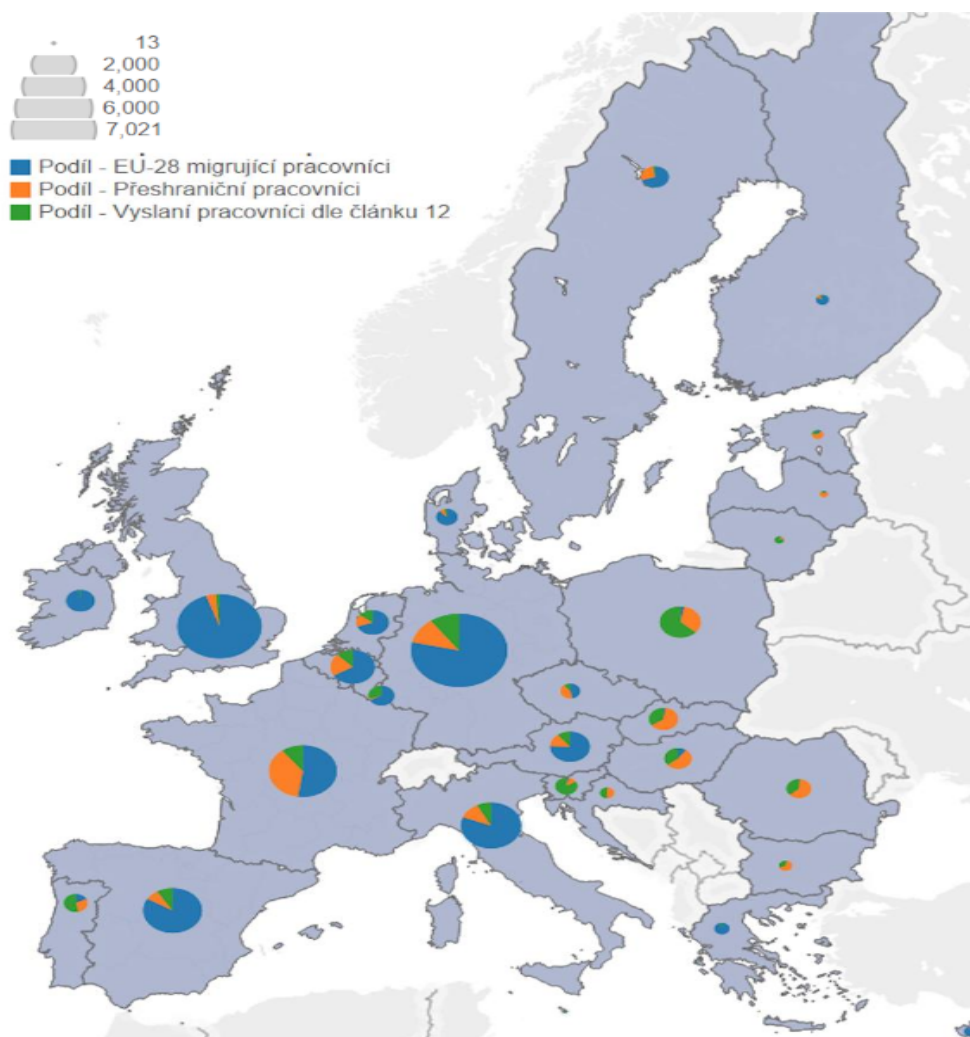
⁵⁶ TERSCH, Elena Fries a Valentina MABILIA. *2015 Annual Report on Labour Mobility* [online]. Brusel: European Commission, 2015 [cit. 2017-02-26], s. 21. Dostupné z: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15881&langId=en.

⁵⁷ CHMELARĚ, Aleš, Stanislav VOLČÍK, Aleš NECHUTA, Patrik HARATYK a Ondřej HOLUB. *Pracovní mobilita v EU v české perspektivě* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, 2016 [cit. 2017-02-26], s. 6.

Dle níže znázorněné mapy EU můžeme konstatovat, že největší počet, a to přes 7 mil. pracovníků z jiného členského státu, se nacházelo především v Německu. O něco méně, cca 6 milionů bylo evidováno ve Velké Británii, kde převažovali zejména pracovníci z 28 států EU. Naopak jen vyslaní a přeshraniční pracovníci pracovali na území Visegradské čtyřky s výjimkou České republiky, kde se pohyboval zanedbatelný počet migrujících pracovníků z EU-28. Na území Řecka, Kypru a Irska se naopak pohybovali jen pracovníci z členských států EU.

Nutno ale podotknout, že hodnoty na obrázku č. 9 nemusí být a pravděpodobně nejsou přesné z důvodu nespolehlivosti evidovaných dat a především kvůli nízké evidenci migrujících pracovníků, zaměstnaných v zahraničí trvale.

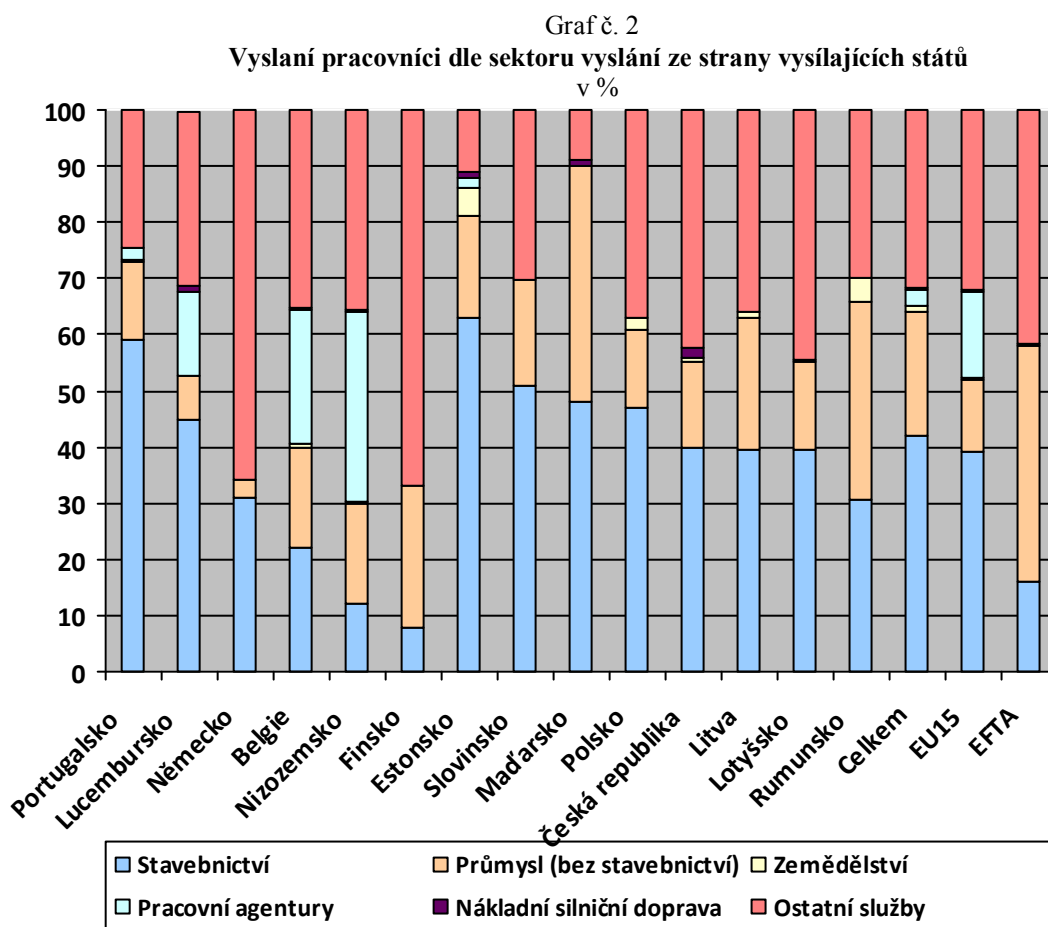
Obrázek č. 9
Rozložení odchozích pracovníků v EU dle právního charakteru a celkového počtu
 v tis. zaměstnanců



Zdroj: <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/analyzy-EU/160331-Mobilita.pdf>

V témže roce, bývali pracovníci vysíláni do zahraničí nejčastěji v oboru stavebnictví, v rámci jehož sektoru bylo vysláno průměrně 44 % všech vyslaných zaměstnanců. Ve stavebnictví jsou již dávno nastolena přísnější pravidla pro vysílání pracovníků (mají být zavedena i ve všech sektorech díky připravované směrnici z roku 2016) prostřednictvím kolektivních smluv.

Graf níže rozděluje členské státy a jejich vyslané pracovníky dle oboru.



Zdroj: vlastní zpracování dle Úřadu vlády ČR⁵⁸

Ve stavebnickém sektoru dominovaly v roce 2014 zejména Portugalsko a Estonsko. Naproti tomu Finsko mělo v tomto oboru nejnižší podíl vyslaných pracovníků, ale naopak nejvyšší počet do ostatních služeb. Firmy zemí ESVO do stavebnictví své zaměstnance

⁵⁸ CHMELARĚ, Aleš, Stanislav VOLČÍK, Aleš NECHUTA, Patrik HARATYK a Ondřej HOLUB. *Pracovní mobilita v EU v české perspektivě* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, 2016 [cit. 2017-02-26], s. 9.

příliš nevysílají, u Norska, Lotyšska, Islandu a Švýcarska je zvýšený podíl vyslaných zaměstnanců do sektoru nákladní silniční dopravy a do ostatních služeb.

V roce 2015 byla mobilita celosvětově nejvyšší od konce druhé světové války. Členské státy Evropské unie (a nejenom ty) zažily neuvěřitelný nápor migrantů z různých koutů světa, zejména z východu. Podle údajů Evropské komise a Eurostatu (přičemž v datech nejsou zohledněni nelegální migranti) se na území vnitřního trhu EU pohybovalo téměř 10,5 milionu obyvatel v produktivním věku z jiného členského státu než je jejich země původu. Z celkového počtu téměř 11 milionů bylo 8,5 milionu pracovních migrantů, tzn. zaměstnaných nebo hledajících práci. Přeshraniční pracovníci představovali 1,3 milionu, tedy 0,6 % z celkového počtu zaměstnaných v EU-28.

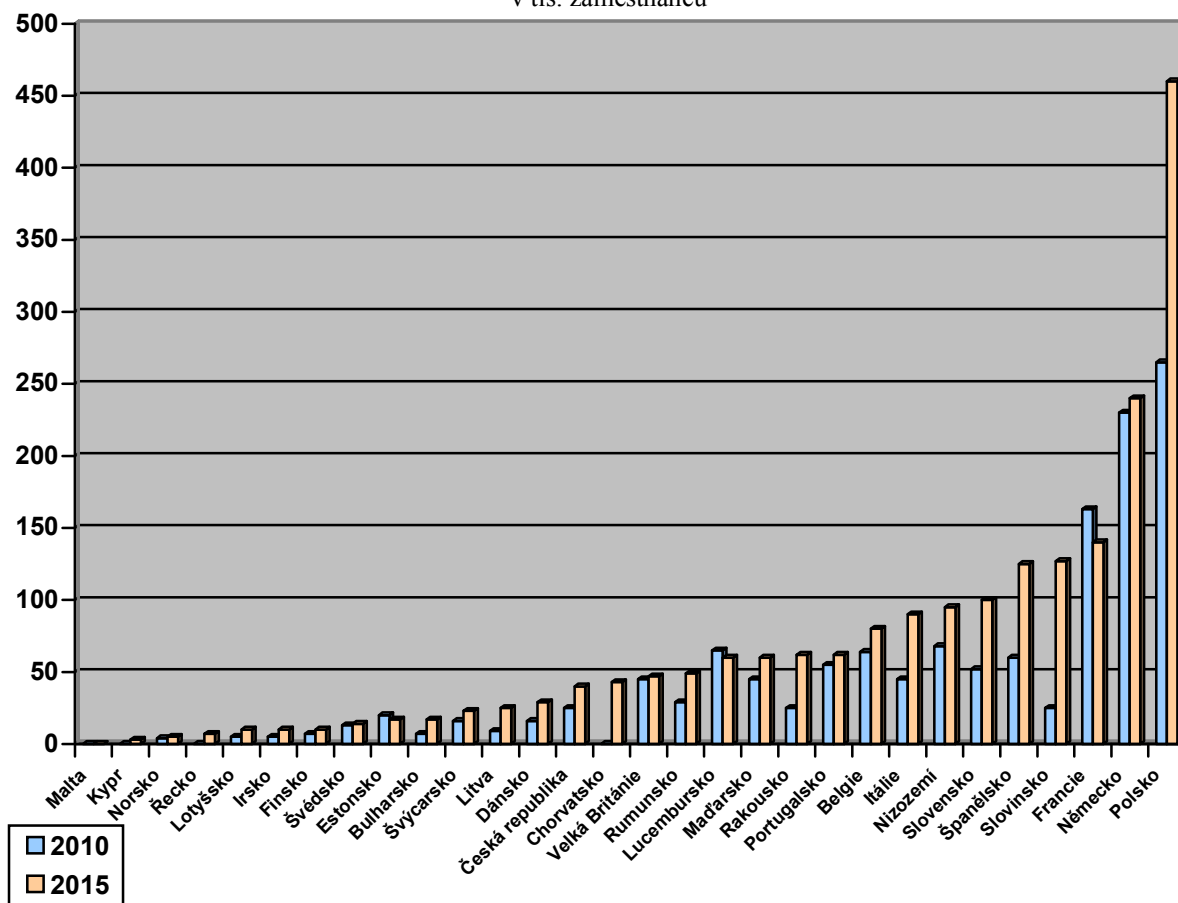
Vyslaných pracovníků se v rámci EU pohybovalo celkem 2,05 milionu zaměstnanců. Celkově se počet vyslaných zaměstnanců v rámci vnitřního trhu EU zvedl o 41 % oproti roku 2010. Průměrná doba setrvání vyslaných zaměstnanců v zemi vyslání je spíše menší než 4 měsíce. V průměru bývají pracovníci vysíláni 1,9krát za rok.⁵⁹

Dle údajů Evropské komise a dle počtu vydaných formulářů A1 za rok 2015 tvořil celkový počet vyslaných zaměstnanců necelé jedno procento zaměstnanosti EU. Je ale nutné dodat, že tento způsob není nejlepším ukazatelem k posouzení dopadů na trh práce.

Níže jsou zobrazeny dva grafy, které popisují rozdíl vyslaných pracovníků mezi lety 2010 a 2015. Nejvyšší počty vyslaných zaměstnanců hlásí Polsko v obou letech, za ním následuje Německo a třetí je Francie.

⁵⁹ *Posted workers in the EU* [online]. Brusel: European Commission, 2016 [cit. 2017-02-26]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15181&langId=en>.

Graf č. 3
Počet vyslaných zaměstnanců z pohledu vysílajících zemí: 2010, 2015
v tis. zaměstnanců

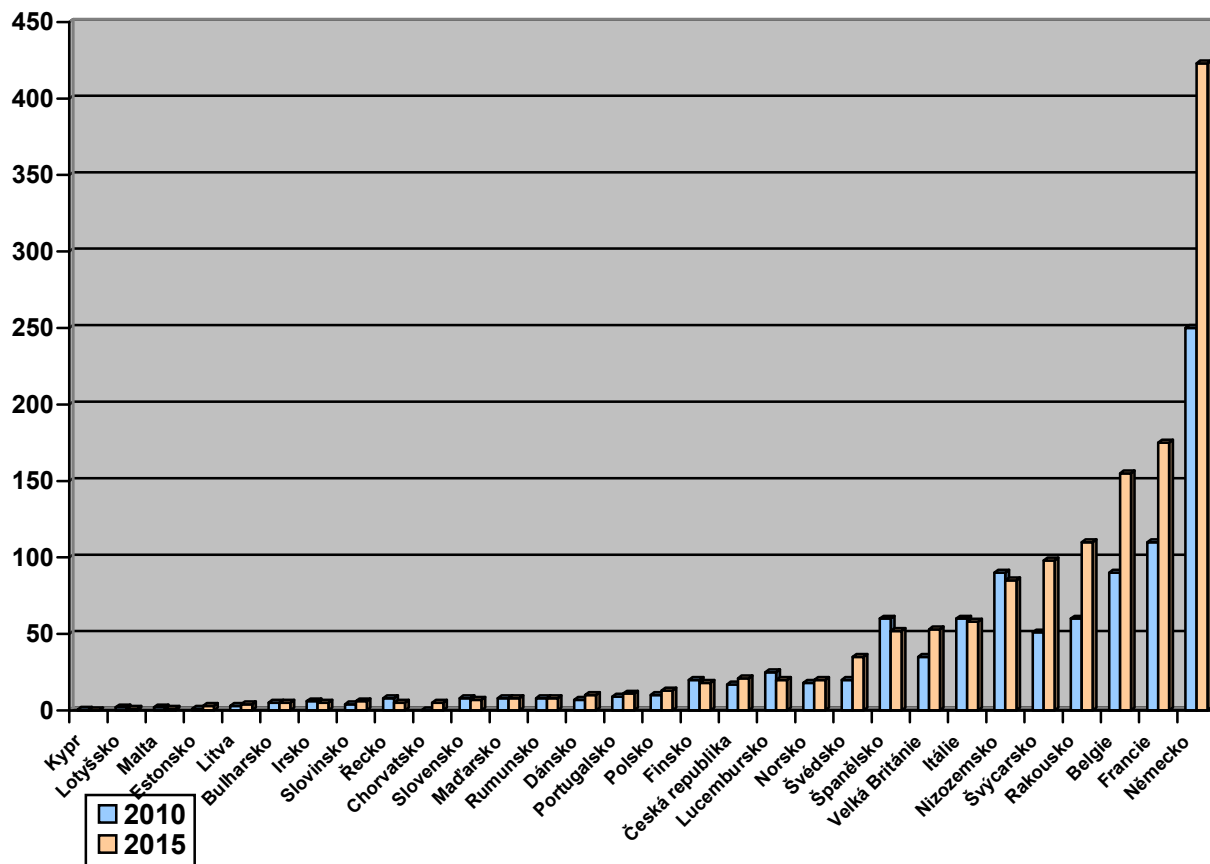


Zdroj: vlastní zpracování dle údajů Evropské komise⁶⁰

Naopak z perspektivy přijímajících zemí nejvíce vyslaných zaměstnanců bylo v roce 2010, i v roce 2015 na území Německa, Francie a Belgie. V roce 2010 mělo počet přijatých vyslaných zaměstnanců relativně vysoký i Nizozemsko, o 5 let později se ale počet vyslaných zaměstnanců na území Nizozemska snížil. Podrobnější informace je možné vyčíst z grafu č. 4.

⁶⁰ *Posted workers in the EU* [online]. Brusel: European Commission, 2016 [cit. 2017-02-26]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15181&langId=en>.

Graf č. 4
Počet vyslaných zaměstnanců z pohledu přijímajících zemí: 2010, 2015
 v tis. zaměstnanců



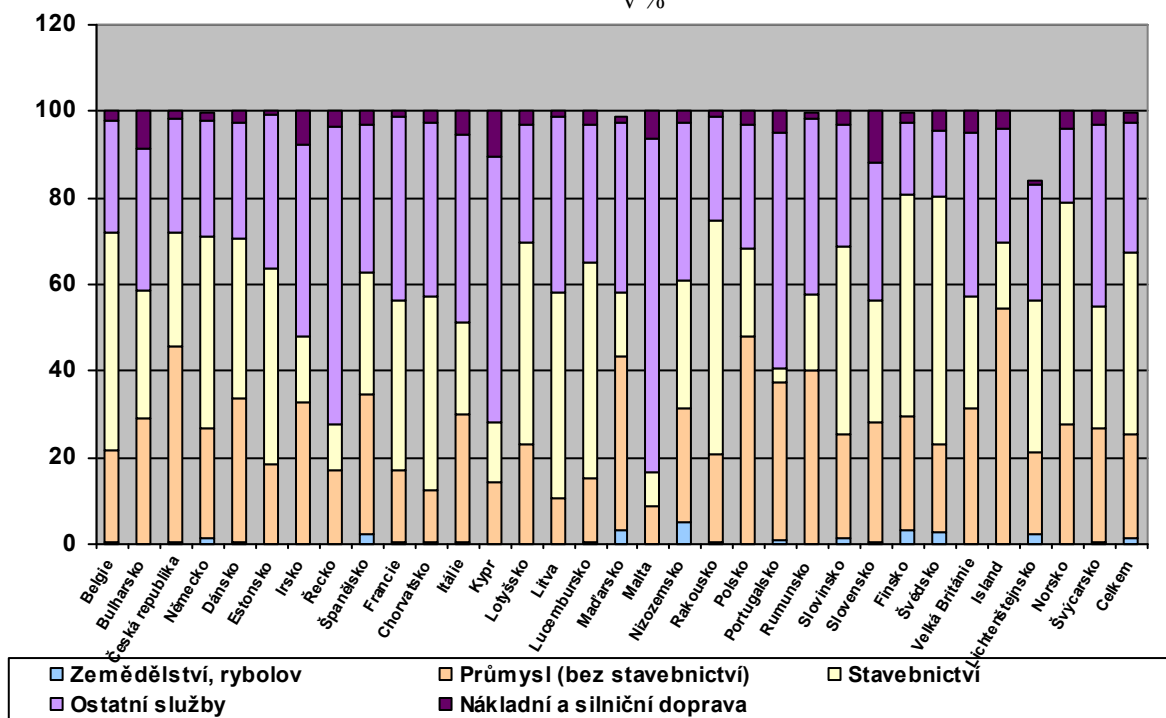
Zdroj: vlastní zpracování dle údajů Evropské komise⁶¹

Dle údajů Evropské unie a počtu vydaných formulářů A1 za rok 2015 bylo opět 41,5 % zaměstnanců vysláno do sektoru stavebnictví. Ve srovnání s předešlým rokem, se počet vyslaných pracovníků ve stavebnictví mírně snížil o 2 %, nicméně stále je do tohoto oboru vysíláno největší množství pracovníků. Téměř 33 % zaměstnanců bylo vysláno za práci do ostatních služeb a 25 % do sektoru průmyslu (kromě stavebnictví). Více o jednotlivých sektorech je znázorněno v následujícím grafu č. 5.⁶²

⁶¹ *Posted workers in the EU* [online]. Brusel: European Commission, 2016 [cit. 2017-02-26]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15181&langId=en>.

⁶² *Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2015* [online]. Brusel: European Commission, 2016 [cit. 2017-02-26], s 17. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7980&furtherPubs=yes>.

Graf č. 5
Počet vyslaných zaměstnanců do jednotlivých odvětví z pohledu přijímajících zemí
v %



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů Evropské komise⁶³

⁶³ *Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2015* [online]. Brussel: European Commission, 2016 [cit. 2017-02-26], s 26. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7980&furtherPubs=yes>.

4.2 Německo

Oficiálním názvem Spolková republika Německo (Bundesrepublik Deutschland) byla jedním ze zakládajících členů Evropského společenství v roce 1952 a zároveň je také nejlidnatějším státem EU se svými 82 miliony obyvatel. Podíl obyvatel na celkovém počtu obyvatel EU je 16 %. Německo je federální parlamentní republika a skládá se celkem z 16 spolkových zemí. V EU je zároveň nejsilnějším hráčem a jeho HDP činí 3,026 bilionu EUR. Měna v zemi je euro, členem eurozóny je Německo od roku 1999 a od roku 1995 je stát také součástí Schengenského prostoru.⁶⁴

4.2.1 Vysílání pracovníků do Německa

4.2.1.1 Pracovní povolení

Až do konce dubna 2011 platilo v Německu tzv. přechodné období pro volný pohyb pracovních sil, které mělo zamezit narušení stability pracovních trhů původních členských států EU. Regulace přílivu pracovní síly byla stanovena pro nové členské státy, které přistoupily v roce 2004 do Evropské unie. Ostatní původní státy EU otevřely své pracovní trhy již dříve, Německo a Rakousko si ponechalo právo prodloužit omezující opatření až do konce dubna 2011. Uplatňování přechodného období ale neznamenalo to, že by pracovníci z nových členských států nemohli cestovat za prací do původních členských zemí. Museli jen podstoupit složitější byrokracii ohledně získání pracovního povolení.⁶⁵

Zahraniční zaměstnavatelé mají nyní v Německu tzv. notifikační povinnost. Musí oznámit generálnímu celnímu ředitelství v Kölnu plánované vyslání svých zaměstnanců minimálně jeden den před zahájením prací. Do formuláře je nutné vyplnit následující údaje:

- údaje o zahraničním zaměstnavateli,
- obor, ve kterém budou vyslaní zaměstnanci poskytovat služby,
- místo výkonu práce,
- termín začátku prací a předpokládaný konec,

⁶⁴ Německo: Všechny členské státy EU ve zkratce. *EUROPA.eu* [online]. [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: http://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/germany_cs.

⁶⁵ Pracovní povolení. *Euroskop.cz* [online]. [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: http://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/germany_cs.

- místo v Německu, na kterém se budou nacházet příslušné dokumenty (pracovní smlouvy, pracovní docházky, mzdová vyúčtování aj.),
- odpovědnou kontaktní osobu v Německu,
- souhlas s dodržováním pracovních podmínek
- a samozřejmě údaje o pracovnících, kteří budou služby vykonávat.

Oznámení je možné provést vyplněním formuláře a jeho odesláním pomocí faxu. Od začátku roku 2017 je spuštěn také nový portál pro vyslání (www.meldeportal-mindestlohn.de), kde stačí si založit účet a přihlášení zaměstnanců už pak probíhá standardní, výše popsanou, formou. Po úspěšném odeslání nahlášení se vygeneruje ID, které je nutné předložit při případné pracovní kontrole. Generální celní ředitelství ale nezasílá žádnou zpětnou reakci, že nahlášení zaměstnavatele obdržel, notifikační povinnost se považuje za ukončenou odesláním formuláře.

4.2.1.2 Minimální mzda

1.1.2015 vstoupil v platnost zákon o minimální mzdě (Mindestlohngesetz - MiLoG), který platí plošně pro celé území Německa. Vztahuje se tedy i na mobilní zaměstnance tuzemských nebo zahraničních firem včetně přepravních společností, které přes území jen projíždí.

V některých oborech (např. stavebnictví, úklid a čištění budov) je v Německu nastolen systém všeobecně závazných tarifních smluv, který nastavuje výrazně vyšší mzdy, než je zákonem požadované minimum (minimální mzda pro rok 2017 je 8,84 EUR/hod.). Kolektivní smlouvy jsou samozřejmě závazné i pro zahraniční podniky, které vysílají na území Německa své zaměstnance.⁶⁶

Konkrétně ve stavebnictví je minimální mzda rozdílná v různých částech Německa, viz následující tabulka č. 1. Do západní části Německa řadíme staré spolkové země: Šlesvicko-Holštýnsko, Brémy, Hamburk, Dolní Sasko, Severní Porýní-Vestfálsko, Hesensko, Porýní-Falcko, Sársko, Bádensko-Württembersko a Bavorsko). Jako východní

⁶⁶ Zvýšení minimální mzdy v Německu od 1.1.2017. *Export do SRN* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://www.exportdosrn.cz/article/zv%C3%BD%C5%A1en%C3%AD-minim%C3%A1ln%C3%AD-mzdy-v-n%C4%9Bmecku-od-112017>.

část jsou označeny nové spolkové země, tedy Meklenbursko-Přední Pomořansko, Braniborsko, Sasko-Anhaltsko, Durynsko, Sasko.

Tabulka č. 1
Minimální mzda ve stavebnictví v Německu

		<i>Euro/hod.</i>	<i>Minimální mzda od</i>	<i>Minimální mzda do</i>
Západ	Dělník	11,30	01/2017	12/2017
	Odborný dělník	14,70	01/2017	12/2017
Berlín	Dělník	11,30	01/2017	12/2017
	Odborný dělník	14,55	01/2017	12/2017
Východ	Dělník	11,30	01/2017	12/2017

Zdroj: vlastní zpracování⁶⁷

Pod pojmem *dělník* se rozumí první kategorie minimální mzdy, kam spadají pracovníci, na jejichž pozici není třeba žádná kvalifikační pravidla. Jedná se o pracovníky, kteří vykonávají stavební, montážní nebo pomocné práce podle instrukcí. Do druhé kategorie *odborný dělník* řadíme činnosti, ke kterým je nutné mít žádoucí kvalifikaci. Minimální mzda platí za každou započatou hodinu, zaměstnavatel nemá právo započítávat do minimální mzdy například zahraniční stravné nebo náklady na ubytování. Nedodržování podmínek zákona má za následek vysoké pokuty až do výše 500 tisíc EUR.⁶⁸

4.2.1.3 Pracovní podmínky

Při vysílání svých zaměstnanců je zaměstnavatel povinen dodržovat podmínky, viz výše. Vedle minimální mzdy je nutné dodržovat také pracovní dobu. V Německu je zákonem stanovena maximální pracovní doba 8 hodin denně. I přes to je samozřejmě možné, aby zaměstnanci pracovali přesčas, musí být při tom ale dodrženy určité podmínky.

⁶⁷ *Mindestlöhne in Deutschland* [online]. [cit. 2017-03-01]. Dostupné z: https://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne.pdf

⁶⁸ *Minimální mzda v Německu* [online]. Dresden: DBG Bezirk Sachsen, 2014 [cit. 2017-03-05], s. 13. Dostupné z: <http://www.dgb.de/themen/++co++87f86bac-8a92-11e4-baf8-52540023ef1a>.

Pracovní doba může být prodloužena až na 10 hodin denně tehdy, pokud je to pro podnik nutné a pracovníci s tím souhlasí. V následujících šesti měsících potom nesmí týdenní pracovní doba překročit 40 hodin.

Pokud zaměstnanci pracují více než 6 hodin denně, pak musí dodržet pauzu v délce minimálně 30 minut, u pracovní doby delší než 9 hodin je nutné si udělat přestávku minimálně 45 minut.

V neděli a ve státem uznané svátky je nutné dodržovat pracovní klid.

Pracovní doba musí být evidována a předložena na vyžádání případné kontrole na pracovišti. Ve výkazu pracovní doby musí být označen začátek nástupu do práce, přestávky v práci, konec a trvání. Denní výkazy je nutné uchovávat pro případnou kontrolu ještě další dva roky. Nedodržení pracovní doby může být sankcionováno pokutou až do výše 15 tisíc EUR.⁶⁹

4.2.1.4 SOKA-BAU (Service-Vorsorge für die Bauwirtschaft)

SOKA-BAU je název dovolenkové pokladny a pokladny pro dorovnání mezd ve stavebnictví (ULAK) a také pro doplňkovou nemocenskou pokladnu stavebních řemesel (ZVK). Německá legislativa vyžaduje, aby stavební firmy (i zahraniční) odváděly 15,3 % z mezd svých zaměstnanců do záručního fondu oborového svazu ve stavebnictví, který je určen pro náhrady dovolených a mezd zaměstnanců tohoto sektoru. Pokud podnik splní následující podmínky, musí se účastnit řízení o úpravě dovolené:

- staveniště v Německu,
- vysílání zaměstnanců,
- provádění převážně stavební činnosti atd.

Jednoduše řečeno je dovolenková pokladna používána k financování nároků zaměstnanců na dovolenou. Pro stavebnictví je totiž charakteristická nestabilita, způsobena častou migrací pracovníků mezi různými staveništi, zaměstnavateli, pracovními výpadky nebo nepříznivým počasím. Kvůli těmto důvodům je v Německu nastolen spolkový zákon o dovolené, který dovoluje zaměstnanci si "našetřit" na dovolenou u různých

⁶⁹ *Arbeitszeit: Gesetzliche Regelungen in Deutschland* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <https://www.staufenbiel.de/magazin/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/arbeitszeit.html>.

zaměstnavatelů. Nárok potom může uplatnit u svého aktuálního zaměstnavatele. Pravidelné odvody mají zabránit nadměrným finančním nákladům zaměstnavatele, který dovolenou poskytuje.⁷⁰

4.2.1.5 Daně

Daň z příjmu

Existují smlouvy o zamezení dvojího zdanění, ze kterých tedy vyplývá, že daň z příjmu je odvedena pouze v jedné zemi. Daň z příjmu se platí v domovské zemi, pokud je doba působení kratší než 183 dnů v kalendářním roce, mzda nejde na vrub stále provozovny v Německu a vysílající firma nemá sídlo v Německu.⁷¹

Daň z přidané hodnoty

Co se týká registraci k DPH, pak lze obecně říci, že pokud zahraniční společnost neposkytuje v Německu služby ve spolupráci se subdodavatelem, není registrace k DPH v Německu nutná. Při poskytování služeb soukromé osobě, je nutná registrace u příslušného německého finančního úřadu (pro ČR je příslušným úřadem Finanzamt Chemnitz-Süd). V opačném případě, při poskytování služeb právnické osobě s přiděleným daňovým číslem, přechází daňová povinnost na objednatele.

4.2.1.6 Srážková daň na stavební práce

Odměny za poskytnuté stavební práce podnikatelům nebo právnickým osobám jsou v Německu zdaněny tzv. srážkovou daní (Bauabzugsbesteuerung). Objednatel je povinen od výkonu včetně DPH provést odpočet ve výši 15 % dle §48 zákona o dani z příjmu (EStG). Poskytovatel plnění má možnost požádat o osvobození svůj příslušný finanční úřad v Německu (Finanzamt Chemnitz-Süd), pokud je v tuzemsku (myšleno v Německu)

⁷⁰ Dovolená: Nárok na dovolenou v německém stavebním průmyslu. *Soka-bau.de* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: http://www.soka-bau.de/soka-bau_2011/desktop/de/download/europa_an_tschechisch.pdf.

⁷¹ RYŠAVÁ, Jitka. *Vysílání pracovníků do Německa a Rakouska po 1.5.2011* [online]. Enterprise Europe Network, s. 13. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <https://praha.eurocentra.cz/gallery/60/18212-eeen.pdf>.

zajištěno řádné splnění daňové povinnosti. Tzv. osvobození od srážkové daně (Freistellungsbescheinigung) je možné získat na konkrétní zakázku nebo až na dobu 3 let.⁷²

4.2.1.7 Pracovní kontrola

Dle zákona o vysílání pracovníků (Arbeitnehmerentsendegesetz - AEntG) může být dodržování minimální mzdy a pracovních podmínek kontrolováno generálním celním ředitelstvím, oddělením finanční kontroly práce na černo (Finanzkontrolle Schwarzarbeit). Pracovní kontrola většinou proběhne evidencí pracovníků na pracovišti a následným vyžádáním zaslání jednotlivých podkladů.

Na požádání německého příslušného úřadu je nutné doložit některé z následujících podkladů v německém jazyce dle specifikace instituce:

- pracovní smlouvy, popřípadě jejich dodatky,
- vyúčtování mezd,
- doklady o uskutečněných výplatách,
- doklady, že je pracovník zdravotně a důchodově pojištěn: tzn. průkaz zdravotního pojištění a formulář A1,
- denní výkazy práce,
- případné osvobození od přispívání do dovolenkové pokladny (SOKA-BAU),
- oznámení o vykonávaných pracích (notifikační povinnost).

Pokud zahraniční podnik při následné kontrole nespolupracuje, nedodá kompletní požadované doklady nebo je zjištěno, že porušuje pracovní podmínky, může mu být udělena peněžní pokuta až do výše 500 tisíc EUR.

4.2.2 Analytické zmapování vysílání zaměstnanců do Německa

K datu 31.12.2015 bylo v Německu evidováno 9,108 milionu cizinců, jejichž počet se oproti roku 2014 zvýšil téměř o milion. Převážná část tohoto zvýšení počtu cizinců byla zapříčiněna především cizinci ze Sýrie, jejichž počet se zvýšil cca o 250 tisíc. Syřané se tak

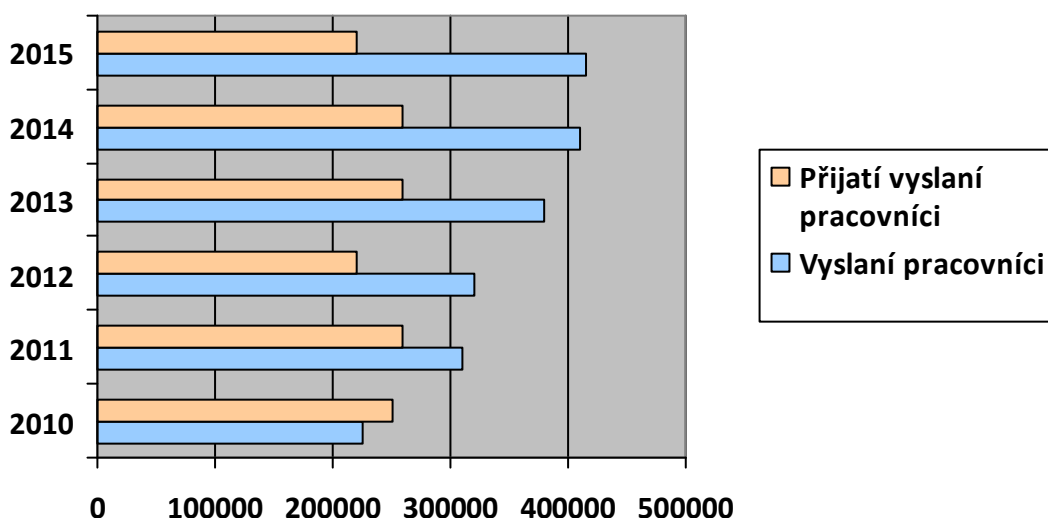
⁷² Finanzämter: Zvláštní příslušnosti. *Sachsen.de* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://www.finanzamt.sachsen.de/5065.html>.

stali pátou nejpočetnější skupinou cizinců v Německu. Největší počet cizinců v Německu představuje turecká menšina, následuje polská, italská a rumunská menšina.⁷³

V roce 2015 imigrovalo do Německa rekordních 2,1 milionu obyvatel, což představuje nejvyšší počet od roku 1992. Celkově je od roku 2006 imigrace do Německa rostoucí.⁷⁴

Na území země bylo v roce 2015 vysláno celkem 418 908 pracovníků, což je 28 % z celkového počtu vyslaných zaměstnanců v rámci EU. Z Německa do EU bylo vysláno 240 682 zaměstnanců, tedy 11,8 % v rámci EU a druhé nejvyšší číslo v rámci zemí vysílajících své pracovníky do jiného členského státu EU. Více informací přináší následující grafy.

Graf č. 6
Vysílání zaměstnanců v Německu



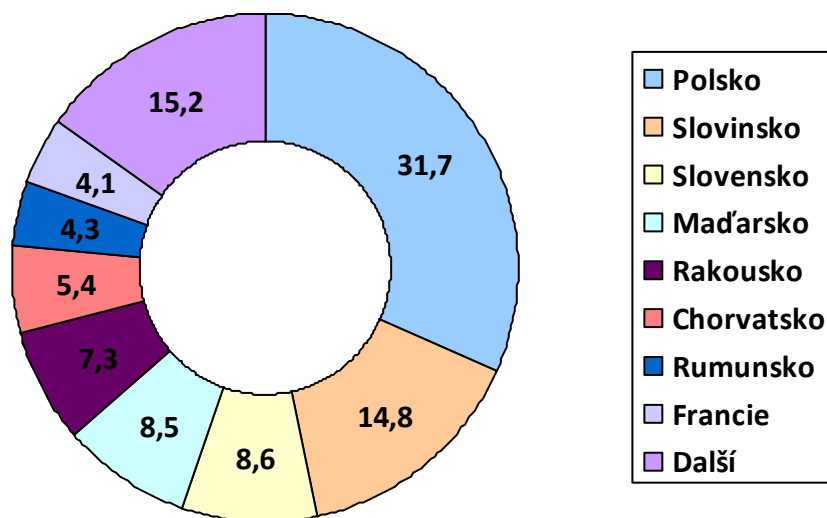
Zdroj: vlastní zpracování dle údajů Evropské komise⁷⁵

⁷³ Německo: Základní charakteristika teritoria, ekonomický přehled. *BusinessInfo.cz* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/nemecko-zakladni-charakteristika-teritoria-19041.html>.

⁷⁴ Das Statistik-Portal. *Anzahl der Zuwanderer nach Deutschland von 1991 bis 2015*. [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/28347/umfrage/zuwanderung-nach-deutschland/>.

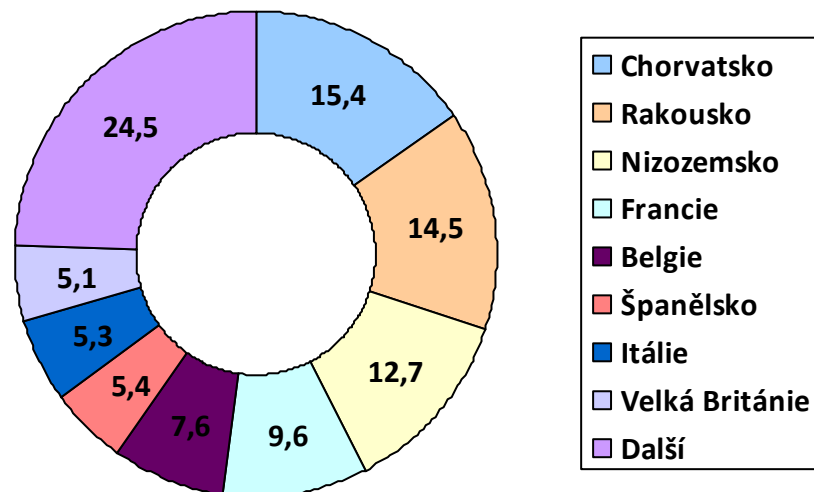
⁷⁵ *Posted workers: Germany* [online]. European Commission, 2016 [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15188&langId=e>.

Graf č. 7
Vyslání pracovníci zemí EU/ESVO do Německa
 v %



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů Evropské komise⁷⁶

Graf č. 8
Vyslání pracovníci do zemí EU/ESVO z Německa
 v %



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů Evropské komise⁷⁷

⁷⁶ *Posted workers: Germany* [online]. European Commission, 2016 [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15188&langId=e>.

⁷⁷ *Posted workers: Germany* [online]. European Commission, 2016 [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15188&langId=e>.

4.3 Švýcarsko

Oficiálním názvem Švýcarská konfederace (německy: Schweizerische Eidgenossenschaft, francouzsky: Confédération Suisse, italsky: Confederazione Svizzera, rétorománsky: Confederaziun Svizra) patří svou rozlohou mezi nejmenší země Evropy. Počet obyvatel činí 8,237 mil. Je tvořeno 23 kantony, z nichž 3 jsou rozdělené na tzv. polokantony, dohromady čítá tedy 26 kantonů. Každý z nich v rámci konfederace má vysoký stupeň samosprávy, vlastní vládu a parlament. Jeho HDP činilo v roce 2015 6,39 bilionu švýcarských franků (CHF). Švýcarsko není členem EU, ale je členem ESVO. Avšak vztahy s EU si reguluje na základě obdobných bilaterálních smluv, díky nimž je i členem vnitřního trhu EU a od konce roku 2008 součástí Schengenského prostoru.⁷⁸

4.3.1 Vysílání pracovníků do Švýcarska

4.3.1.1 Pracovní povolení

Pro výkon služeb ve Švýcarsku je nutné si vyřídit pracovní povolení. Povolení lze získat registrací na webové adrese (entsendung.admin.ch) a vyplněním následujících údajů:

- údaje o zahraničním zaměstnavateli,
- specifikace vykonávaných služeb,
- adresa výkonu služeb,
- kontaktní údaje firmy ve Švýcarsku (objednatel služeb),
- jednotliví pracovníci a jejich specifikace - dosažené vzdělání, datum narození, mzda,
- souhlas s dodržováním pracovních podmínek.

Aby mohl podnik obdržet pracovní povolení, je nutné žádost o jeho získání odeslat minimálně 8 dní před začátkem prací. Ve výjimečných případech (nutné opravy, nehody, přírodní katastrofy apod.) je možné povolení udělit i po uplynutí 8denní lhůty.

⁷⁸ Švýcarsko: Souhrnná teritoriální informace. *BusinessInfo.cz* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/zahranicni-obchod-eu/teritorialni-informace-zeme/svycarsko.html>.

Vyplněný formulář dostane přidělené číslo (Meldungsnummer) a odešle se místně příslušnému kantonálnímu úřadu, který buď povolení udělí nebo žádost zamítne (např. pro neúplnou adresu místa výkonu, pro nedodržení lhůty apod.).

Každá zahraniční firma z EU nebo ESVO státu má k dispozici 90 dní, během nichž může vykonávat své služby na území Švýcarska. Po jejich vyčerpání, je možné získat další dny, pro jejich udělení je ale nutné absolvovat náročné byrokratické a dokazovací řízení s příslušným švýcarským úřadem.

Pokud dny, které byly nahlášeny, nebyly efektivně využity (tzn. zaměstnanec onemocněl, výjezd se zrušil z důvodu nepříznivých meteorologických podmínek apod.), má zaměstnavatel možnost nahlásit jejich nevyužití do konce posledního dne hlášeného vyslání a švýcarský úřad nevyužité dny připíše zpět.

4.3.1.2 Minimální mzda

Na národní úrovni není stanovena minimální mzda. Podmínky pro výpočet mzdy jsou většinou řešeny podle společných pracovních smluv (tzv. Gesamtarbeitsvertrag - GAV) a mzda se odvíjí od několika faktorů. Prvním kritériem k jejímu určení je místo výkonu práce, protože v každém kantonu mohou být jiné požadavky. Druhým měřítkem je samozřejmě obor, do kterého jsou pracovníci vysíláni. Další roli v určování výše mzdy hraje věk pracovníka, jeho pracovní zkušenosti v oboru, kvalifikace zaměstnance, a jeho zařazení (Arbeiter - pracovník, Facharbeiter - odborný pracovník, Vorarbeiter - předák).

Švýcarská minimální mzda se skládá ze 4 částí:

1. základní odměna,
2. dovolená,
3. svátky
4. a 13. plat.

Pro příklad je níže uvedena minimální mzda zaměstnance pracujícího ve stavebnictví, která se řídí GAV pro stavebnictví, platná od 01.07.2016 do 31.12.2018:

- místo: Zürich (kanton Zürich)
- věk: 30,
- pracovní zkušenosti: 5 let,

- předák, kvalifikace jako předák.

Tabulka č. 2
Příklad I minimální mzdy ve Švýcarsku

Základní odměna		34,55 CHF
Dovolená za rok	25 dní	
Podíl dovolené		3,68 CHF
Svátky za rok	8 dní	
Podíl svátků		1,10 CHF
13. plat	ano	
Podíl 13. platu		3,28 CHF
Celkem		42,61 CHF

Zdroj: http://www.entsendung.admin.ch/app/lohn_berechnen?navId=lohn_berechnen

- místo: Zürich,
- věk: 60
- pracovní zkušenosti: 30 let
- odborný dělník, kvalifikace jako vyučený.

Tabulka č. 3
Příklad II minimální mzdy ve Švýcarsku

Základní odměna		30,80 CHF
Dovolená za rok	30 dní	
Podíl dovolené		4,02 CHF
Svátky za rok	8 dní	
Podíl svátků		0,98 CHF
13. plat	ano	
Podíl 13. platu		2,98 CHF
Celkem		38,78 CHF

Zdroj: http://www.entsendung.admin.ch/app/lohn_berechnen?navId=lohn_berechnen

Pracovníci nad 50 let mají nárok na 30 dní dovolené, mladší zaměstnanci do 50 let mají ze zákona 25 dní dovolené. S přibývajícím věkem a zkušenostmi se tedy zvyšuje i druhá složka minimální mzdy.

Vedle minimální mzdy je nutné zaměstnancům odvádět i denní paušál tzv. diet, který ve Švýcarsku činí 121,- CHF.⁷⁹

4.3.1.3 Pracovní podmínky

Co se týká pracovní doby, pak je opět nutné vést pro každého pracovníka denní výkazy práce s uvedením přesného začátku práce, konce a doby trvání práce. Na požádání pracovní kontroly je povinnost výkazy předložit. Výkazy pracovní doby je nutné pro případnou kontrolu uchovávat 5 let.

V pracovní době je zahrnut i čas strávený jízdou do práce, u vyslaných pracovníků se do pracovní doby započítává i doba od přejezdu švýcarských hranic do místa ubytování nebo pracoviště. Týdenní pracovní doba pro dělníky je 50 hodin, v případě kancelářské práce je to 45 hodin. Pokud je doba překročena, musí být za přesčas účtován příplatek minimálně 25 %. Stejně tak musí být ohodnocena i práce v sobotu. V některých kantonech je ale pracovní doba nižší, obzvláště na jihu Švýcarska u italských hranic, je maximální týdenní pracovní doba 45 hodin a práce v sobotu možná není, jen ve výjimečných případech.

Minimální pauza po 5,5 hodinách odpracované práce je 15 minut, při více jak 7 hodinách práce je nutné dodržet odpočinek minimálně 30 minut a pokud zaměstnanci pracují více jak 9 hodin, pak je nutné si dát pauzu ve výši jedné hodiny.

4.3.1.4 Daně

Ve Švýcarsku má každý z 26 kantonů svou daňovou legislativu. Většinou se ale daně neuplatňují těm, kteří mají domicil v zahraničí (tzn. jsou daňovými rezidenty jiného státu). V tomto případě se tedy opět použije bilaterální smlouva o zamezení dvojího zdanění, která je mezi Švýcarskem a Českou republikou uzavřena. Opět zde platí pravidlo

⁷⁹ *Unser gemeinsamer Weg* [online]. Zürich: Der Gesamtarbeitsvertrag für das Holzbaugewerbe, 2015 [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: http://www.gav-holzbau.ch/d/pdf/service/Dokumente/GAV_Dokumente/GAV/2014_GAV_Broschuere_Ausgabe_2015.pdf?m=1453895561.

pro daňového rezidenta, který se na území ČR zdržuje více než 183 dní, tudíž není povinen odvádět daně ve Švýcarsku.⁸⁰

4.3.1.5 Pracovní kontrola

Dle švýcarského spolkového zákona o minimální mzdě a pracovních podmínkách (Bundesgesetz über die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen) a jeho článku 2 je nutné, aby zahraniční zaměstnavatelé dodržovali švýcarské pracovní a mzdové podmínky.

Každý kanton disponuje vlastní institucí pro kontrolu dodržování podmínek. Pracovní kontrola většinou proběhne evidencí pracovníků na pracovišti a následným vyžádáním o zaslání jednotlivých podkladů.

Na požádání švýcarského příslušného úřadu je nutné doložit některé z následujících podkladů v německém jazyce (některé kantony komunikují pouze v italském jazyce, ale je možnost jim podklady doručit taktéž v německém jazyce) dle specifikace instituce:

- pracovní smlouvy, popřípadě jejich dodatky,
- vyúčtování mezd,
- doklady o uskutečněných výplatách,
- doklady, že je pracovník zdravotně a důchodově pojištěn: tzn. průkaz zdravotního pojištění a formulář A1,
- denní výkazy práce,
- vyúčtování o dietách,
- doklad o ubytování,
- informace o pracovnících: vzdělání, aktuální zařazení (dělník, předák apod.), zkušenosti v oboru.

Pokud zahraniční podnik při následné kontrole nespolupracuje, nedodá kompletní požadované doklady nebo je zjištěno, že porušuje pracovní podmínky, může mu být udělena peněžní pokuta až do výše 1 milion CHF nebo zákaz vykonávat služby na území Švýcarska.⁸¹

⁸⁰ Švýcarsko: Životní a pracovní podmínky. *Integrovaný portál MPSV: EURES* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/svycarsko>.

⁸¹ Entsendegesetz. *Entsendung.admin.ch* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: http://www.entsendung.admin.ch/cms/content/recht/entsendegesetz_de.

4.3.2 Analytické zmapování vysílání pracovníků ve Švýcarsku

Ke konci roku 2015 byl podíl cizinců ve Švýcarsku evidován jako necelých 25 %, což představuje 2,049 milionu celkového obyvatelstva. Počet cizinců ve Švýcarsku se každým rokem zvyšuje, oproti roku 2014 počet cizinců ve Švýcarsku vzrostl téměř o 50 tisíc. Největší podíl cizinců je tvořen obyvateli ze států EU + států ESVO (1,361 milionu), větší menšinu tvoří také obyvatelé z Asie, jejichž počet představuje přibližně 148 tisíc z celkového počtu cizinců.⁸²

Co se týká tématu migrace a Švýcarska, v roce 2015 imigrovalo do Švýcarska celkem 162 tisíc cizinců. Z toho představovali 110 tisíc obyvatelé z EU a ESVO států. Nejvíce přistěhovalců přišlo z Německa (23 tisíc), Francie (15 tisíc), Itálie (19 tisíc) a Portugalska (12 tisíc). Další menšiny tvoří obyvatelé z Afriky (10 tisíc), Asie (19 tisíc) nebo Ameriky (10 tisíc).⁸³

Do Švýcarska bylo v roce 2015 vysláno téměř 100 000 zaměstnanců. V porovnání s rokem 2010 zaznamenalo Švýcarsko celkový nárůst přijatých vyslaných pracovníků o 88 %, více informací v následujících grafech.

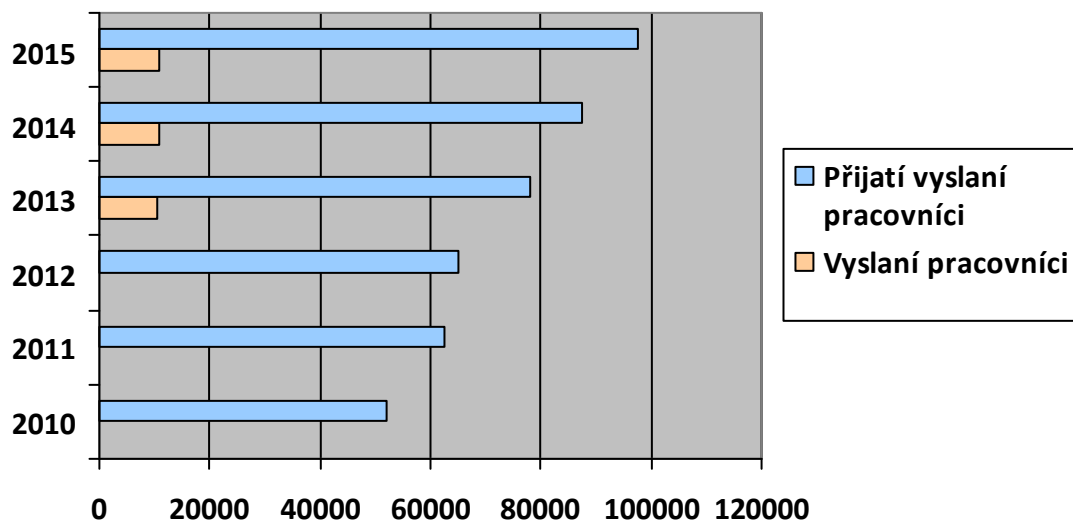
Údaje z let 2012, 2013, 2014 a 2015 ohledně přijatých vyslaných pracovníků Švýcarsko Evropské komisi bohužel neposkytlo, což bohužel zabraňuje udělat si kompletní a přesný obrázek o přijímání pracovníků.

V letech 2010 – 2011 neeviduje Evropská komise žádné vyslané pracovníky ze Švýcarska. Data pro rok 2012 ohledně vyslaných pracovníků ze Švýcarska nejsou dostupné.

⁸² Ausländische Bevölkerung. *Bundesamt für Statistik*. [online]. [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/auslaendische-bevoelkerung.html>.

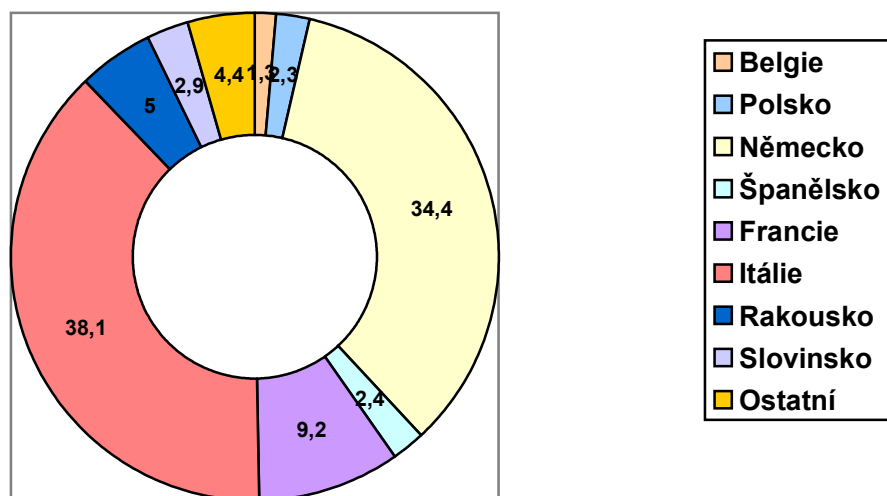
⁸³ Migration und Integration.. *Bundesamt für Statistik*. [online]. [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration.html>.

Graf č. 9
Vysílání zaměstnanců ve Švýcarsku



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů Evropské komise (dle vydaných formulářů A1)⁸⁴

Graf č. 10
Vyslaná pracovníci ze zemí EU/ESVO do Švýcarska
v %



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů Evropské komise (dle vydaných formulářů A1)⁸⁵

⁸⁴ *Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2015* [online]. Brusel: European Commission, 2016 [cit. 2017-03-05], s. 22-23. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7980&furtherPubs=yes>.

⁸⁵ *Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2015* [online]. Brusel: European Commission, 2016 [cit. 2017-03-05], s. 22-23. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7980&furtherPubs=yes>.

Nejčetnější skupinou vyslaných pracovníků do Švýcarska byli v roce 2015 Italové a Němci. Data vyslaných pracovníků ze Švýcarska do Evropské unie nebo ESVO států bohužel nejsou v evidenci Evropské komise.

4.4 Případová studie vyslání zaměstnanců do Německa a Švýcarska

Na následujících řádcích je zobrazen stručný výčet poplatků spojených s vysláním zaměstnanců v rámci EU do Německa a na základě bilaterálních smluv do Švýcarska, na příkladu firmy vysílající zaměstnance z České republiky do obou zemí. Podklady pro vypracování tabulky jsou převzaty z interních firemních zdrojů.

V tabulce č. 4 jsou vyobrazeny náklady firmy RD ALLSTAV s.r.o., podnikající v oblasti výroby a výstavby montovaných dřevostaveb, aktivně působící na českém, německém a švýcarském trhu. Firma na trhu působí od roku 2000, přičemž v témže roce začala poskytovat služby montovaných domů i v zahraničí.

V příkladu je vysláno 6 stejných osob na 14 dní do obou zemí, přičemž pracovní dny jsou jen od pondělí do soboty, tzn. celkem 12 pracovních dní za dobu vyslání.

U jednotlivých položek je nutné počítat s případnými odchylkami, částky jsou pouze ilustrující, nikoliv komplexní, jelikož v každém kantonu ve Švýcarsku nebo ve spolkové zemi v Německu mohou být paušální částky a podmínky (zejména v případě Švýcarska) nastaveny jinak.

Tabulka č. 4
Náklady na vyslání zaměstnanců do Německa a Švýcarska

		Švýcarsko		Německo
	kanton	Aarau	spolková země	Baden- Württemberg
Doprava materiálu na místo stavby	1 kamion	51 400 Kč		29 500 Kč
Celnice	1 kamion Clo DPH	600 Kč 0 - ? Kč platí odběratel		Intrastat

Ubytování	6 osob x 14 dní	2100 CHF	6 osob x 14 dní	1260 EUR
Mzda	Předák	44,00 CHF/hod	Předák	14,40 EUR/hod
Denní pracovní doba: Po – Pá: 9 hodin, So: 5 hodin	Dělník	38,00 CHF/hod	Odborný dělník	14,00 EUR/hod
	Dělník	38,00 CHF/hod	Odborný dělník	14,00 EUR/hod
	Dělník	38,00 CHF/hod	Odborný dělník	14,00 EUR/hod
	Odborný dělník	41,00 CHF/hod	Odborný dělník	14,00 EUR/hod
	Odborný dělník	41,00 CHF/hod	Odborný dělník	14,00 EUR/hod
	CELKEM	100 hod + 4 hod na hranice 24 960 CHF	CELKEM	100 hodin 8440 EUR
Poplatky spojené s výkonem služeb v zemi vyslání	Zentrale Inkassostelle Schweiz (frekvence placení: 1x za půl roku)	1682,20 CHF	SOKA BAU Srážková daň na stavební práce	osvobozen osvobozen
	Kaution	262 CHF		

Zdroj: vlastní zpracování dle informací získaných ve společnosti RD ALLSTAV s.r.o.

Otázka převozu zboží přes hranice je do Švýcarska poněkud složitější. Pro vývoz je nutné vystavit vývozní dokumenty, tzn. nechat si od celního deklaranta vypracovat jednotný celní doklad (JCD), kde musí být uvedena celková suma a hmotnost převáženého materiálu. Před docestováním kamionu na švýcarské hranice by mělo dojít k zaslání podkladů také švýcarské spedici, která vystaví fakturu za DPH. Částka by měla být uhrazena ještě před průjezdem kamionu přes hranice, aby nedošlo k případným zdržením a problémům s celníky. Pokud hodnota dodávky převyšuje 6 000 EUR, je dobré mít také formulář EUR 1 neboli prohlášení o původu zboží výhradně z EU, který je možné doložit i dodatečně. Při celním odbavení ve Švýcarsku s osvědčením EUR 1 je zboží odbaveno s nižším nebo nulovým dovozním clem. Tolik ve zkratce k celní problematice při vývozu zboží do Švýcarska. V případě Německa se dodávané zboží později vykáže "pouze" do systému Intrastat. *"Intrastat je systém sběru a zpracování dat pro statistiku obchodu se*

*zbožím mezi členskými státy, zahrnující i sběr údajů o pohybu zboží, které přímo předmětem obchodu mezi obchodními partnery z různých členských států není nebo o uskutečnění zdanitelného plnění souvisejícího s pořízením zboží z jiného členského státu EU nebo dodáním do jiného členského státu EU. Do Intrastatu se vykazují údaje o pohybu zboží mezi ČR a ostatními členskými státy nebo o uskutečnění zdanitelného plnění souvisejícího s pořízením zboží z jiného členského státu EU nebo dodáním do jiného členského státu EU. Jde o zboží, které skutečně přestupuje státní hranici ČR, s výjimkou případů, kdy se zboží zdržuje na území ČR jen dočasně z důvodů dopravních (tranzituje) nebo jedná-li se o některé zvláštní druhy a pohyby zboží.*⁸⁶ Do Intrastatu se vykazuje zboží dle přiřazené nomenklatury, množství, částka vyváženého zboží a hmotnost.

Ubytování ve Švýcarsku a Německu se opět mírně liší, ceny jsou ve Švýcarsku nastaveny o něco výše než v Německu. Zatímco ve Švýcarsku vychází noc na jednu osobu v rozumné cenové relaci (Ferienwohnung) na 25,- CHF (cca 23,37 EUR), v Německu je možné sehnat solidní ubytování kolem 15 EUR na osobu a noc.

Mzda a její výše byla u každého státu popsána v kapitolách výše, v tabulce č. 4 jsou uvedeny reálné náklady na vyplacení mezd montérům dřevostaveb.

Posledním bodem v tabulce jsou poplatky, které vzniknou firmě ve spojitosti s vysíláním zaměstnanců do zahraničí. Zatímco v Německu je možné se od těchto poplatků oprostít, pokud jsou splněny podmínky pro osvobození (u SOKA-BAU neboli dovolenkové pokladny je v tomto případě uděleno osvobození proto, že firma se zabývá z více než 50 % montovanými domy), ve Švýcarsku tomu tak není. Za jednotlivé montážní dny a jednotlivé osoby jsou vyměřovány poplatky, které jdou na vrub centrální inkasní správě a musí být zaplacený z důvodu výkonu služeb na území Švýcarska. Pokud jde o podnikání v oboru dřevostaveb, pak je nutné ještě zaplatit kauci na 2 roky (zaměstnavatel se tím zavazuje, že bude dodržovat podmínky pro vykonávání služeb na území Švýcarska), bez jejíž úhrady není možné vyslat zaměstnance k výkonu služeb v oblasti dřevostaveb.

⁸⁶ Intrastat - Příručky: Aktualizovaná příručka V17. Český statistický úřad [online]. [cit. 2017-03-18]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/25216315/finalni_prirucka_v17_d.docx/442fcbca-c95c-4895-9866-f31b8599578d?version=1.1.

5 VÝSLEDKY A DISKUSE

V návaznosti na předchozí informace je možné konstatovat, že podmínky pro vysílání zaměstnanců v rámci vnitřního trhu EU do Německa nebo do Švýcarska na základě bilaterálních smluv, jsou podobné, nikoliv však stejné. V obou zemích platí pro vysílání zaměstnanců směrnice 96/71/ES, na jejímž základě je nutné dodržovat podmínky pro odměňování a pracovní právo. V podstatě nejzásadnější rozdíl mezi zkoumanými zeměmi představuje téma pracovních povolení. Přičemž v Německu postačí jen vysílané zaměstnance nahlásit a zaměstnavatel potom své pracovníky může vysílat v podstatě neomezeně, ve Švýcarsku mohou obchodní společnosti působit jen 90 dní. Z toho je možné usoudit, že země si více hlídá své teritorium a podnikání na jeho území. Druhou, už poměrně menší, odlišnost představuje provádění a vykonávání pracovních kontrol. Ve Švýcarsku je zvykem například zkontrolovat pracovníky na stavbě několikrát během jejich výjezdu (ten představuje například pouze 14 dní) a následné dokazování dodržování podmínek je rozhodně administrativně náročnější. V neposlední řadě je nutné zmínit také problematiku minimálních mezd, jejichž výše se v obou zemích liší. Ve Švýcarsku se mzda rozděluje do 4 kategorií. Mzdy se liší v závislosti na jednotlivých kantonech a věku pracovníka. Pro celé Německo platí plošně jednotná výše minimální mzdy, ačkoliv v některých oborech (především v těch, které jsou upraveny kolektivními smlouvami – např. stavebnictví apod.) je nastavena úroveň minimální mzdy výše, její úroveň se může měnit dle spolkové země, ve které je práce vykonávána.

Na základě grafů, mapujících vysílání pracovníků do obou zemí a také z obou zemí, je možné poznamenat, že Německo v počtu vyslaných a přijatých vyslaných pracovníků je na samotné špičce všech 28 států EU + 4 států ESVO. V roce 2015 do Německa bylo přijato téměř 425 tisíc zaměstnanců, oproti tomu ve Švýcarsku přijali cca 95 tisíc zaměstnanců. Z opačného pohledu je mezi oběma zeměmi ještě markantnější rozdíl, Německo vyslalo cca 240 tisíc pracovníků, Švýcarsko pouze 20 tisíc. Do Německa vysílají své zaměstnance především země bývalého východního bloku, zejména Polsko.

Pokusme se nastínit, jaké by byly dopady pro Švýcarsko, pokud by vstoupila do EU, potažmo do evropského vnitřního trhu. Země by v první řadě ztratila svoji neutralitu, na které si již velmi dlouho zakládá, byla by narušena její nezávislost a suverenita. V případě bilaterálních smluv k takové skutečnosti nedojde. Na základě uzavírání

bilaterálních smluv s EU si Švýcarsko může regulovat pouze některé oblasti, na kterých se obě strany dohodnou a všechny sporné oblasti zůstávají opodál. V případě spolupráce na základě bilaterálních smluv je Švýcarsko pro EU rovnocenným partnerem (kterým by v případě členství v EU jistě nebyla z důvodu své velikosti a počtu obyvatel), může si vyjednat řadu pro ni vyhovujících výjimek. Na druhou stranu by Švýcarsko vstupem do EU získalo také možnost se podílet na spolurozhodování o evropských politikách, jejichž tlak na Švýcarsko jakožto nečlena EU stejně působí. Švýcarsko má, díky současnému stavu spolupráce na základě bilaterálních dohod, možnost těžit z přínosů evropské integrace včetně evropského vnitřního trhu, přitom ale může zpovzdálí sledovat vývoj evropského sjednocování a v pravý čas zvolit další postup. V polovině roku 2016 stáhlo Švýcarsko svou žádost o členství v EU z roku 1992.

Pro ostatní státy EU a zejména společnosti, které se angažují ve výkonu služeb na území Švýcarska, by jistě bylo výhodou, pokud by země byla členem Evropské unie (z pohledu vyslání pracovníků a výkonu služeb ve Švýcarsku by určitě došlo k zjednodušení vývozu zboží včetně administrativní zátěže nebo zjednodušení činností spojených s pracovními povoleními). Je nutné ale dodat, že pokud má země s EU dobře nastavené bilaterální smlouvy, rozdíl oproti ostatním členským státům není v případě problematiky volného pohybu osob včetně vysílání zaměstnanců, nijak markantní.

Výše bylo nastíněno, že ačkoliv si Švýcarsko pečlivě hlídá svůj charakter neutrálního státu, jeho vazby na EU jsou velmi těsné. V reakci na švýcarské únorové referendum z roku 2014, k možnému zavedení kvót na imigraci ze zemí EU a ESVO a následující bouřlivé diskusi o budoucnosti vztahů Švýcarska a EU/ESVO, zveřejnila švýcarská spolková rada během roku 2015 dvě vědecké studie:

- zrušení bilaterálních dohod (Wegfall der Bilateralen),
- a výslednou zprávu státního sekretariátu pro vědu (Bericht der Staatssekretariat für Wirtschaft – SECO).

Studie ukázaly zejména na negativní dopady, které by pro Švýcarsko znamenalo vypovězení vzájemných bilaterálních smluv s EU (Bilateral I) v roce 2018. Dle výzkumu by došlo ke ztrátám na základě nižší atraktivity, kterou Švýcarsko díky svému místu má a také k větší nejistotě ohledně budoucích vztahů s nejdůležitějším obchodním partnerem

Švýcarska, tedy EU. Dále studie zveřejnily, jaké další negativní účinky by pravděpodobně mělo rozvázání bilaterálních dohod s EU v roce 2035:

- ztráta švýcarského HDP by se snížila o 360 – 460 mld. CHF,
- HDP by bylo o 4,9 – 7,1 % níže,
- HDP na osobu by pokleslo o 1,5 – 3,9 %,

Ukončení volného pohybu osob by samozřejmě znamenalo zvýšení nezaměstnanosti a zejména nedostatek kvalifikovaných pracovních sil, což by znamenalo i vyšší náklady na nábor pracovníků. Důsledkem by byla ztráta asi 258 mld. CHF. Dalším negativním dopadem zrušení volného pohybu by mohlo být vytvoření nových překážek obchodu a přístupu na trh a celkové snížení konkurenceschopnosti. Nechuť nebo obava z investování ve Švýcarsku se odhaduje na snížení o 140 mld. CHF, další obchodní bariéry (zemědělství, pozemní doprava, certifikace, služby) by znamenaly ztrátu ve výši asi 71 mld. CHF. Ukončení smluv ohledně výzkumu by pro Švýcary znamenalo odstrižení z mezinárodní výzkumné arény.⁸⁷

Jednotný vnitřní trh je výsledek usilovného téměř padesátiletého snažení o propojení ekonomik členských států a na základě odstranění tarifních překážek bránících volnému obchodování, nastolení svobody volného pohybu služeb, osob, zboží a kapitálu. Na konci kapitoly je tedy žádoucí si položit otázku: „Co by se stalo, kdyby vnitřní trh neexistoval?“ Společný trh všem členským státům přináší velké přínosy, které si v dnešní době, kdy je to pro všechny samozřejmostí, mnoho obyvatel ani neuvědomuje. Stěhování se za prací, usazování se v členském státě jiném než v zemi svého původu, svobodné cestování (včetně rodinných příslušníků) – to vše jsou měřítko efektivity volného pohybu osob, která s sebou vnitřní trh přináší. Za přispění výhod Schengenského prostoru a zrušení hraničních kontrol volný pohyb osob funguje na plné obrátky. Na druhé straně je nutné zmínit i problematiku nelegálních migrantů. Ačkoliv jsou vnější hranice evropského vnitřního trhu posíleny, zdá se, že je pro nelegální migranty stále jednodušší se dostat na jeho území a potom se v rámci volného pohybu osob uvnitř EU pohybovat kamkoliv.

⁸⁷ Studie zu Wegfall der Bilateralen I.: Bedeutende Einschnitte für Volkswirtschaft. *Admin.ch* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-59807.html>.

Pokud by vnitřní trh neexistoval, zaznamenali bychom to pravděpodobně velmi rychle. Zejména tak, že bychom nemohli zemi opustit bez cestovního pasu, případně bez víza. Možnost osobního cestování i cestování za práci včetně vysílání pracovníků by tedy byla výrazně omezena. Všechny země by se ocitly v podstatě na začátku a byly by opět nastoleny bariéry a omezení, které existovaly před vstupem do Unie. Z nejdůležitějších lze zmínit například vyšší náklady, menší objem obchodních transakcí, omezenější export, nedostatek zahraničních investic nebo ztrátu zaměstnání pro nezanedbatelný počet obyvatel.

6 ZÁVĚR

V uvedené diplomové práci proběhlo zhodnocení uvolňování pracovních sil v rámci vnitřního trhu Evropské unie. Hlavní důraz byl kladen na vysílání zaměstnanců zahraničními zaměstnavateli do jiného státu, než ve kterém podnik sídlí. Klíčovými zeměmi při mapování pracovní mobility vyslaných zaměstnanců bylo Německo a Švýcarsko.

Německo bylo jedním ze zakladatelů Evropského společenství. Nejen v historii evropské integrace, ale i v současné Evropské unii, hraje zásadní roli. V roce 2015 bylo největším příjemcem imigrantů z 28 zemí EU a také na jeho území bývá vysláno nejvíce zaměstnanců (v roce 2015 to bylo více než 400 tisíc pracovníků). Oproti tomu Švýcarsko, které si snaží zachovávat identitu neutrálního státu, přičemž své vztahy s EU reguluje na základě bilaterálních smluv, je pro cizince velmi lukrativní destinací, kteří se sem stěhují především za prací nebo studiem. Co se týče vysílání zaměstnanců, Švýcarsko již není v první polovině zemí přijímajících největší počet vyslaných pracovníků, i když počet přijatých vyslaných pracovníků v roce 2015 činil téměř 90 tisíc.

V rámci vysílání pracovníků platí směrnice 96/71/ES, jak na území Německa, tak na území Švýcarska, na základě které musí zaměstnavatelé dodržovat základní podmínky práce a odměňovat vyslané zaměstnance dle minimální mzdy platné v zemi vyslání. Mimo jiné jde především o zajištění minimální doby odpočinku, maximální délky pracovní doby, ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci nebo rovného zacházení se ženami a muži. Kontrolní subjekty jednotlivých států si potom předávají informace, spolupracují, především sledují pracovní podmínky během vyslání zaměstnanců a zabývají se případnými podezřeními z porušení předpisů. Co se týká nahlašování zaměstnanců, v Německu vstoupil v platnost 1.1.2015 zákon o minimální mzdě, na jehož základě vzniká zahraničním jednotkám notifikační povinnost. Do roku 2015 bylo možné se od nahlašování zaměstnanců za splnění podmínek osvobodit, s platností nového zákona jsou již všichni zahraniční zaměstnavatelé povinni své vyslané pracovníky nahlašovat. Švýcarsko nadále požaduje pracovní povolení pro krátkodobé vyslání (do 90 dnů), o které je nutné požádat minimálně 8 dní před začátkem výkonu služeb v zemi vyslání. Z tohoto pohledu je problematika notifikace zaměstnanců ve Švýcarsku poněkud složitější. Minimální mzdy a jejich nastavení se v Německu a Švýcarsku také liší, ve Švýcarsku se mzda skládá ze 4

podložek, jejichž výše se mění v závislosti na věku pracovníka. V Německu jsou stanoveny minimální mzdy pro jednotlivá odvětví, přičemž v některých oborech, opatřených kolektivními smlouvami, je úroveň minimální mzdy o mnoho vyšší než komplexní minimální mzda pro celé Německo. Samozřejmě v obou státech záleží také na tom, kde pracovníci práci vykonávají, v každém kantonu, v případě Švýcarska nebo spolkové zemi, v případě Německa, jsou nastaveny jiné úrovně mezd.

Německý vnitřní trh se svobodou volného pohybu osob funguje na základě jeho členství v EU. Volný pohyb osob i v rámci Švýcarska je realizován na základě bilaterálních smluv uzavřených mezi Švýcarskem a Evropskou unií. V dnešní době je volný pohyb osob základní zásadou evropské legislativy a v rámci EU + ESVO + Švýcarska funguje na plné obrátky. Jsou eliminovány překážky a bariéry včetně odstranění hraničních kontrol v rámci Schengenského prostoru, po vnitřním území se mohou pohybovat nejen pracovníci, ale všichni občané EU díky zavedení evropského občanství. Volný pohyb osob je tedy základním prvkem úspěchu jednotného evropského trhu a podporuje hospodářský růst (umožňuje lidem cestovat, nakupovat a pracovat v zahraničí). Mobilita pracovních sil v rámci vnitřního trhu přispívá mimo jiné k vyřešení nesouladu mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce.

7 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knižní zdroje

- ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání. Praha: Grada, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- BALDWIN, Richard E. a Charles WYPLOSZ. *Ekonomie evropské integrace*. 4. vyd. Přeložil Stanislav ŠAROCH. Praha: Grada, 2013. 584 s. ISBN 978-80-247-4568-8.
- BAŠTÝŘ, Ivo. *Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2005. 334 s. ISBN 80-210-3722-9.
- BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- CIHELKOVÁ, Eva a Jaroslav JAKŠ. *Evropská integrace - Evropská unie*. V Praze: Vysoká škola ekonomická, Nakladatelství Oeconomica, 2004. 377 s. ISBN 80-245-0854-0.
- CIHELKOVÁ, Eva. *Světová ekonomika: obecné trendy rozvoje = World economy : general trends in its development*. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckova edice ekonomie. 273 s. ISBN 978-80-7400-155-0.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
- HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy ekonomické učebnice. 720 s. ISBN 978-80-7400-006-5.
- HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurz*. 2., aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. 420 s. ISBN 80-7179-764-2.
- HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 384 s. ISBN 978-80-7400-007-2.
- JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). 366 s. ISBN 978-80-247-4385-1.

- KISLINGEROVÁ, Eva. *Nová ekonomika: nové příležitosti?*. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckova edice ekonomie. 344 s. ISBN 978-80-7400-403-2.
- KUCHAŘ, Petr. *Trh práce*. Karolinum, 2007. 184 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- KUNEŠOVÁ, Hana. *Světová ekonomika: nové jevy a perspektivy*. 2. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006. 319 s. ISBN 978-80-7179-455-4.
- MON, Hynek, LOUŽEK, Marek, ed. *Vznik EFTA: padesát let poté : sborník textů*. Praha: CEP - Centrum pro ekonomiku a politiku, 2010. Ekonomika, právo, politika. 163 s. ISBN 978-80-87806-41-8.
- PELTRÁM, Antonín. *Evropská integrace a Česká republika*. Praha: Grada, 2009. 144 s. ISBN 978-80-247-2849-0.
- ROUBÍČEK, Vladimír. *Úvod do demografie*. Praha: Codex Bohemia, 1997. 348 s. ISBN 80-85963-43-4.
- RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. 367 s. ISBN 978-80-7263-732-4.
- TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ a Jiří MALENOVSKÝ. *Právo Evropské unie*. Praha: Leges, 2013. Student (Leges). 484 s. ISBN 978-80-87576-53-3.
- TÝČ, Vladimír. *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*. 6., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Leges, 2010. Student (Leges), 301 s. ISBN 978-80-87212-60-8.
- ZAHRADNÍK, Petr. *Vstup do Evropské unie: přínosy a náklady konvergence*. Praha: C. H. Beck, 2003. 364 s. ISBN 80-7179-472-4.

Elektronické zdroje

Arbeitszeit: Gesetzliche Regelungen in Deutschland [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <https://www.staufenbiel.de/magazin/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/arbeitszeit.html>.

Bundesamt für Statistik. *Ausländische Bevölkerung*. [online]. [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/auslaendische-bevoelkerung.html>.

Co je Schengen. *Euroskop.cz* [online]. © 2005-17 Vláda České republiky. [cit. 2017-02-26]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/300/sekce/co-je-schengen/>.

Das Statistik Portal. *Anzahl der Zuwanderer nach Deutschland von 1991 bis 2015*. de.statista.com [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/28347/umfrage/zuwanderung-nach-deutschland/>.

Dovolená: Nárok na dovolenou v německém stavebním průmyslu. *SOKA-BAU.de* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: http://www.soka-bau.de/soka-bau_2011/desktop/de/download/europa_an_tschechisch.pdf.

Entsendegesetz. *Entsendung.admin.ch* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: http://www.entsendung.admin.ch/cms/content/recht/entsendegesetz_de.

EU single market. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2017-02-26]. Dostupné z: https://en.wikipedia.org/wiki/European_Single_Market#/media/File:EU_Single_Market.svg.

Evropská centrální banka: Mapa eurozóny 1999-2015. *Europa.eu* [online]. [cit. 2017-02-26]. Dostupné z: <https://www.ecb.europa.eu/euro/intro/html/map.cs.html>.

Evropská komise - Přehled údajů: Revize směrnice o vysílání pracovníků - často kladené otázky. *Europa.eu* [online]. [cit. 2017-02-26]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-467_cs.htm.

Finanční prostředky EU: Euro. *EUROPA.eu* [online]. [cit. 2017-02-22]. Dostupné z: http://europa.eu/european-union/about-eu/money/euro_cs.

Finanzämter: Zvláštní příslušnosti. *Sachsen.de* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://www.finanzamt.sachsen.de/5065.html>.

- CHMELAŘ, Aleš, Stanislav VOLČÍK, Aleš NECHUTA, Patrik HARATYK a Ondřej HOLUB. *Pracovní mobilita v EU v české perspektivě* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, 2016 [cit. 2017-02-26]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/analyzy-EU/160331-Mobilita.pdf>.
- Intrastat - Příručky: Aktualizovaná příručka V17. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2017-03-18]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/25216315/finalni_prirucka_v17_d.docx/442fcbca-c95c-4895-9866-f31b8599578d?version=1.1.
- Migrace. *Demografický informační portál* [online]. [cit. 2016-12-26]. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_migrace.
- Migration und Integration.. *Bundesamt für Statistik*. [online]. [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration.html>.
- Mindestlöhne in Deutschland* [online]. [cit. 2017-03-01]. Dostupné z: https://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne.pdf.
- Minimální mzda v Německu* [online]. Dresden: DBG Bezirk Sachsen, 2014 [cit. 2017-03-05], s. 13. Dostupné z: <http://www.dgb.de/themen/++co++87f86bac-8a92-11e4-baf8-52540023ef1a>.
- Ministerstvo pro místní rozvoj: Portál územního plánování. *Územně plánovací nástroje na celostátní úrovni v zemích EU*. [online]. [cit. 2017-02-26]. Dostupné z: <http://portal.uur.cz/mezinarodni-souvislosti/uzemne-planovaci-nastroje-na-celostatni-urovni-v-zemich-eu.asp>.
- Německo: Všechny členské státy EU ve zkratce. *EUROPA.eu* [online]. [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: http://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/germany_cs.
- Německo: Základní charakteristika teritoria, ekonomický přehled. *BusinessInfo.cz* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/nemecko-zakladni-charakteristika-teritoria-19041.html>.
- Oblasti politiky Evropské unie: Rozšíření. *EUROPA.eu* [online]. [cit. 2017-02-22]. Dostupné z: http://europa.eu/european-union/topics/enlargement_cs.

- Posted workers: Germany* [online]. European Commission, 2016 [cit. 2017-03-05].
Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15188&langId=e>.
- Posted workers in the EU* [online]. Brussel: European Commission, 2016 [cit. 2017-02-26]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15181&langId=en>.
- Posting of workers: Report on AI portable documents issued in 2015* [online]. Brussel: European Commission, 2016 [cit. 2017-02-26], 58 s. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=cs&pubId=7980&furtherPubs=yes>.
- Pracovní povolení. *Euroskop.cz* [online]. [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: http://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/germany_cs.
- RYŠAVÁ, Jitka. *Vysílání pracovníků do Německa a Rakouska po 1.5.2011* [online]. Enterprise Europe Network, s. 13. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <https://praha.eurocentra.cz/gallery/60/18212-eeen.pdf>.
- Schengen: aktuální stav. *Euroskop.cz* [online]. © 2005-17 Vláda České republiky. [cit. 2017-02-26]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/742/sekce/aktualni-stav/>.
- Schweizerische Eidgenossenschaft. *Lohnrechner*. [online]. [cit. 2017-02-26]. Dostupné z: http://www.entsendung.admin.ch/app/lohn_berechnen?navId=lohn_berechnen.
- Smlouva o fungování Evropské unie. In: *Úřední věstník Evropské unie*. [online]. 2012. [cit. 2017-02-26] Dostupné také z <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=CS>.
- Studie zu Wegfall der Bilateralen I.: Bedeutende Einschnitte für Volkswirtschaft. *Admin.ch* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-59807.html>.
- Švýcarsko: Souhrnná teritoriální informace. *BusinessInfo.cz* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/zahranicni-obchod-eu/teritorialni-informace-zeme/svycarsko.html>.
- Švýcarsko: Životní a pracovní podmínky. *Integrovaný portál MPSV: EURES* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/svycarsko>.

TERSCH, Elena Fries a Valentina MABILIA. *2015 Annual Report on Labour Mobility* [online]. Brüssel: European Commission, 2015 [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15881&langId=en.

Unser gemeinsamer Weg [online]. Zürich: Der Gesamtarbeitsvertrag für das Holzbaugewerbe, 2015 [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: http://www.gav-holzbau.ch/d/pdf/service/Dokumente/GAV_Dokumente/GAV/2014_GAV_Broschue_re_Ausgabe_2015.pdf?m=1453895561.

Vysílání pracovníků do zahraničí. *Europa.eu* [online]. [cit. 2017-02-26]. Dostupné z: http://europa.eu/youreurope/business/staff/posting-abroad/index_cs.htm.

Zvýšení minimální mzdy v Německu od 1.1.2017. *Export do SRN* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://www.expordosrn.cz/article/zv%C3%BD%C5%A1en%C3%AD-minim%C3%A1ln%C3%AD-mzdy-v-n%C4%9Bmecku-od-112017>.

SEZNAM OBRÁZKŮ

- Obrázek č. 1: Poptávka po práci
- Obrázek č. 2: Nabídka práce
- Obrázek č. 3: Rovnováha na trhu práce
- Obrázek č. 4: Jednoduchá ekonomie migrace práce
- Obrázek č. 5: Členské státy EU
- Obrázek č. 6: Mapa eurozóny
- Obrázek č. 7: Země vnitřního trhu EU
- Obrázek č. 8: Mapa Schengenského prostoru
- Obrázek č. 9: Rozložení odchozích pracovníků v EU dle právního charakteru a celkového počtu

SEZNAM GRAFŮ

- Graf č. 1: Přehled vyslaných pracovníků z ČR do EU
- Graf č. 2: Vyslaní pracovníci dle sektoru vyslání ze strany vysílajících států
- Graf č. 3: Počet vyslaných zaměstnanců z pohledu vysílajících zemí: 2010, 2015
- Graf č. 4: Počet vyslaných zaměstnanců z pohledu přijímajících zemí: 2010, 2015
- Graf č. 5: Počet vyslaných zaměstnanců do jednotlivých odvětví z pohledu přijímajících zemí
- Graf č. 6: Vysílání zaměstnanců v Německu
- Graf č. 7: Vyslaní pracovníci zemí EU/ESVO do Německa
- Graf č. 8: Vyslaní pracovníci do zemí EU/ESVO z Německa
- Graf č. 9: Vysílání zaměstnanců ve Švýcarsku
- Graf č. 10: Vyslaní pracovníci ze zemí EU/ESVO do Švýcarska

SEZNAM TABULEK

- Tabulka č. 1: Minimální mzda ve stavebnictví v Německu
- Tabulka č. 2: Příklad I minimální mzdy ve Švýcarsku
- Tabulka č. 3: Příklad II minimální mzdy ve Švýcarsku
- Tabulka č. 4: Náklady na vysílání zaměstnanců do Německa a Švýcarska