



Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Filozofická fakulta
Ústav romanistiky

Volný pohyb pracovníků v Evropské unii s důrazem na Českou republiku

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. et Mgr. Ivo Petrů
Autor bakalářské práce: Petra Stachová
Studijní program: B7310 Filologie
Studijní obor: Cizí jazyk pro evropský a mezinárodní obchod –
francouzský jazyk
Ročník: III.
Rok odevzdání: 2008

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Volný pohyb pracovníků v Evropské unii s důrazem na Českou republiku vypracovala samostatně s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu použitých zdrojů a po odborných konzultacích s panem Mgr. et Mgr. Petřem.

V Českých Budějovicích dne 30. června 2008

.....
podpis autora práce

Prohlášení:

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích dne 30. června 2008

.....
podpis autora práce

Poděkování:

Tímto bych chtěla poděkovat panu Mgr. et Mgr. Petru za odborné rady a veškerou pomoc, kterou mi po dobu zpracování mé bakalářské práce ochotně poskytoval.

***Volný pohyb pracovníků
v Evropské unii s důrazem
na Českou republiku***



Anotace:

Tato bakalářská práce se věnuje aktuálnímu vývoji volného pohybu pracovníků v Evropské unii a především možnostem uplatnění pracovníků z České republiky na trhu práce zemí Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Součástí bakalářské práce je podrobná studie trhu práce Evropské unie a České republiky. Bakalářskou práci bychom mohli rozdělit do pěti základních částí pojednávajících o rozdílných, avšak velmi blízkých tématech. První část této bakalářské práce je věnována obecnému úvodu o Evropské unii, vývoji volného pohybu pracovníků od samého vzniku Evropské unie, až do současnosti. V následující části se můžeme seznámit s institucionálním rámcem volného pohybu pracovníků, který je nezbytnou součástí této svobody poskytující užitečné informace a rady pro každého evropského občana. Hlavní téma bakalářské práce vrcholí ve čtvrté, respektive páté části. Čtvrtá část nás seznamuje s postavením České republiky v Evropské unii. Poskytuje nám informace o možnostech a zároveň omezeních pro české pracovníky vyplývající z členství v Evropské unii. Následující část, tedy druhá stěžejní, nám nabízí analýzu trhu práce Evropské unie a přináší stručnou studii trhu práce vybraných evropských států. Závěrečná část nám poskytuje statistický pohled na situaci pracovníků ze zemí Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska na trhu práce České republiky. Součástí bakalářské práce je dvojjazyčný glosář, jenž je rozdělený do dvou částí, odborné a obecné.

The Annotation:

This bachelor work is focused on the current evolution of the free worker's movement in the European Union, mainly on the possibilities of Czech workers on the employment market of the European Union, of the European Economic Area's countries and Switzerland. The part of this bachelor work is detailed study of the employment market in the European Union and the Czech Republic. We can sector this bachelor work in to the five basic sections which deal with different, however very close topics at the same time. Basic introduction of the European Union and of development of free worker's movement since the beginning of the European Union to the present times are discussed in the first part of this bachelor work. In the following part we can take up with the institutional frame of the free worker's movement which is an inevitable component of this freedom providing useful information and advices for each European citizen. Main topic of this bachelor work culminates in the fourth and the fifth part. The fourth part acquaints us with position of the Czech Republic in the European Union and informs us about possibilities and restrictions for Czech workers resulting from the membership in the European Union at the same time. The following part shows us the analysis of the employment market in the European Union and brings us a brief study of the employment market in five selected European countries. The final part describes statistical view on situation of employers coming from the European Union, from the countries of European Economic Area and Switzerland. The bilingual glossary is an additional component of this bachelor project. Glossary is divided into two parts: professional terms and general concept.

OBSAH:

1. ÚVOD	10
2. CESTA K VOLNÉMU POHYBU PRACOVNÍKŮ V EVROPSKÉ UNII	12
2.1. Obecný úvod o Evropské unii	12
2.2. Historický vývoj volného pohybu pracovníků do roku 2004	14
2.3. Vývoj volného pohybu pracovníků po rozšiřování Evropské unie v roce 2004	15
2.4. Práva a omezení vyplývající z volného pohybu pracovníků pro občany Evropské unie	16
3. INSTITUCIONÁLNÍ RÁMEC VOLNÉHO POHYBU PRACOVNÍKŮ	18
3.1. V rámci České republiky - Ministerstvo práce a sociálních věcí	18
3.2. V rámci Evropské unie – Informační síť EURES	20
4. SITUACE PRACOVNÍKŮ Z ČESKÉ REPUBLIKY PO VSTUPU DO EVROPSKÉ UNIE	22
4.1. Postavení České republiky v Evropské unii	22
4.2. Možnosti, výjimky a omezení pro české pracovníky po vstupu České republiky do Evropské unie plynoucí ze smlouvy o přistoupení	23
5. SITUACE PRACOVNÍKŮ ČESKÉ REPUBLIKY NA EVROPSKÉM TRHU PRÁCE	27
5.1. Struktura trhu práce Evropské unie	27
5.2. Trhy práce vybraných evropských států	33
5.2.1. Spolková republika Německo	33
5.2.2. Francie	34
5.2.3. Spojené království Velké Británie a Severního Irska	35
5.2.4. Norsko	35
5.2.5. Švýcarsko	36

5.3. Zkušenosti českých pracovníků	37
6. SITUACE PRACOVNÍKŮ ZE ZEMÍ EVROPSKÉ UNIE NA TRHU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY	39
6.1. Situace trhu práce České republiky	39
6.2. Statistický pohled na situaci evropských pracovníků na trhu práce České republiky	41
6.2.1. Podle národnosti	41
6.2.2. Podle pohlaví	43
6.2.3. Podle pracovníků evidovaných na úřadech práce/ osob samostatně výdělečně činných	45
6.2.4. Podle jednotlivých krajů	48
7. ZÁVĚR	49
I. RESUMÉ VE FRANCOUZSKÉM JAZYC	52
II. GLOSÁŘ	54
III. SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A OBRÁZKŮ	56
IV. POUŽITÉ ZDOJE	58

1. ÚVOD

Jednou z nejdiskutovanějších oblastí po vstupu České republiky do Evropské unie byla oblast sociální, zaměstnanosti a trhu práce. Vysvětlení je prosté vzhledem k tomu, že tato oblast se dotýkala, stále se dotýká a bude se dotýkat prakticky všech obyvatel členských zemí. A právě tato skutečnost byla hlavním důvodem pro výběr tématu mé bakalářské práce, které zní „Volný pohyb pracovníků v Evropské unii s důrazem na Českou republiku“. Je nutno podotknout, že oblast volného pohybu pracovníků je oblast, která v období jak před přistoupením, tak po přistoupení zaznamenala v porovnání s jinými oblastmi nejvýraznější proměny. Domnívám se, že toto téma je pro mě, jako pro studentku oboru se zaměřením na mezinárodní obchod velmi zajímavé a aktuální.

Cílem mé bakalářské práce bude podrobná studie vývoje volného pohybu pracovníků v Evropské Unii. Ráda bych se zaměřila na podrobnou analýzu trhu práce jak Evropské unie, tak České republiky, abychom mohli porovnat rozdílné možnosti, práva a omezení vplývající pro pracovníky pocházející z různých zemí Evropské unie.

V první části mé bakalářské práce bych se ráda zaměřila na obecný úvod o Evropské unii, na podrobný vývoj volného pohybu pracovníků od samého vzniku Evropské unie až do současnosti a zároveň na práva a omezení vyplývající pro občany ze svobody volného pohybu pracovníků v Evropské unii. Ke studiu volného pohybu pracovníků neodmyslitelně patří určité instituce, které upravují podmínky a práva pracovníků, z tohoto důvodu bych se v další kapitole ráda věnovala některým institucím, jež se zabývají volným pohybem pracovníků jak v České republice, tak v Evropské unii a zároveň poskytují potřebné informace. V následující kapitole bych se chtěla věnovat postavení České republiky v Evropské unii jak možností, tak výjimkám a omezením, které přineslo členství v Evropské unii českým občanům. Dále bych chtěla podrobněji prozkoumat evropský trh práce jako celek a zároveň analyzovat situaci trhu práce v pěti rozdílných evropských státech z hlediska otevřenosti českým pracovníkům. Je nutné také zmínit situaci pracovníků ostatních členských států v České republice, a proto bych se v další kapitole ráda zaměřila na trh práce České republiky. V závěrečné části bych se ráda pokusila vytvořit analýzu možného budoucího vývoje jak trhu práce Evropské unie, tak České republiky a shrnout situaci volného pohybu pracovníků v Evropské unii.

Vypracování této práce bylo možné především díky shromáždění a studiu dostupných materiálů a dokumentů týkajících se problematiky volného pohybu pracovníků v Evropské unii. Významnými zdroji informací pro mě bylo studium evropského práva, četba literatury zabývající se problematikou Evropské unie a volného pohybu. Nejaktuálnější a rovněž velmi užitečné informace jsem získávala prostřednictvím internetových stránek Evropské unie a příslušných institucí v České republice. Veškerá literatura a prameny, které mi sloužily, jako podklad pro zpracování této práce, budou uvedeny v závěrečné části.

2. CESTA K VOLNÉMU POHYBU PRACOVNÍKŮ V EVROPSKÉ UNII

Cílem této úvodní kapitoly je stručný popis vzniku Evropské unie a následného vývoje volného pohybu pracovníků v Evropské unii. Tato kapitola vznikla především díky četbě publikace „ČESKÁ REPUBLIKA V EVROPSKÉ UNII - členství, přínosy, výzvy“, která přináší spoustu zajímavých a užitečných informací.

2.1. Obecný úvod o Evropské unii

Evropská unie (dále EU) je jedinečné společenství evropských států s dlouhou vlastní historií, kulturou a tradicemi, které mají řadu společných rysů, ale zároveň se v mnoha směrech odlišují. První zmínky o společné Evropě sahají do období Druhé Světové války, kdy největší snahou bylo hledání modelu evropské integrace, jehož cílem bylo a stále je vyloučit válku mezi evropskými zeměmi a nahradit konflikty vyjednáváním a mírovou spoluprací. Tato snaha byla oficiálně představena dne 9. května 1950 v projevu tehdejšího francouzského ministra zahraničí Roberta Schumana. Projekt o sjednocení Evropy nabyl konkrétní podoby v roce 1951, kdy zástupci šesti západoevropských států - Belgie, Francie, Itálie, Lucemburska, Nizozemska a Spolkové republiky Německa - podepsali v Paříži smlouvu o vytvoření Evropského společenství uhlí a oceli na padesát let, a o šest let později, v roce 1957, smlouvy o vytvoření Evropského hospodářského společenství a Evropského společenství pro atomovou energii na dobu neurčitou. Tímto se šest západoevropských států rozhodlo sdružit své hospodářské zdroje, vzdát se části své suverenity a tím vytvořit systém společného rozhodování o hospodářských otázkách. Tři společenství (viz výše), která byla k tomuto účelu vytvořena, se stala základem současné EU.

„Od vytvoření Evropského společenství (dále ES) v letech 1951 a 1957 šesti zeměmi došlo celkem k šesti rozšířením, přičemž největší význam pro vývoj v Evropě mělo páté a zároveň největší rozšíření EU. Toto rozšíření překonává umělé rozdělení Evropy z období studené války a přispívá ke zdárnému ukončení ekonomické a politické transformace ve střední a východní Evropě po rozpadu komunistického systému v roce 1989.“¹ V současné době je EU tvořena 27 evropskými státy. Jmenovitě

¹ Had M., Stach S., Urban L. ČESKÁ REPUBLIKA V EVROPSKÉ UNII-členství, přínosy, výzvy (Linde Praha, a.s. 2006), str. 11-Kapitola: Co je Evropská unie?(Podkapitola: Rozšiřování EU)

to jsou Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Malta, Maďarsko, Německo, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Spojené království, Španělsko, Švédsko.

Organizační a právní struktura EU je rozdělena do tří hlavních oblastí tzv. pilířů, které byly vytvořeny podepsáním Smlouvy o Evropské unii dne 7. února 1992 v Maastrichu. Tato smlouva má v historii evropské integrace speciální a velmi významné místo vzhledem k tomu, že vytvořila novou strukturu – Evropskou unii a zároveň rozšířila ekonomické vztahy mezi členskými státy o oblast zahraniční, bezpečnostní a vnitřní politiky. První pilíř zahrnuje primární a sekundární právo ES. Toto právo přiděluje orgánům ES pravomoc vydávat právní akty, které jsou závazné pro všechny fyzické i právnické osoby na území všech členských států EU. V rámci druhého pilíře je zahrnuta společná zahraniční a bezpečnostní politika. V tomto pilíři rozhodnutí přijímá Rada na zásadě jednomyslnosti, což znamená, že každý členský stát má právo veta. A nakonec třetí pilíř zahrnuje policejní a justiční spolupráci.

V rámci EU, jako netradiční mezinárodní organizace, se všechny státy vzdaly části své suverenity ve prospěch vytvoření společných institucí, které umožňují demokratické přijímání konkrétních otázek společného zájmu na Evropské úrovni. Hlavními institucemi Evropské unie jsou Evropská komise, Evropský parlament a Rada Evropské unie.

„Evropská integrace vytvořila nový rámec pro prosazování zájmů států, které se do ní zapojili. Je nutno také zdůraznit, že díky této integraci významně vzrostl vliv středních a malých evropských států, které tímto získali prostor pro prosazování svých zájmů. Nové poměry v Evropě přinášejí všem státům velké výhody, což značí i fakt, že dosud žádný ze států se nerozhodl z této mezinárodní organizace vystoupit.“² Sjednocená Evropa se úspěšně rozvíjí a má předpoklady účinně čelit výzvám globalizace a ovlivňovat světový vývoj.

² Had M., Stach S., Urban L. ČESKÁ REPUBLIKA V EVROPSKÉ UNII-členství, přínosy, výzvy (Linde Praha, a.s. 2006), str. 14- Kapitola: Co je Evropská unie?(Podkapitola: V čem je zvláštnost a jedinečnost EU?)

2.2. Historický vývoj volného pohybu pracovníků do roku 2004

Každý občan Evropské unie může těžit ze 4 základních svobod: volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu. Pro vypracování mé práce je nejdůležitější svoboda volného pohybu osob, která představuje odstranění všech překážek pro přesun občanů EU mezi jednotlivými členskými státy například za studiem, prací či poznáním. Základní složkou volného pohybu osob je volný pohyb pracovních sil, tedy ekonomicky aktivních obyvatel, který je zaručen komunitárním právem. Jedná se o jedno z nejdůležitějších práv vyplývajících z evropské legislativy udělené jednotlivcům a současně představuje podstatný prvek evropského občanství. Svoboda volného pohybu pracovníků existuje od samého počátku vzniku ES v roce 1957 a opírá se o článek 48 Smlouvy o založení ES (dnes článek 39 Smlouvy o ES), jenž upravuje práva evropských pracovníků (viz níže) a ruší jakoukoliv diskriminaci mezi pracovníky členských států, která by byla založená na státní příslušnosti.

Historický vývoj volného pohybu pracovníků by se dal rozdělit do tří základních fází. První fáze probíhala ještě před samotným podepsáním Smlouvy o ES, kdy tato problematika byla omezena na projednávání konkrétních případů pohybu pracovních sil pouze v rámci společného trhu vytvořeného Smlouvou o Evropském hospodářském společenství a postrádala jakýkoliv institucionální rámec. „Zásadním krokem k dokončení vnitřního trhu bylo přijetí Jednotného evropského aktu v roce 1986, který stanovil cíl vytvořit vnitřní trh jako prostor volného pohybu zboží, osob, služeb a kapitálu do 31. 12. 1992. Odstraňování překážek volného pohybu osob a kontrol na vnitřních hranicích probíhalo na základě tzv. Schengenských dohod.“³ Do druhé fáze vývoje volného pohybu pracovníků bychom mohli zahrnout období mezi ratifikací Smlouvy o EU tedy Maastrichtské smlouvy (1992) a Amsterdamské smlouvy (1997), v němž došlo k zakotvení formálních právních základů EU, tří pilířů. Konečná třetí fáze vyvrcholila podpisem Amsterdamské smlouvy v roce 1997, která vstoupila v platnost v roce 1999. Od tohoto data se problematika volného pohybu pracovníků dostala do pravomocí orgánů EU. „Amsterdamskou smlouvou byla vytvořena nová

³ <http://www.mvcr.cz/eunie/azyl.html>, Název publikace: Historický vývoj volného pohybu osob v kontextu spolupráce v oblasti justice a vnitřních věcí (Ministerstvo vnitra-Odbor azylové a migrační politiky), Datum uveřejnění: 14.6.2006, [cit. 11.6.2008]

hlava IV Smlouvy o založení Evropského společenství týkající se volného pohybu osob.“⁴

I přesto, že volný pohyb pracovních sil byl od samého počátku vnímán jako jedna z klíčových výhod, byla tato otázka vnímána velmi citlivě jak z politického, tak symbolického hlediska. Od počátku si staré členské státy vybudovali jakousi zeď, vůči novým členským státům, jejíž překonávání bylo velmi obtížné a složité. Většina starých členských států se obávala otevření svého pracovního trhu a následkem této obavy řada těchto států přijala určitá ochranná opatření vůči nově příchozím.

2.3. Vývoj volného pohybu pracovníků po rozšiřování Evropské unie v roce 2004

„Po rozšíření EU-15 v květnu 2004 vstoupilo v platnost přechodné období v maximální délce trvání 7 let, během kterého komunitární právo vztahující se k volnému pohybu osob ještě není aplikováno v plném rozsahu. Vzhledem k této situaci pracovníci nových členských států při přístupu na pracovní trh států EU-15 mohly a někde stále mohou čelit jistým restrikcím.“⁵

Pro období prvních dvou let, tzn. od 1. května 2004 do 30. dubna 2006, závisel přístup k pracovníkům na národní legislativě a politikách jednotlivých patnácti starých členských států EU (dále EU-15). Ve skutečnosti to znamenalo, že každý pracovník z nových členských států potřebuje k práci v zemích EU-15 pracovní povolení. Na období dalších tří let od 1. května 2006 do 30. dubna 2009 mohou být národní opatření rozšířena. V případě, že se jakýkoliv stát EU-15 setkal s vážným porušením svého pracovního trhu má právo pokračovat v uplatnění národních opatření z předchozího období na dobu dalších dvou let. Po vypršení maximálního přechodného období mohou státy nadále vydávat pracovní povolení, pouze pokud budou sloužit ke kontrolním a statistickým účelům.

„V žádném případě však přechodná opatření nemohou přesáhnout absolutní maximální lhůtu sedmi let, která vyprší v dubnu 2011. V rámci přechodného opatření musí každý stát EU-15 dát přednost pracovníkům z nových členských států

⁴ <http://www.mvcr.cz/eunie/azy1.html>, Název publikace: Historický vývoj volného pohybu osob v kontextu spolupráce v oblasti justice a vnitřních věcí (Ministerstvo vnitra-Odbor azylové a migrační politiky), Datum uveřejnění: 14.6.2006), [cit. 11.6.2008]

⁵ http://europa.eu/pol/singl/index_cs.htm, Název publikace: Vnitřní trh [cit. 6. 5. 2008]

před pracovníky ze třetích zemí. S každým pracovníkem na evropském trhu práce musí být nakládáno v souladu s principem rovného zacházení, avšak některá pracovní místa ve veřejném sektoru mohou být vyhrazena pouze státním příslušníkům daného státu.⁶

Přechodná ujednání zakotvená ve Smlouvě o přistoupení jsou komplexního charakteru proto, aby mohla být uplatňovaná flexibilně. Každý ze stávajících členských států rozhoduje o přístupu na svůj trh samostatně. Po rozšiřování EU v roce 2004 si řada starých členských států kladla otázku, zda nedojde k velkému přílivu pracovníků z východu, kteří budou ochotni pracovat za horších mzdových podmínek a s jakou intenzitou se tento příliv nových pracovních sil dotkne různých zemí, různých regionů, různých sektorů a různých profesí. Podle mnohých skeptiků by mohl příchod pracovníků z nových členských zemí zhoršit jak sociální tak ekonomickou situaci cílových států. „Navzdory skepticizmu podle zprávy OSN bude pro západní Evropu příliv nových pracovních sil v příštích desetiletích nezbytný. Odborníci dementují tvrzení skeptiků a odkazují na studii, kterou si nechala vypracovat Evropská komise v roce 2000, že po rozšíření v roce 2004 by si mohlo hledat práci v zemích unie pouze 70000 osob, přičemž po deseti letech by tento přesun poklesl na polovinu. Podle zprávy Evropské komise z roku 2001 se odhaduje, že pohyb mezi východní a západní Evropou – i v případě, že by neexistovala žádná omezení – by byl nižší než 1% aktivního obyvatelstva.“⁷

2.4. Práva a omezení vyplývající z volného pohybu pracovníků pro občany Evropské unie

Proces vytváření práv pro evropské pracovníky byl završen v roce 1993 zavedením evropského občanství, které výslovně přiznává každému občanovi EU právo volně se pohybovat a usazovat na území kteréhokoliv členského státu. Postupně byla podobná práva jako pracovníkům přiznána i podnikatelům, studentům, rodinným příslušníkům, důchodcům a turistům.

⁶ http://europa.eu/pol/singl/index_cs.htm, Název publikace: Vnitřní trh [cit. 6. 5. 2008]

⁷ Had M., Stach S., Urban L. ČESKÁ REPUBLIKA V EVROPSKÉ UNII-členství, přínosy, výzvy (Linde Praha, a.s. 2006), str. 31-32-Kapitola: Co přineslo rozšíření o deset nových členských států Evropské unie?(Podkapitola: Jak se naplňují očekávání občanů EU?)

Mezi základní práva pracovníků v EU, podle článku 39 Smlouvy, nařízení 1612/68 patří:

- právo ucházet se bez diskriminace o nabízená pracovní místa v jiném členském státě
- právo toto zaměstnání v členském státě vykonávat
- právo za tímto účelem pobývat a zůstat i po ukončení kariéry
- právo na rovné zacházení s ohledem na přístup k zaměstnanosti, pracovní podmínky a všechny další výhody, které by napomohly k usnadnění integrace pracovníků v hostitelském státě
- právo na stejné sociální a daňové výhody jako vlastní pracovník daného členského státu

Dále jsou práva na volný pohyb pracovníků doplněná systémem schémat sociálního zabezpečení (Nařízení (EHS) č. 1408/71- rozšířeno nařízením ES 859/2003) a systémem zajišťujícím vzájemné uznávání kvalifikací (Směrnice Rady 89/48/EHS- rozšířena Směrnicí 2001/19/ES). Migrující pracovníci rovněž mají možnost vzít si sebou rodinu, zároveň neomezený přístup k bytům a nemovitostem a nakonec i přístup do místních odborových organizací. Koncept a důsledky těchto práv jsou rozvinuty judikaturou Evropského soudního dvora. Komunitární pravidla se rovněž vztahují vůči členským státům EHP.

I přes velkou škálu práv a výhod vyplývají z Evropské legislativy o volném pohybu pracovních sil určitá omezení pro migrující pracovníky. Lze jmenovat dvě hlavní oblasti omezení pro nově příchozí pracovníky. Na jedné straně se jedná o omezení zaměstnání ve státní správě, jelikož některá pracovní místa jsou vyhrazena pouze pro občany daného státu. Na straně druhé některá pracovní místa jsou omezená na základě jazykových znalostí. Toto omezení lze aplikovat pouze v případě, pokud je znalost místního jazyka nezbytně nutná pro výkon dané profese. Každý stát má právo omezit volný pohyb pracovníků z důvodu veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví. Na dodržování všech omezení dohlíží Evropský soudní dvůr a dbá na jejich použití pouze v nezbytných případech.

3. INSTITUCIONÁLNÍ RÁMEC VOLNÉHO POHYBU PRACOVNÍKŮ

Každý pracovník EU by měl mít možnost informovat se o situaci na trhu práce rozdílných evropských států, proto bych se ráda v této kapitole věnovala dvěma, podle mého názoru nejužitečnější, institucím. Jako nejužitečnější pro občany České republiky jsem vybrala Ministerstvo práce a sociálních věcí, jelikož se domnívám, že poskytuje dostatečné a aktuální informace jak o situaci na českém trhu práce, tak na trhu práce EU. V rámci EU jsem nezvolila instituci, ale informační síť EURES, která se přímo zabývá problematikou volného pohybu pracovníků v EU a která je dostupná pro každého evropského občana.

3.1. V rámci České republiky - Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (dále ČR) je významnou institucionální složkou volného pohybu pracovníků, jak co se týče studia této problematiky, tak v možnostech čerpání informací z početných integrovaných portálů a publikací. Nynější podoba Ministerstva práce a sociálních věcí funguje od roku 1990 a současným ministrem a zároveň místopředsedou vlády je pan RNDr. Petr Nečas. Toto ministerstvo se zabývá především státní a sociální podporou, důchodovým a nemocenským pojištěním. Dále má na starosti situaci rodin a lidí se zdravotním postižením. Pro vypracování mé práce je nejvýznamnější složka práce, práva a nezaměstnanosti.

Ministerstvo práce a sociálních věcí vypracovává a upravuje většinu návrhů pracovněprávních předpisů jak pro občany ČR, tak pro občany EU jako například problematiku vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, dále definuje pracovní dobu, výši mzdy a podobně. V rámci Ministerstva práce a sociálních věcí vznikla dne 1. května 2004 Evropská rada zaměstnanců, u níž mohou zaměstnanci, kteří pracují v nadnárodních společnostech v rámci ES žádat potřebné informace. Tato rada je nápomocná především firmám, ve kterých chybí odborové organizace, jako orgán informativní. Do Evropské rady zaměstnanců jsou postupně zapojováni zástupci většiny zaměstnanců v ČR.

Ministerstvo práce a sociálních věcí dále spolupracuje s Ministerstvem průmyslu a obchodu a to v rámci úpravy podmínek pro snadné vysílání českých občanů jakožto pracovníků do zemí EU/EHP. Od 1. května 2004 došlo ke speciálním úpravám v zaměstnávání občanů EU/EHP a Švýcarska a zároveň vysílání občanů ČR za prací do zemí EU/EHP a Švýcarska. Tato problematika přístupu pracovníků EU/EHP na trh práce ČR je upravena podle §319 zákoníku práce č.262/2006 Sb. V souvislosti s touto problematikou Evropská agentura pro ochranu zdraví a bezpečnosti při práci uvádí, že „je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu EU vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území ČR, vztahuje se na něho úprava ČR v určitých bodech jako například maximální/minimální délka pracovní doby, bezpečnost a ochrana při práci a podobně.“⁸

Ministerstvo práce a sociálních věcí dále provozuje integrovaný portál o zaměstnanosti, kde je možné se informovat jak o zaměstnávání cizinců v ČR, tak o zaměstnávání českých občanů v zahraničí. Existuje nespočet druhů vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem působících v rozdílných zemích. Pokud bychom řešili vztah mezi tuzemským, tedy českým, zaměstnavatelem a zahraničním zaměstnancem, řídili bychom se především předpisy a zákoníkem práce ČR, dále potom předpisy mezinárodního soukromého práva a nakonec zákonem o zaměstnanosti. Pokud by byl cizinec vyslán za prací do ČR zahraničním zaměstnavatelem, byly by tyto vztahy závislé na předpisech a zákonech země, v níž má zaměstnavatel sídlo. V tomto případě je nezbytné obdržení povolení k práci a pobytu. Avšak Ministerstvo práce a sociálních věcí zná i případy, kdy je možné zaměstnat cizince bez ohledu na situaci na trhu práce a to například „pracovníci na vysokých školách, výzkumní a vědečtí pracovníci nebo pracovníci, o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je ČR vázána.“⁹

⁸ http://www.pwc.com/cz/cze/ins-sol/issues/2006/NovyZakonikPrace_KV.html, Název publikace: Nový zákoník práce, Autor: Klára Valentová, Ambruz & Dark, advokáti, v.o.s, Datum uveřejnění: 9. 5. 2006, [cit. 20. května 2008]

⁹ http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_zvlastni, Název publikace: Zvláštní případy při udělování povolení k zaměstnání cizinci-specifické případy, Datum uveřejnění: 13. 10. 2005 Autor: Mgr. Petra Boušková, [cit. 20.května2008]

3.2. V rámci Evropské unie – Informační síť EURES

EURES, celým názvem EUROpean Employment Services (=Evropské služby zaměstnanosti), je informační síť, jejímž základním posláním je usnadňovat mobilitu pracovníků v EU/EHP a Švýcarsku. Tato síť vznikla v roce 1993 jako výsledek spolupráce Evropské Komise, veřejných služeb zaměstnanosti členských států EU/EHP a Švýcarska a dalších partnerských organizací. „Oficiální síť EURES při Evropské Komisi je základnou všech databází, s nimiž EURES pracuje.“¹⁰ EURES disponuje více jak sedmisty kvalifikovanými poradci, kteří jsou v každodenním kontaktu s uchazeči o zaměstnání po celé Evropě. Webové stránky portálu EURES jsou dostupné v pětadvaceti jazycích členských zemí EU. Pro občany ČR je EURES dostupný buď přímo na oficiálních stránkách www.europa.eu.int/eures nebo jako integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Vzhledem k tomu, že každý občan EU má zájem využívat právo volného pohybu osob/pracovníků, síť EURES poskytuje potřebné vysoce kvalitní informace a veřejné poradenské služby evropské zaměstnanosti. EURES dále nabízí snadný přístup k informacím o volných pracovních místech a příležitostech ke vzdělání ve všech sedmadvaceti státech EU dále v zemích EHP a Švýcarsku. Databáze nabízí pracovní místa, která jsou dostupná pro každého občana bez ohledu na věk, požadovanou profesi a cílovou zemi. V rámci EURES se uchazečům o práci v EU/EHP a Švýcarsku naskýtá možnost vložit svůj životopis, jelikož databáze EURES je volně přístupná velkému počtu registrovaných zaměstnavatelů.

„EURES hraje obzvláště důležitou roli v přeshraničních regionech, tedy oblastech, ve kterých ve značné míře dochází k přeshraničnímu dojíždění za prací. Více než 600 000 lidí, kteří žijí v jedné zemi EU a pracují v jiné, jsou konfrontováni s odlišnými národními zvyklostmi a právními systémy a denně se setkávají s administrativními, právními nebo daňovými překážkami, které brání jejich mobilitě.“¹¹ Dnes EURES zahrnuje dvacet přeshraničních partnerství ve třinácti zemích Evropy. Přeshraniční partnerství EURES jsou cenným kontaktním místem pro sociální partnery a správy zaměstnanosti jak na regionální, tak i národní úrovni. „Dále jsou významným prostředkem pro sledování přeshraničních oblastí zaměstnanosti, které jsou

¹⁰ http://www.portal.mpsv.cz/eures/sit_eures, Název publikace: Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru, Datum uveřejnění: 30. 10. 2006 Autor: Mgr. Marcel Navrátil [cit. 20. Května 2008]

¹¹ <http://www.ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=cs&catId=56&parentCategory=56>, Název publikace: EURES v přeshraničních regionech, [cit. 21. května 2008]

klíčovým prvkem rozvoje opravdového evropského trhu práce.¹² Následující mapka znázorňuje přeshraniční regiony v Evropě. Můžeme vidět, že jedno takové partnerství existuje i mezi ČR a Německem, podrobněji mezi Bavorskem a Českem.

Obr. 1: Přeshraniční regiony v Evropě



Zdroj: portál EURES, stav ke dni 1. 1. 2008

Dnem 1. května 2004, tedy dnem, kdy se ČR stala součástí EU, se všechny úřady práce ČR staly automaticky součástí sítě EURES. Od roku 2004 mohou občané ČR využívat této poradenské služby na příslušných úřadech práce.

EURES také vydává jednou za tři měsíce newsletter, ve kterém si zájemci o práci v EU/EHS a Švýcarsku mohou přečíst podrobnější užitečné informace a zároveň i příběhy, rady a zkušenosti klientů EURES s vycestováním do zahraničí, a to s pomocí zprostředkovatelských služeb pracovních agentur.

¹² <http://www.ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=cs&catId=56&parentCategory=56>, Název publikace: EURES v přeshraničních regionech, [cit. 21. května 2008]

4. SITUACE ČESKÝCH PRACOVNÍKŮ PO VSTUPU ČESKÉ REPUBLIKY DO EVROPSKÉ UNIE

Tato kapitola nás podrobněji seznámí s postavením a situací České republiky v EU a s následným vývojem volného pohybu pracovníků z České republiky na trhu práce EU a z něj vyplývající možnosti, práva a omezení.

4.1. Postavení České republiky v Evropské unii

Česká republika je jednou z 27 zemí Evropské unie představující pouhé 2,1% jejího obyvatelstva a 1,8% rozlohy. Je to malý stát ležící v srdci Evropy, který i přes svou komunistickou minulost patří k nejrychleji rostoucím ekonomikám EU, vzememe-li v potaz hrubý domácí produkt (dále HDP), který se v roce 2006 podle reálného vyjádření Ministerstva financí zvýšil o 6,4%, což znamenalo nejvyšší dynamiku v rámci pětadvaceti zemí EU (dále EU-25). Dnes se ČR svou výkonnou a silnou ekonomikou dostala na úroveň Španělska a Řecka a velmi rychle se zbavila statutu rozvojové země a stabilně se řadí mezi 30 nejvyspělejších států. ČR se stala kandidátskou zemí EU již v roce 1994, i když oficiální žádost o vstup podala až dne 23. ledna 1996.

Dne 16. dubna 2003 v Athénách podepsali představitelé patnácti starých a deseti nových členských států smlouvu o pátém rozšíření EU. Tato smlouva vstoupila v platnost dne 1. května 2004, kdy se ČR stala oficiálním plnoprávným členem EU spolu s Estonskem, Kypr, Litvou, Lotyšskem, Maďarskem, Maltou, Polskem, Slovenskem a Slovinskem. Jednalo se o dosud největší rozšíření EU z EU-15 na EU-25.

Přínosy a důsledky členství pro ČR v EU jsou mnohostranné jak v oblasti politické, tak hospodářské a zároveň přináší rozšíření práv pro občany. Podle měřítka EU je ČR, dříve vnímaná jako stát zaostalého Východu, řazená do kategorie malých a středních států, které jsou ve většině případů více či méně závislé na mezinárodním prostředí. ČR se, jako člen EU, stala součástí jednoho z nejvýznamnějších ekonomicko-politických komplexů na světě, což umožňuje nemalé posílení mezinárodního postavení a bezpečnosti v ČR. Dále se naskytá možnost zastoupení v orgánech EU a tím i možnost podílení se na důležitých rozhodováních týkajících se evropských záležitostí. Členství v EU umožnilo ČR na jedné straně omezit většinu rizik plynoucích z geopolitického

postavení a na straně druhé rozšířit účast na zahraniční, bezpečnostní a obranné politice EU.

4.2. Možnosti, výjimky a omezení pro české pracovníky po vstupu České republiky do Evropské unie plynoucí ze smlouvy o přistoupení

„Vzhledem k tomu, že jednotný vnitřní trh EU je založený na volném pohybu osob, zboží, služeb a kapitálu, každý občan EU tedy i České republiky má od 1. května 2004 možnost zvolit si bez omezení zemi, v níž by chtěl pracovat buď dočasně, nebo trvale. Z toho vyplývá, že národní hranice už nejsou překážkou úzkého propojení trhu práce.“¹³ Podle Ministerstva práce a sociálních věcí po vstupu ČR do EU dochází nejen k posílení hospodářského a politického systému ČR, ale členství v EU zároveň přináší mnohé výhody, možnosti a samozřejmě i určitá omezení pro české pracovníky. Státy EU-15 nemohou zavádět žádná zpřísnující opatření vůči novým členským státům, tedy i vůči ČR, než jaká byla dohodnuta před podepsáním Smlouvy o přistoupení dne 16. dubna 2003.

Členské státy EU-15 lze rozdělit dle jejich přístupu k volnému pohybu pracovních sil do tří skupin. Finsko, Řecko, Irsko, Itálie, Portugalsko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie otevřely své pracovní trhy novým členským státům bezprostředně po přistoupení. Belgie, Dánsko, Lucembursko a Francie se rozhodly pro postupné odstranění omezení. Pouze Německo a Rakousko se rozhodly pokračovat v přechodném období minimálně do roku 2009.

Postupně dochází ke zvyšování ochrany práv pracovníků/zaměstnanců především co se týče odstraňování diskriminace na pracovišti podle pohlaví, věku či země původu, která je přítomná v každodenní praxi. Díky EU vzniká přesná definice souboru podmínek pro ochranu zdraví a bezpečnosti při práci. Simultánně by podle Listiny práv EU mělo dojít k posílení práv zaměstnance vůči zaměstnavateli, práv na přístup ke službám zaměstnanosti, práv na ochranu v případě neoprávněného propuštění, práv na slušné a spravedlivé pracovní podmínky, zákazu dětské práce a ochrany mladých lidí při práci.

¹³ Had M., Stach S., Urban L. ČESKÁ REPUBLIKA V EVROPSKÉ UNII-členství, přínosy, výzvy (Linde Praha, a.s. 2006), str.56 -Kapitola: Jaká přechodná období byla dohodnuta mezi Českou republikou a Evropskou unií?(Podkapitola: Jaká přechodná období byla dohodnuta pro ČR?)

Pro ČR stejně jako pro všechny nové členské státy platí systém přechodného období, který spočívá v možnosti všech členských států chránit, na základě svého vlastního rozhodnutí, svůj trh práce před potencionálním nebo faktickým přílivem migrujících pracovníků. V praxi to znamená, že přístupová smlouva ČR poskytuje možnost zavést přechodná období vůči těm členským státům, které přechodné období vůči ČR uplatní a zároveň tak chránit vlastní trh práce před přílivem pracovníků jak z nových, tak starých členských států. Pro shrnutí můžeme konstatovat, že pokud mluvíme o přechodném období, máme na mysli jistý nástroj ochrany, který chrání trh práce všech členských států.

Pro české pracovníky se také naskytá možnost přenositelnosti práv ze sociálního pojištění, dále uplatnění práva na stejné sociální podmínky a daňové výhody. Z toho vyplývá, že český pracovník by se měl setkat se stejnými právy a zacházením jako pracovník cílového státu. Z vyjednaných podmínek uvedených ve Smlouvě o přistoupení ČR je zřejmé, že první dva roky postavení a přístup k českým pracovníkům byl řízen výhradně národními opatřeními daného státu či opatřeními vyplývajících z dvoustranných dohod, nikoliv ze samostatného práva EU v oblasti volného pohybu pracovníků.

Hlavní omezení pro české pracovníky vyplývající ze Smlouvy o přistoupení bychom mohli rozdělit do dvou základních skupin: dočasná a trvalá. Trvalá omezení pro české pracovníky vyplývají z primárního a sekundárního práva ES a týkají se především přístupu k pracovním místům, u kterých je možné v souladu s komunitárními předpisy požadovat státní občanství dané země např. místa u policie, armády, soudů a vysoká místa státní správy a dále vyžadovat určitý stupeň kvalifikace. „Každý členský stát Evropské unie si může stanovit své národní podmínky pro kvalifikaci požadovanou k výkonu libovolné profese a může požadovat jejich splnění všemi osobami, které takovou profesi chtějí vykonávat. Postupuje se ovšem podle zásady odborník kvalifikovaný v jednom státě je dostatečně kvalifikovaným odborníkem i v jiných členských státech.“¹⁴ Z toho vyplývá, že pokud má občan ČR zájem vykonávat profesi, ke které je třeba splnit určitou kvalifikaci požadovanou právním řádem daného státu (v ČR tuto problematiku upravuje zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace) a tuto profesi už vykonával v ČR, může si požádat o uznání své kvalifikace v jakémkoliv jiném členském státě. Pokud budou požadavky určitého členského státu

¹⁴ <http://www.euroskop.cz/42288/113804/clanek/socialni-veci-a-evropska-unie/casto-kladene-dotazy/>, Název publikace: Sociální věci a EU- často kladené otázky, [cit. 11. května 2008]

přísnější, než bude jeho kvalifikace, může po něm tato členská země požadovat, aby doložil delší praxi, absolvoval adaptační období nebo složil rozdílové zkoušky.

Výjimku v uznávání kvalifikací tvoří profese: lékaři, všeobecné zdravotní sestry, porodní asistentky, farmaceuti, zubní lékaři, veterináři, architekti a právníci. V těchto případech se členské státy dohodly na společné vzdělávací náplni a kvalifikace získaná v jednom členském státě je automaticky uznávána v ostatních členských státech.

Další výjimka pro české pracovníky se týká otázky trvalého pobytu.

V normálním případě by trvalý pobyt měl být zachován na území ČR. Trvalý pobyt na území jiného členského státu může občan ČR získat až po splnění určitých podmínek týkajících se například délky pobytu.

Mezi dočasná opatření pro pracovníky z ČR patří přechodná období. V tomto případě, pokud chce pracovník z ČR žádat o práci v některém ze států EU-15 nebo států EHP ještě před vypršením přechodného období, musí obdržet pracovní povolení.

Pravděpodobnost jeho vydání často záleží na typu profese, kterou chce žadatel vykonávat. Pokud se jedná o obor, ve kterém má daná země nedostatek vhodných a kvalifikovaných pracovníků, bude vydání pracovního povolení pouze otázkou administrativních kroků

Jaký byl aktuální stav přechodných období v jednotlivých členských zemích EU/EHP/Švýcarska k 1. listopadu 2007 nám přehledně ukáže následující tabulka. K této tabulce je nutné poznamenat, že stav přechodných období se neustále mění a postupně všechny země EU/EHP/Švýcarska budou otevírat svůj trh práce. V současné době je známo, že Německo a Rakousko chtějí úplně otevřít svůj trh práce až v roce 2009, ale naopak Francie se rozhodla pro úplné otevření trhu práce již v červenci letošního roku a to nejen pro ČR, ale pro všechny ostatní státy, které přistoupili v roce 2004.

Tab. 1: Stav uplatňování přechodných období k 1. 11. 2007

Státy EU/ EHP / Švýcarsko	Přechodná období	
Belgie	ANO	částečné uvolnění pro nedostatkové profese od 30. 4. 2006, od listopadu 2006 další uvolnění
Bulharsko	NE	
Dánsko	ANO	zjednodušení administrativních procedur od července 2006
Estonsko	NE	
Finsko	NE	ukončení k 30. 4. 2006
Francie	ANO	od 1. 5. 2006 uvolnění pro určité nedostatkové profese (především ve stavebnictví, cest. ruchu, výrobě a zemědělství)
Irsko	NE	od počátku neuplatňuje (pro EU-8 -systém povinné registrace)
Island	NE	neuplatňuje od 30. 4. 2006
Itálie	NE	PO zrušena od května 2006
Kypr	NE	od počátku neuplatňuje
Lichtenštejnsko	ANO	Licht. uplatňuje vůči českým občanům přechodné období týkající se pohybu osob a přístupu na trh práce. Na občany ČR se vztahuje nařízení 1408/71 a 574/72
Lucembursko	NE	PO zrušena s účinností od 1. 11. 2007
Litva	NE	
Lotyšsko	NE	od počátku neuplatňuje
Maďarsko	NE	
Malta	ANO	uplatňuje systém automaticky vydávaných pracovních povolení
Německo	ANO	S účinností od 1. 11. 2007 uvolněn pracovní trh pro určené profese a absolventy německých VŠ
Nizozemsko	NE	od 1. 5. 2007 neuplatňuje
Norsko	ANO	prodlouženo do května 2009
Polsko	NE	
Portugalsko	NE	neuplatňuje od 30. 4. 2005
Rakousko	ANO	
Rumunsko	NE	
Řecko	NE	
Slovensko	NE	
Slovinsko	NE	
Španělsko	NE	neuplatňuje od 30. 4. 2005
Švédsko	NE	od počátku neuplatňuje
Švýcarsko	ANO	přechodná období pro zaměstnané osoby a poskytovatele služeb v určitých odvětvích (účinná nejdéle do 30. dubna 2011)
Velká Británie	NE	od počátku neuplatňuje (pro EU-8 -systém povinné registrace)

Zdroj: MPSV ČR, Název publikace: Přechodné období pro volný pohyb českých pracovníků

5. SITUACE ČESKÝCH PRACOVNÍKŮ NA EVROPSKÉM TRHU PRÁCE

Pro studium volného pohybu českých pracovníků v EU je nutné se seznámit se situací na trhu práce EU/EHP/Švýcarska. Kritérium pro tuto studii trhu práce EU byl vývoj zaměstnanost, produktivity práce a růst mezd. Pro ještě podrobnější seznámení s aktuální situací v EU jsem vybrala 5 rozdílných států a analyzovala přístup na jejich trh práce: Německo, jelikož s ním ČR sousedí; Francii, jelikož jsem studentkou francouzského jazyka; Spojené Království, jelikož je jednou z nejžádanějších destinací českých pracovníků; Norsko, jelikož není členským státem EU, ale je součástí EHP a Švýcarsko, které není členem ani EU ani EHP, ale je ve speciálním vztahu k pracovníkům z těchto států. V závěru jsem vybrala zajímavé zkušenosti českých pracovníků se zaměstnáním v zahraničí.

5.1. Struktura trhu práce v EU

Vstupem do EU se ČR rozšířil trh práce o trhy práce všech členských zemí. Velkou výmožeností EU je možnost pracovat v jiné členské zemi, pobývat tam bez jakékoliv diskriminace, kratší dobu, dlouhodobě nebo dokonce trvale. I přes tyto rozsáhlé možnosti, procento osob odcházejících pracovat do jiné členské země je poměrně nízké. Mezi lidmi stále panuje neochota odejít ze známého domácího prostředí a vybudovat si nový začátek, i když s relativně vyšším pracovním ohodnocením, v jiném členském státě. Pracovníci se obávají rizika jazykové a kulturní bariéry.

V současnosti každý členský stát EU vyvinul vlastní přístup s ohledem na svůj historický vývoj a kolektivní rozhodnutí a spojil dohromady společné prvky. „Hospodářská a sociální politika každého členského státu je založena na sdílených hodnotách, jako jsou solidarita a soudržnost, rovné příležitosti a boj proti všem formám diskriminace, všeobecná dostupnost vzdělání a zdravotní péče, kvalita života a pracovních podmínek, udržitelný rozvoj a zapojení občanské společnosti.“¹⁵ Nízká úroveň zaměstnanosti ve spojení s nepříjemně vysokou a přetrvávající mírou

¹⁵ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0525:FIN:CS:HTM> , Název publikace: Evropské hodnoty v globalizovaném světě (Sdělení Komise Evropského společenství), Datum uveřejnění: 20.10. 2005 , [cit. 13. května 2008]

nezaměstnanosti v mnoha členských státech představuje největší sociální problém, s nímž se EU v současné době potýká. Nejvíce jsou tím postiženi mladí lidé, ženy, přistěhovalci a starší pracovníci (ve věku od 55 do 64 let). V některých členských státech brzdí trhy práce a hospodářskou výkonnost nedostatky ve vzdělávacích systémech, výzkumu, inovaci a produktivitě. Lidé nemají schopnosti, které podniky potřebují. Důležité jsou znalosti a technologie, avšak ačkoliv se podařilo zvýšit počet absolventů oborů matematika a přírodní vědy, příliš málo z nich se rozhodne nastoupit na vědeckou dráhu. V oblasti vstupu na trh práce a odchodu z něj existují příliš velké překážky. Předpisy v oblasti zaměstnanosti a sociální instituce musejí pomoci poskytnout těm, kteří jsou mimo trh práce, a těm, kteří na něj právě vstoupili, více příležitostí získat lepší a jistější zaměstnání.

Jak vypadal vývoj celkové míry zaměstnanosti aktivní populace v EU/EHP a Švýcarsku v letech 1996 až 2007 nám podrobněji ukáže následující tabulka. Míra zaměstnanosti se vypočítá vydělením osob v aktivním věku (15-64 let) v zaměstnání celkovým počtem populace ve stejném věku.

Tab. 2: Celková míra zaměstnanosti v zemích EU/EHP a Švýcarsku

Země	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU-27	:	60.7	61.2	61.8	62.2	62.5	62.3	62.6	62.9	63.5	64.5	65.4
EU-25	:	60.6	61.2	61.9	62.4	62.8	62.8	63.0	63.3	64.0	64.8	65.8
EU-15	60.3	60.7	61.4	62.5	63.4	64.0	64.2	64.4	64.8	65.4	66.2	66.9
Belgie	56.2	56.8	57.4	59.3	60.5	59.9	59.9	59.6	60.3	61.1	61.0	62.0
Bulharsko	:	:	:	:	50.4	49.7	50.6	52.5	54.2	55.8	58.6	61.7
ČR	:	:	67.3	65.6	65.0	65.0	65.4	64.7	64.2	64.8	65.3	66.1
Dánsko	73.8	74.9	75.1	76.0	76.3	76.2	75.9	75.1	75.7	75.9	77.4	77.1
Německo	64.1	63.7	63.9	65.2	65.6	65.8	65.4	65.0	65.0	66.0	67.5	69.4
Estonsko	:	:	64.6	61.5	60.4	61.0	62.0	62.9	63.0	64.4	68.1	69.4
Irsko	55.4	57.6	60.6	63.3	65.2	65.8	65.5	65.5	66.3	67.6	68.6	69.1
Řecko	55.0	55.1	56.0	55.9	56.5	56.3	57.5	58.7	59.4	60.1	61.0	61.4
Španělsko	47.9	49.5	51.3	53.8	56.3	57.8	58.5	59.8	61.1	63.3	64.8	65.6
Francie	59.5	59.6	60.2	60.9	62.1	62.8	63.0	64.0	63.7	63.9	63.8	64.6
Itálie	51.2	51.3	51.9	52.7	53.7	54.8	55.5	56.1	57.6	57.6	58.4	58.7
Kypr	:	:	:	:	65.7	67.8	68.6	69.2	68.9	68.5	69.6	71.0
Lotyšsko	:	:	59.9	58.8	57.5	58.6	60.4	61.8	62.3	63.3	66.3	68.3
Litva	:	:	62.3	61.7	59.1	57.5	59.9	61.1	61.2	62.6	63.6	64.9
Lucembursko	59.2	59.9	60.5	61.7	62.7	63.1	63.4	62.2	62.5	63.6	63.6	63.6
Maďarsko	52.1	52.4	53.7	55.6	56.3	56.2	56.2	57.0	56.8	56.9	57.3	57.3
Malta	:	:	:	:	54.2	54.3	54.4	54.2	54.0	53.9	54.8	55.7
Nizozemsko	66.3	68.5	70.2	71.7	72.9	74.1	74.4	73.6	73.1	73.2	74.3	76.0
Rakousko	67.8	67.8	67.9	68.6	68.5	68.5	68.7	68.9	67.8	68.6	70.2	71.4
Polsko	:	58.9	59.0	57.6	55.0	53.4	51.5	51.2	51.7	52.8	54.5	57.0
Portugalsko	64.1	65.7	66.8	67.4	68.4	69.0	68.8	68.1	67.8	67.5	67.9	67.8
Rumunsko	:	65.4	64.2	63.2	63.0	62.4	57.6	57.6	57.7	57.6	58.8	58.8
Slovinsko	61.6	62.6	62.9	62.2	62.8	63.8	63.4	62.6	65.3	66.0	66.6	67.8
Slovensko	:	:	60.6	58.1	56.8	56.8	56.8	57.7	57.0	57.7	59.4	60.7
Finsko	62.4	63.3	64.6	66.4	67.2	68.1	68.1	67.7	67.6	68.4	69.3	70.3
Švédsko	70.3	69.5	70.3	71.7	73.0	74.0	73.6	72.9	72.1	72.5	73.1	74.2
Spojené království	69.0	69.9	70.5	71.0	71.2	71.4	71.3	71.5	71.6	71.7	71.5	71.3
Island	:	:	:	:	:	:	:	83.3	82.3	83.8	84.6	85.1
Norsko	:	:	:	:	77.5	77.2	76.8	75.5	75.1	74.8	75.4	76.8
Švýcarsko	77.0	76.9	78.0	78.4	78.3	79.1	78.9	77.9	77.4	77.2	77.9	78.6

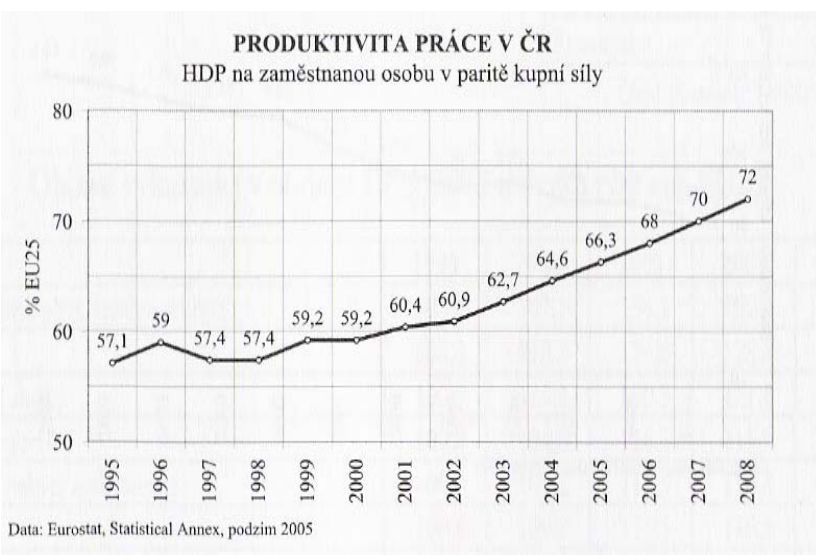
Zdroj: EU Labour Force Survey

Další tabulka nám umožní pohled na produktivitu práce zemí EU-25 v roce 2004. Pokud porovnáme údaje uvedené v tabulce, můžeme konstatovat, že v roce 2004 byla ČR spíše podprůměrným státem EU-25, co se týče produktivity práce. Přiložený graf znázorňuje vývoj produktivity práce v ČR v letech 1995 až 2008a umožňuje nám pohled na přibližování úrovně produktivity práce v ČR průměrné úrovni EU-25.

Tab. 3: Úroveň produktivity práce členských a kandidátských zemí EU-25 v roce 2004

Úroveň produktivity práce v členských a kandidátských zemích EU25 v roce 2004	
Lucembursko	146,0
Irsko	133,0
Belgie	129,0
Francie	120,2
Finsko	110,1
Spojené Království	108,5
Itálie	108,4
Nizozemsko	107,9
Dánsko	105,2
Švédsko	105,2
Rakousko	104,9
Německo	101,1
Španělsko	100,1
Řecko	97,1
Malta	82,8
Slovensko	74,9
Kypr	72,2
Maďarsko	69,2
Portugalsko	69,2
Česká republika	64,6
Polsko	59,6
Slovensko	59,4
Chorvatsko	57,0
Estonsko	50,6
Litva	49,7
Lotyšsko	43,0
Turecko	41,8
Rumunsko	35,9
Bulharsko	31,0

Graf 1: Produktivita práce v ČR



Zdroj: Had M., Stach S., Urban L. ČESKÁ REPUBLIKA V EVROPSKÉ UNII-členství, přínosy, výzvy (Linde Praha, a.s. 2006), str. 92-93- Kapitola: Otázky kladené v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie (Podkapitola: Dochází po vstupu do EU k růstu mezd a platů?)

V rámci studie trhu práce EU je nutné také zmínit úroveň mezd a platů. V každém členském státě se úroveň mezd vyvíjí samostatně v závislosti na produktivitě práce, výši a struktuře daní, úrovni cen a řadě dalších faktorů. Pokud bychom se zaměřili na to, jak tento vývoj ovlivní situaci v ČR, můžeme konstatovat, že vstupem do rozsáhlého vnitřního trhu EU bude růst mezd v ČR ovlivněn pozitivně. Je nutné říci, že „ve výši mezd se zároveň promítá postupné sbližování ekonomické úrovně a pracovních trhů nových a starých členských států EU.“¹⁶ Růst HDP v nových členských státech je rychlejší, což umožňuje také růst produktivity práce a vytváření nových finančních prostředků. Avšak je nutné konstatovat, že růst mezd není stejný ve všech profesích a ve všech regionech. S postupem času se ukazuje fakt, že začlenění ČR do EU bude přínosem zejména pro vysoce kvalifikované pracovníky, kteří ovládají cizí jazyky, dokážou přizpůsobit svoji kvalifikaci měnícím se potřebám, využívají možnosti volného pohybu osob a mají snahu najít si lépe placenou práci v zahraničí. Odhaduje se, že mzdy manuálních pracovníků porostou spíše pomaleji.

V rámci jednotného trhu práce věnuje EU velkou pozornost vytváření podmínek pro zvýšení úrovně zaměstnanosti a zabezpečení stejných podmínek v přístupu na trh práce mužům i ženám a znevýhodněným skupinám obyvatelstva. Je nutné dát pracovníkům jistotu, že rozsáhlý vnitřní trh a zesílená konkurence na evropském vnitřním trhu nepovede ke zhoršení jejich sociálních a pracovních podmínek.

Díky tabulce číslo 4 můžeme pozorovat rozdíly ve výši platů pracovníků různých profesí v ČR a ve vybraných zemích EU. Údaje jsou v českých korunách a vycházejí z kursového přepočtu v roce 2002. Z tabulky je patrné, že mzdy za stejné profese se v jednotlivých státech poměrně odlišují. „Zajímavé je zejména porovnání údajů pro ČR a Řecko, tedy států, které jsou si blízké hospodářskou úrovní i počtem obyvatel.“¹⁷

¹⁶ Had M., Stach S., Urban L. ČESKÁ REPUBLIKA V EVROPSKÉ UNII-členství, přínosy, výzvy (Linde Praha, a.s. 2006), str. 71 Kapitola: Co přináší členství v Evropské unii občanům České republiky?(Podkapitola:Příznivé podmínky pro růst průměrných mezd a platů)

¹⁷ Had M., Stach S., Urban L. ČESKÁ REPUBLIKA V EVROPSKÉ UNII-členství, přínosy, výzvy (Linde Praha, a.s. 2006), str. 73: Kapitola: Co přináší členství v Evropské unii občanům České republiky?(Podkapitola:Příznivé podmínky pro růst průměrných mezd a platů)

Tab. 4: Měsíční hrubé mzdy ve vybraných zemích EU a v ČR v Kč pro rok 2002

	Belgie	ČR	Finsko ¹⁾	Itálie	Irsko	Lucembursko	Německo	Nizozemsko	Rakousko	Řecko ²⁾	Švédsko
specializovaný lékař	160 000	34 200	140 800		357 000	217 000				34 000	131 250
středoškolský učitel		17 900	192 000	57 000	103 000	170 500	172 000	75 700		29 600	75 600
řidič autobusu	51 500	19 200	63 400	45 200	76 400	77 500	86 000	48 000	58 000	29 200	59 500
zdravotní sestra v nemocnici		16 200	36 600	55 300	75 000	108 500	82 000	70 700	80 000	23 200	76 000
úředník v bance	48 700	14 800	110 000	65 200	98 200	124 000	96 000	66 800	91 800	29 800	82 200
poštovní doručovatel		10 000	55 800	49 000	52 000	77 500	69 800	46 000	54 000	28 200	59 500
dělník	62 800	9 800		46 300		118 000	76 000		46 200		

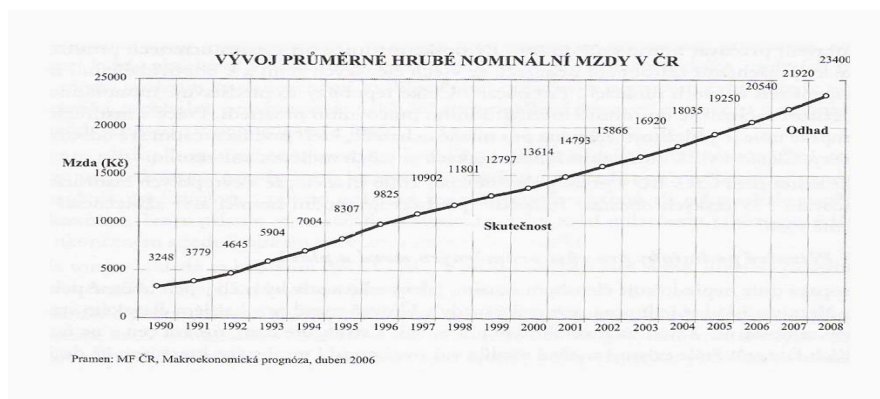
¹⁾ údaje roku 2001

²⁾ údaje roku 2003

Pramen: Lidové noviny 26. 2. 2003.

Následující graf ilustruje růst průměrné mzdy v ČR od roku 1990 a odhad růstu mezd až do roku 2008.

Graf 2 : Vývoj průměrné hrubé nominální mzdy v ČR



Zdroj: Had M., Stach S., Urban L. ČESKÁ REPUBLIKA V EVROPSKÉ UNII-členství, přínosy, výzvy (Linde Praha, a.s. 2006), str. 73: Kapitola: Co přináší členství v Evropské unii občanům České republiky?(Podkapitola:Příznivé podmínky pro růst průměrných mezd a platů

5.2. Trhy práce vybraných evropských zemí

5.2.1. Spolková republika Německo

Německý trh práce je silně ovlivněn přílivem vysoce kvalifikovaný pracovníků z různých zemí a z různých kulturních prostředí. „Příchod pracovníků ze zahraničí má pozitivní efekt na úroveň inovace v rozdílných společnostech a regionech.“¹⁸ Zahraniční pracovníci hrají důležitou roli v německé ekonomice. Německo umožnilo přístup pracovníkům z EU na svůj trh práce díky bilaterálním smlouvám (=smlouva mezi dvěma zeměmi na mezinárodní úrovni). „Bilaterální dohoda mezi Německem a ČR vstoupila v platnost v roce 1991. Tato dohoda stanovila roční kvótu 1400 stážistů, avšak od uzavření dohody tato kvóta nebyla dosud dosažena. Dále tato dohoda umožnila sezonní práce po dobu trvání 4 kalendářních měsíců v oblasti zemědělství, lesního hospodářství, hotelnictví a gastronomie.“¹⁹

V roce 2004 Německo využilo možnosti aplikovat přechodná období pro volný pohyb pracovníků vůči novým členským státům, tedy i vůči ČR, které prosazovalo již při jednání o přistoupení deseti nových členských států do EU. Vývoj dalšího postupu byl naplánován na rok 2006, tedy dva roky od rozšiřování. Po dalších dohodách se Německo rozhodlo prodloužit přechodné období do 30. dubna 2009. Vysvětlením německé uzavřenosti může být především fakt, že po rozšíření EU v roce 2004 mělo Německo obavy z vysokého počtu migrujících obyvatel především z polského a českého pohraničí, což by mohlo způsobit zahlcení trhu práce a nezaměstnanost německých obyvatel. Pro české pracovníky je získání zaměstnání v Německu možné pouze se souhlasem příslušného pracovního úřadu – Agentur für Arbeit. Podle národní a bilaterální úpravy o přijetí na pracovní trh je pro české pracovníky potřebné pracovní povolení, které může být uděleno jen pro určité pracovní činnosti. Pracovní povolení může být zájemcům uděleno na dobu jednoho roku a to v oboru, který zájemce vystudoval nebo ve kterém je vyučen v ČR.

¹⁸ http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/nemecko_-_law.pdf, Název publikace: Mobility across Europe- living and working in Germany, Autor: Christine Demmer, Norbert Grust, Franz Piesche-Blumtritt, Datum uveřejnění: červenec 2007, [cit. 12. května 2008]

¹⁹ http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nemecko/, Název publikace: Německo- životní a pracovní podmínky, Datum uveřejnění: 21. 5. 2006 Autor: Frázová Anna, [cit. 12. května 2008]

5.2.2. Francie

„Na francouzském trhu práce se stále vyskytuje nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou. Hlavním problémem je vysoký počet uchazečů o práci, ale zároveň vysoký počet obtížně obsaditelných míst.“²⁰ Nejvyšší počet pracovních příležitostí je ve farmaceutickém a potravinářském sektoru. Každý občan ČR má právo legálně pobývat a zároveň pracovat ve Francii, z čehož vyplývá i povinnost platit daně a pojištění a tím nabývat nárok na sociální dávky a vyplacení důchodů.

Francie, stejně jako většina zemí EU-15, uplatnila přechodná období při přístupu na svůj pracovní trh. Tímto pro české pracovníky od 1. května 2004 do 1. května 2006 zůstalo platné nařízení o zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, což v praxi znamenalo nutnost pracovního povolení. Toto přechodné období se netýkalo vědců, studentů, stážistů a podnikových praktikantů. V roce 2006 došlo k částečnému uvolnění pracovního trhu pro vstup pracovníků v oblasti informačních technologií a obchodu a zároveň lepší přístup českých studentů ke vzdělání. Český občan může na území Francie legálně pobývat po dobu tří měsíců, poté je nutné obdržení povolení k pobytu. Přístup na pracovní trh Francie je složitější než u ostatních zemí EU-15. Ve Francii o pracovní povolení žádá zaměstnavatel, nikoliv zaměstnanec, na příslušném pracovním úřadu - ANPE, který může posoudit, podle situace na trhu práce, zda je nezbytné zaměstnávat cizince. K tomu aby český občan dostal povolení k práci, je nutné, aby zaměstnavatel před uzavřením smlouvy s českým pracovníkem prověřil, zda je tento pracovník oprávněn pracovat ve Francii. Hlavní podmínkou je vydání pracovního víza francouzskou ambasádou v Praze. Zaměstnavatel, který si bude přát přijmout českého občana, nebude povinen upřednostnit kandidáty z vnitrostátního pracovního trhu a nebude muset své jednání ospravedlňovat před místními úřady práce. Ve Francii závisí druh pracovního povolení na délce trvání pracovní smlouvy. Na jedné straně je možné uzavřít smlouvu na dobu trvání do jednoho roku nebo vyslání zaměstnance do zahraničí. Na straně druhé se jedná o smlouvu na dobu trvání jednoho roku nebo delší.

Podle nejaktuálnějších událostí se Francie rozhodla ke dni 1. července 2008 úplně otevřít svůj trh práce osmi postkomunistickým státům, které vstoupili do EU

²⁰ <http://www.integrace.cz/integrace/clanek.asp?id=794>, Název publikace: Zaměstnání v rozšířené EU-Francie (Volný pohyb), Autor: Kristýna Štanglová, Datum uveřejnění: 19.5.2004 , [cit. 12. května 2008]

v roce 2004 a to Polsku, ČR, Slovensku, Maďarsku, Estonsku, Litvě, Lotyšsku a Slovinsku.

5.2.3. Spojené království Velké Británie a Severního Irska

Po rozšiřování v roce 2004 bylo Spojené království jedním z mála států, který okamžitě otevřel svůj trh práce novým členským zemím bez větších omezení. Každý občan EU má právo hledat si ve Spojeném království práci, z čehož vyplývá právo legálně pracovat a povinnost platit daně a pojištění. Od 1. května 2005 britská vláda sice zrušila povinnost pracovního povolení pro nové členské státy, ale zároveň zavedla registr (Worker Registration Scheme), kde se každý nově přichozí pracovník musí hlásit a registrovat. Součástí této procedury je platba jednorázového poplatku za registraci. Britská vláda dále uvažovala o možnosti ztížení přístupu ekonomicky neaktivního obyvatelstva formou snížení možnosti sociálních dávek.

5.2.4. Norsko

I přesto, že Norsko není členským státem EU, je zde otázka volného pohybu pracovních sil řešena v Dohodě o EHS. Díky přistoupení ČR do EU v roce 2004 se rozšiřují práva pro české pracovníky a uvolňují se podmínky pro pobyt a výkon zaměstnání v Norsku. Od roku 2004 do roku 2006 se Norsko rozhodlo aplikovat přechodná období vůči novým členským státům, z čehož vyplývá nutnost pracovního povolení. K vydání tohoto pracovního povolení bylo nezbytné, aby český občan měl předem sjednanou práci, která by postačila na živobytí v Norsku. Od roku 2004 se pracovní povolení začala vydávat pracovníkům z ostatních členských států, aniž by se prověřovalo, zda by daná pracovní pozice mohla být obsazena domácími pracovníky. „V roce 2006 se Norsko rozhodlo prodloužit přechodná období až do roku 2009. Na jedné straně proto, že od roku 2004 zaznamenalo, ve srovnání s ostatními severskými státy, největší příliv ekonomicky aktivních obyvatel z nových členských států, na straně druhé z důvodu přibývajících případů sociálního dumpingu. Vzhledem k této situaci se norská vláda hodlá v prodlouženém přechodném období zaměřit na prevenci sociálního dumpingu, zejména v oblasti platu a pracovních podmínek.“²¹

²¹ http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/norsko/, Název publikace: Norsko- životní a pracovní podmínky, Datum uveřejnění: 18. 7. 2007, Autor: Lenka Fabíková, [cit. 13. května 2008]

V současné době, pro vydání pracovního povolení v Norsku, musí občan ČR splňovat pouze podmínky práce na celý úvazek, za mzdu místně obvyklou v dané profesi a za standardních pracovních podmínek. Pracovní povolení podle přechodných pravidel je možné udělit jedině občanům ČR, nikoliv občanům jiných zemí, kteří mají povolení k pobytu nebo pracovní povolení v ČR. V posledních letech slouží pracovní povolení v Norsku spíše pro monitorovací účely a záleží především na typu profese, kterou chce žadatel vykonávat. Přechodná období neplatí pro profese v oblasti poskytování služeb, pro osoby samostatně výdělečně činné a pro studenty. Co se týká uznávání kvalifikací, je nutné si předem ověřit, zda je povolání, které by chtěl občan ČR v Norsku vykonávat, regulované. Pokud by nebylo regulované, je možné dané povolání vykonávat jako místní občané. Pro výkon regulovaného povolání je nutno splnit dané požadavky, jako například určitý stupeň vzdělání nebo zdravotní způsobilost.

5.2.5. Švýcarsko

Švýcarsko, i přesto že není členem EU ani EHP, je zapojeno do volného pohybu osob v rámci EU díky dvoustranné dohodě mezi Švýcarskem a EU o volném pohybu osob. Tato smlouva, která se původně vztahovala pouze na státy EU-15, byla díky referendu, které se konalo dne 25. září 2005 rozšířena i na nové členské státy. „Švýcarsko se vyznačuje speciálním modelem pracovního trhu, který je doprovázen vysokou mírou zaměstnanosti a nízkou mírou nezaměstnanosti všech skupin obyvatelstva a který účinně omezuje šedou ekonomiku. V současné době se může Švýcarsko pochlubit vysokou mírou ekonomické aktivity a liberálnějším trhem co se týče propouštění a přijímání zaměstnanců. Ve Švýcarsku platí: lepší práce na částečný úvazek, než žádná práce.“²² Od roku 2006, tedy od vstupu v platnost dvoustranné dohody, se Švýcarsko rozhodlo aplikovat přechodná období pro občany ČR a zároveň stanovilo kvóty pro vydání nových povolení jak pracovních, tak k pobytu, které spolu úzce souvisí. Přechodná období pro občany ČR budou trvat nejméně do 30. května 2011. Do té doby bude ve Švýcarsku dávana přednost místním obyvatelům, dále bude probíhat kontrola platových a pracovních podmínek. Přechodné období ve Švýcarsku platí i pro osoby samostatně výdělečně činné a poskytující služby. „Již od roku 1997

²² http://pavelkohout.blogspot.com/2005_12_01_archive.html, Název publikace: Švýcarský model pro české zaměstnance (článek psaný pro Lidové noviny), Datum uveřejnění: 2.12.2005, Autor: Pavel Kohout, [cit. 13. květn.2008]

vstoupila v platnost smlouva mezi ČR a Švýcarskem o výměně stážistů, která umožňuje především mladým lidem vykonávat zaměstnání, ve kterém mají potřebnou kvalifikaci a tím si zdokonalit své profesionální i jazykové znalosti.²³

5.3. Zkušenosti českých pracovníků

V současné době stále více českých pracovníků odchází za prací, ať už dlouhodobou nebo sezonní, do zemí EU/EHP a Švýcarska. Tito lidé jsou plni očekávání, těší se, že poznají jinou kulturu života, vylepší si znalosti cizího jazyka a ještě si vydělají na české poměry slušný finanční obnos. Avšak v některých případech bývá realita poněkud odlišná. Ne vždy se český pracovník setká v zahraničí s ochotou a porozuměním. Navíc většina českých agentur nabízejících práci v zahraničí zprostředkovává většinou podřadnou manuální práci jako například úklidová služba v hotelech a podobně. To je také jeden z hlavních důvodů, proč by se čeští pracovníci měli raději obracet na nadnárodní pracovní agentury s dlouhodobou tradicí a pozitivními ohlasy. Jako příklad můžeme uvést nedávno medializovaný případ v pořadu Na vlastní oči. Několik českých pracovníků odcestovalo za prací do Velké Británie, zaplatili pochybným českým pracovním agenturám nemalou částku, většinou celoživotní úspory, a dočkali se buď velice podřadných prací a nebo se práce nedočkali vůbec. Teď je jejich osud nejistý, jelikož nemají peníze na cestu zpátky a pomalu ani na přežití.

Dalším odstrašujícím případem by mohla být zkušenost jedné české studentky, která se rozhodla zkusit šanci na studentské stáži v hotelu ve španělském letovisku. Realita pracovní stáže byla odlišná, než jak jí vykreslila pracovní agentura. Podle této studentky brali brigádníky jako tu nejlevnější pracovní sílu a nijak jim neulehčovali komunikaci ve španělském jazyce. „Zajímavé přitom bylo, že většina zaměstnanců “špičkového“ hotelu neuměla anglicky a když bylo zapotřebí domluvy s anglicky hovořícími hosty, okamžitě volali na pomoc právě nás, levnou pracovní sílu, jindy tak hojně přehlíženou a opovrhovanou.“²⁴ Proto si tato studentka raději našla práci v jiném místě, jelikož v předešlém hotelu se ani neobtěžovali s ní uzavřít pracovní smlouvu.

²³ http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/svycarsko/, Název publikace: Švýcarsko- životní a pracovní podmínky, Datum uveřejnění: 25. 10. 2006 Autor: Kateřina Černá, [cit. 13. května 2008]

²⁴ <http://www.prace-zahranici-eures.cz/newsletter.asp?cislo=5&clanek=21>, Název publikace: Pracovní smlouvy jsem se nedočkala, Datum uveřejnění: leden 2008, Autor: Eliška Zábranská, [cit. 27. května 2008]

Ale ne vždy práce v zahraničí dopadne tak špatně. Je mnoho pracovníků, kteří byli spokojeni jak s přístupem lidí v dané zemi, tak s vykonávanou prací. I přesto, že pracovníci neumí přímo jazyk cílové země, vždy mají alespoň minimální znalost anglického jazyka, který jim ze začátku umožní zajištění ubytování a dalších formálních záležitostí.

6. SITUACE EVROPSKÝCH PRACOVNÍKŮ NA TRHU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Vzhledem k tomu, že jsme se v předchozí kapitole zaměřili na situaci českých pracovníků na trhu práce EU, budeme se v této kapitole zabývat zaměstnaností pracovníků ze zemí EU/EHP/Švýcarska na trhu práce ČR. Pro tuto kapitolu byly hlavními zdroji informací webové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu. Tato kapitola je jakousi studií počtu registrovaných zaměstnanců z jednotlivých zemí podle různých ukazatelů. Zároveň můžeme pozorovat, pro které pracovníky ze zemí EU je trh práce ČR nejatraktivnější.

6.1. Situace na trhu práce České republiky

Od 90. let 20. století až do současnosti docházelo k častým změnám charakteru pracovní migrace. Podrobněji řečeno přesun od organizovaných pracovních stáží ke spontánním individuálním migracím. Dále docházelo k trvalému růstu zaměstnanosti pracovníků z ciziny bez ohledu na nezaměstnanost českých pracovníků. Od roku 1990 zaznamenávala ČR prudký pokles pracovních míst a zároveň velký nárůst ekonomicky neaktivního obyvatelstva. Tyto faktory způsobily vysoký počet nezaměstnaných občanů, i když bez výraznějších sociálních ořesů. Následkem toho pomalu docházelo ke změně struktury zaměstnanosti a vzniku ohrožených sociálních skupin, jako jsou například nekvalifikovaní občané, mládež, absolventi nebo etnické skupiny. Vzhledem k této situaci na trhu práce ČR začíná pracovní migrace cizinců hrát velmi významnou roli především, co se týče přechodných zaměstnání a podnikání. Do roku 2004 platilo, že všichni cizinci mohou být legálně zaměstnaní na základě povolení k pobytu za účelem zaměstnání a povolení k zaměstnání.

„Od roku 1997 do roku 1999, počet ekonomicky aktivních cizinců v ČR prudce poklesl, a to z téměř 195 000 na 151 000 ekonomicky aktivních cizinců. Tento pokles ekonomicky aktivních cizinců se týkal jak živnostníků, tak cizinců evidovaných na úřadech práce. Naopak roky 2000 až 2003 se vyznačovaly značnou stabilitou počtů ekonomicky aktivních cizinců - v ČR bylo v těchto letech evidováno mezi 160 až 170

tisíci těchto osob. Mezi roky 2004 a 2005 pak došlo ke značnému nárůstu těchto osob, a to o více než 45 tisíc.²⁵

Od roku 2004 došlo ke změnám v zákoně o zaměstnanosti pro zaměstnávání cizinců, zároveň byl umožněn lepší přístup kvalifikovaných pracovníků na trh práce ČR. Po vstupu do EU měla ČR možnost uplatnění přechodných období vůči členským státům EU. I přes tuto možnost se vláda ČR usnesením dne 7. ledna 2004 rozhodla zřít se práva zavést recipročně omezení pro vstup pracovníků členských států na pracovní trh ČR pouze s výjimkou ve vztahu ke státům, které omezily přístup českých občanů na svůj pracovní trh. Vůči těmto státům zavedla ČR takové opatření, které nezaručuje jisté přijetí jejich pracovníků nebo žadatelů o práci. Podrobněji je toto rozhodnutí popsáno v tiskové zprávě Ministerstva práce a sociálních věcí z ledna 2004

V dnešní době platí pro občany EU/EHP/Švýcarska a jejich rodinné příslušníky zvláštní režim přístupu na trh práce ČR. Vzhledem k tomu, že ČR je plnoprávným členem EU, jsou občané EU/EHP/Švýcarska bráni jako občané ČR a již nepotřebují pracovní povolení. K možnosti pracovat v ČR stačí pouze povinnost informovat příslušný úřad práce v ČR. Pro ostatní cizince stále platí nutnost povolení k pobytu za účelem zaměstnání a povolení k zaměstnání. „Dne 1. května 2004 také vstoupila v platnost významná novela živnostenského zákona, která zmírnila podmínky získání živnostenského oprávnění zejména zrovnoprávněním postavení občanů EU s občany ČR, co se týče předkládání potřebných dokumentů či prokazování odborné způsobilosti.“²⁶

Podle vlády ČR je současný hlavní cíl migrační politiky pracovníků v tom, aby tato migrace probíhala v souladu s prioritami EU a zároveň, aby odpovídala potřebám ekonomiky ČR a vedla k dlouhodobé perspektivě a ke zlepšení demografické skladby obyvatel ČR.

²⁵ http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/ciz_ekonomicka_aktivita-popis_aktualniho_vyvoje, Název publikace: Ekonomická aktivita-popis aktuálního vývoje, Aktualizováno: 28.4.2008 , [cit. 15. května 2008]

²⁶ http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/ciz_ekonomicka_aktivita-popis_aktualniho_vyvoje, Název publikace: Ekonomická aktivita-popis aktuálního vývoje, Aktualizováno: 28.4.2008 , [cit. 15. května 2008]

6.2. Statistický pohled na situaci pracovníků EU/EHS na trhu práce České republiky

6.2.1. Podle národnosti

Pokud se podrobněji podíváme na následující tabulku, která znázorňuje vývoj počtu pracovníků z EU/EHP/Švýcarska v ČR v letech 2000-2006, můžeme shrnout, že největší zastoupení v ČR mají pracovníci ze států Slovenska, Polska a následně Spolkové republiky Německa a Spojeného Království Velké Británie a Severního Irska (číselné údaje viz tabulka). Po menší úvaze můžeme dospět k závěru, že situace pracovníků ze Slovenska a Německa je naprosto přirozeným jevem, jelikož tyto státy přímo sousedí s ČR a navíc je spojuje společná minulost sahající několik desítek let zpátky. Co se týče Slovenska, je to způsobeno tím, že po dlouhá léta tyto dvě země tvořily společný stát a mnoho Slováků zůstalo po rozdělení v ČR, ale ponechali si slovenskou národnost. Pro Slováky je práce v ČR poměrně výhodná, i když zde většinou pracují jako levná pracovní síla. V případě Německa je to historicky známá situace kolem pohraniční oblasti Sudety. V dnešní době je ČR a Německo součástí programu přeshraničních regionů (viz výše třetí kapitola) a to prostřednictvím jihozápadní hranice.

Počty ostatních pracovníků z EU/EHP/Švýcarska jsou určeny především velikostí daného státu a vzájemnými vztahy s ČR. I přesto můžeme konstatovat, že počet pracovníků z EU/EH/Švýcarska je poměrně vysoký ve srovnání s počtem pracovníků z ostatních cizích zemí.

Tab. 5: Zaměstnanost občanů EU/**EHP**/ Švýcarska
v ČR v letech 2000-2006 (31. 12.2006)

Národnost	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Celkem	164 987	167 652	161 711	168 031	173 203	218 982	250 797
Celkem EU / EHP / Švýcarsko	86 240	85 423	79 635	82 508	85 994	107 313	129 794
% EU / EHP / Švýcarsko	52,3	51,0	49,2	49,1	49,6	49,0	51,8
Belgie	159	152	154	151	139	169	207
Dánsko	84	89	91	80	66	97	131
Estonsko	14	13	19	18	11	16	26
Finsko	84	68	71	51	51	65	88
Francie	731	745	839	870	669	849	1 243
Irsko	85	77	103	108	98	147	193
Island	2	1	0	0	0	2	4
Itálie	506	533	557	630	553	674	825
Kypr	12	14	17	17	18	20	24
Lichtenštejnsko	2	3	2	3	1	2	1
Litva	78	63	61	58	180	419	457
Lotyšsko	32	29	36	35	25	45	64
Lucembursko	5	5	7	9	7	10	12
Maďarsko	161	172	198	179	240	274	353
Malta	9	9	10	9	6	11	16
Německo	2 289	2 158	2 255	2 417	2 406	2 907	3 583
Nizozemsko	432	409	369	352	311	419	532
Norsko	32	31	28	31	22	34	36
Polsko	8 712	7 712	8 419	8 529	10 133	13 929	18 387
Portugalsko	18	16	50	17	15	33	59
Rakousko	590	644	682	760	658	756	891
Řecko	115	130	140	156	167	202	219
Slovensko	70 237	70 606	63 733	66 176	68 575	84 016	99 637
Slovinsko	54	57	64	68	60	75	94
Spojené království	1 408	1 343	1 399	1 455	1 263	1 699	2 163
Španělsko	118	116	111	105	114	178	249
Švédsko	166	131	133	128	111	143	174
Švýcarsko	105	97	87	96	95	122	126
<i>Ostatní cizinci (mimo EU...)</i>	<i>78 747</i>	<i>82 229</i>	<i>82 076</i>	<i>85 523</i>	<i>87 209</i>	<i>111 669</i>	<i>121 003</i>

Zdroj: MPSV-SSZ, MPO, VÚPSV, ČSÚ,
www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/ciz_ekonomicka_aktivita

6.2.2. Podle pohlaví

Podle údajů z 31. prosince 2007 můžeme konstatovat, že podstatně větší procento zaměstnanců z EU/EHP/Švýcarska tvoří pracovníci mužského pohlaví. Podle studie doc. Ing. Štěpána Jurajdy „mezi zaměstnanými pracujícími najdeme především vysoce-produktivní ženy, zatímco ve skupině zaměstnaných mužů lze stále najít velké procento nízko-produktivních pracujících.“²⁷ Tento jev bychom mohli vysvětlit tím, že muži, jako živitelé rodiny, spíše odchází pracovat do ciziny. Ve většině případů se jedná o práci na dobu určitou, na pozici manuálně pracujících dělníků, ale i přesto za lepší platové podmínky než ve své domovské zemi. Dalším vysvětlením by mohl být fakt, že ženy jsou pro zaměstnavatele neperspektivní pracovní silou, jelikož v produktivním věku zakládají rodiny a tedy odchází na mateřskou dovolenou.

V posledních letech se rozsah segregace mužů a žen v zaměstnání přibližuje trendu EU. Pokud si vezmeme například platovou situaci, ve stejné firmě, kde jsou všichni zaměstnanci na stejné pozici, dostane žena téměř o ¼ nižší plat než muž. Pokud plní naprosto stejnou funkci ve firmě, může mít žena až o 10% nižší plat než muž.

²⁷ http://www.cerge-ei.cz/news/in_the_media/data/Jurajda%20HR%20Forum%208-11-2006.pdf, Název publikace: Relativní postavení žen na trhu práce v České republice: shrnutí výzkumu pro EQUAL, Autor: doc. Ing. Štěpán Jurajda Akademie věd ČR, Datum uveřejnění: 8.11.2006 [cit. 23. Května 2008]

Tab. 6: Celková zaměstnanost občanů
EU/EHP a Švýcarska podle pohlaví

EU/EHP/Švýcarsko	Zaměstnanost		
	celkem	muži	ženy
Cizinci celkem	309 027	210 285	98 742
EU/ EHP/ Švýcarsko celkem	159 580	111 515	48 065
Slovensko	109 917	73 888	36 029
Polsko	24 931	18 676	6 255
Bulharsko	6 319	4 480	1 839
Rumunsko	4 538	3 422	1 116
Německo	4 108	3 323	785
Spojené království	2 446	2 038	408
Francie	1 446	1 114	332
Rakousko	1 032	878	154
Itálie	1 011	878	133
Nizozemsko	654	538	116
Maďarsko	559	428	131
Litva	513	262	251
Španělsko	364	264	100
Belgie	265	220	45
Švédsko	209	172	37
Irsko	212	171	41
Dánsko	149	117	32
Švýcarsko	143	107	36
Řecko	236	200	36
Finsko	108	74	34
Slovinsko	107	73	34
Portugalsko	85	64	21
Norsko	45	36	9
Lotyšsko	83	28	55
Estonsko	31	19	12
Kypř	30	19	11
Malta	19	13	6
Island	9	6	3
Lucembursko	10	6	4
Lichtenštejnsko	1	1	-

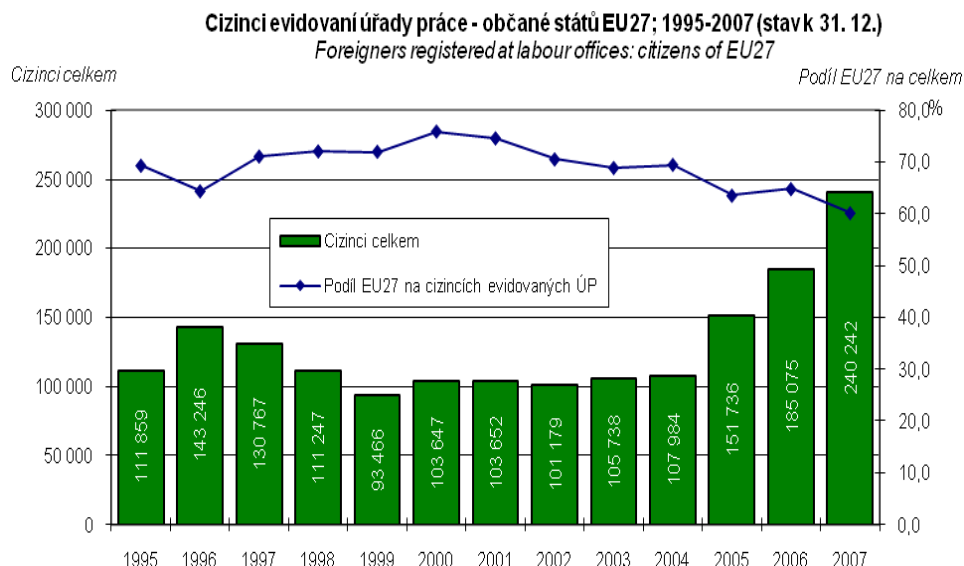
Zdroj: MPSV ČR-SSZ, MPO ČR,
www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/ciz_ekonomicka_aktivita, stav k 31.
prosince 2007

6.2.3. Podle pracovníků evidovaných na úřadech práce/osob samostatně výdělečně činných

Podle následujícího grafu a tabulek číslo sedm a osm můžeme vydedukovat, že přes 60% všech pracovníků z EU/EHP/Švýcarska jsou pracovníci evidovaní na úřadech práce a pouze necelých 30% jsou osoby samostatně výdělečně činné. Značnou část občanů evidovaných na úřadech práce představují pracovníci se slovenskou národností.

Pokud bychom se zaměřili na živnostenské oprávnění, dne 1. května 2004 vstoupila v platnost tzv. euronovela živnostenského zákona, která zmírnila podmínky pro udělení živnostenského oprávnění občanům EU. „Občanům EU/EHP vzniká živnostenské oprávnění dnem ohlášení, resp. u koncesovaných živností je vázáno na den nabytí právní moci rozhodnutí o udělení koncese. Výjimka z povinného zápisu do obchodního rejstříku se nevztahuje na švýcarské občany, neboť Švýcarsko není členem ani EU, ani členem EHP.“²⁸

Graf 3: Cizinci evidovaní na úřadech práce- Občané států EU-27(1995-2007)



ZDROJ: Český statistický úřad
www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/ciz_ekonomicka_aktivita

²⁸ www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/o/1414-07-2007-3__ekonomicka_aktivita_cizincu, Název publikace: Ekonomická aktivita cizinců, Datum uveřejnění: 4.12.2007, [cit. 26. května 2008]

Tab. 7: Pracovníci EU/**EHP**/**Švýcarska** evidovaní na úřadech práce

Země	Evidovaní úřady práce		
EU/ EHP / Švýcarsko	celkem	muži	ženy
Slovensko	240 242	161 406	78 836
Polsko	144 751	99 493	45 258
Bulharsko	101 233	66 568	34 665
Rumunsko	23 642	17 839	5 803
Německo	5 393	3 764	1 629
Spojené království	4 313	3 237	1 076
Francie	2 847	2 344	503
Rakousko	1 804	1 477	327
Itálie	1 250	972	278
Nizozemsko	720	614	106
Maďarsko	615	521	94
Litva	509	420	89
Španělsko	457	348	109
Belgie	399	215	184
Švédsko	312	221	91
Irsko	208	169	39
Dánsko	163	137	26
Švýcarsko	162	132	30
Řecko	122	93	29
Finsko	106	79	27
Slovinsko	105	87	18
Portugalsko	91	58	33
Norsko	78	51	27
Lotyšsko	75	56	19
Estonsko	41	33	8
Kypr	30	13	17
Malta	25	14	11
Island	19	10	9
Lucembursko	14	10	4
Lichtenštejnsko	9	6	3

Zdroj: Český statistický úřad
www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/ciz_ekonomicka_aktivita

Tab. 8: Osoby samostatně výdělečně činné z EU/**EHP**/Švýcarska

Země	Živnostníci		
	celkem	muži	ženy
EU/ EHP/ Švýcarsko			
Slovensko	68 785	48 879	19 906
Polsko	14 829	12 022	2 807
Bulharsko	8 684	7 320	1 364
Rumunsko	1 289	837	452
Německo	926	716	210
Spojené království	225	185	40
Francie	1 261	979	282
Rakousko	642	561	81
Itálie	196	142	54
Nizozemsko	312	264	48
Maďarsko	396	357	39
Litva	145	118	27
Španělsko	102	80	22
Belgie	114	47	67
Švédsko	52	43	9
Irsko	57	51	6
Dánsko	46	35	11
Švýcarsko	50	39	11
Řecko	27	24	3
Finsko	37	28	9
Slovinsko	131	113	18
Portugalsko	17	16	1
Norsko	29	22	7
Lotyšsko	10	8	2
Estonsko	4	3	1
Kypr	53	15	38
Malta	6	5	1
Island	11	9	2
Lucembursko	5	3	2
Lichtenštejnsko	-	-	-

Zdroj: Český statistický úřad

www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/ciz_ekonomicka_aktivita

6.2.4. Podle krajů

Pokud bychom sledovali zaměstnanost občanů EU/EHP a Švýcarska podle hustoty v jednotlivých krajích, došli bychom k závěru, že nejatraktivnějším pracovním prostředím je pro cizince hlavní město Praha a Středočeský kraj. Tento jev lze vysvětlit velmi jednoduše. V Praze, jako v hlavním městě, je největší a nejrozmanitější počet pracovních příležitostí a zároveň velký počet průmyslových a obchodních zón.

Nejvyšší nárůst cizinců byl pak zaznamenán, podle tabulky číslo sedm, v Plzeňském kraj. V posledních letech dochází v tomto kraji k významné tvorbě nových pracovních míst v průmyslových zónách, do nichž se daří lokalizovat významné zahraniční investice. Naopak největší pokles pracovníků z EU/EHP a Švýcarska byl evidován v Olomouckém kraji.

Tab. 7: Zaměstnanost cizinců podle krajů

Kraj	12/06	12/07	1/08	2/08	3/08	Rozdíl 3/08-12/07	nárůst / pokles 3/08-12/07 v %
Celkem	185 075	240 242	241 174	248 318	255 610	15 368	6,4
Praha	62 282	76 524	75 769	76 313	79 131	2 607	3,4
Středočeský kraj	28 958	37 340	37 558	38 954	40 336	2 996	8,0
Jihočeský kraj	6 709	9 393	9 545	9 857	9 922	529	5,6
Plzeňský kraj	12 399	20 103	21 169	22 691	23 447	3 344	16,6
Karlovarský kraj	3 237	4 052	3 982	4 106	4 177	125	3,1
Ústecký kraj	4 668	6 581	6 647	6 954	7 003	422	6,4
Liberecký kraj	7 737	9 294	9 642	9 353	9 342	48	0,5
Královéhradecký kraj	7 715	10 831	10 898	11 459	11 753	922	8,5
Pardubický kraj	8 161	14 876	15 097	15 345	16 006	1 130	7,6
Vysočina	5 207	7 014	7 385	7 462	7 710	696	9,9
Jihomoravský kraj	18 590	21 938	21 076	22 698	23 213	1 275	5,8
Olomoucký kraj	3 468	4 426	4 342	4 315	4 378	-48	-1,1
Zlínský kraj	4 477	5 419	5 407	5 577	5 673	254	4,7
Moravskoslezský kraj	11 467	12 451	12 657	13 234	13 519	1 068	8,6

Zdroj: Český statistický úřad

7. ZÁVĚR

Trh práce EU po vstupu deseti nových členských států v květnu roku 2004 prošel velkou zkouškou. Někteří vysoce postavení politici ze států EU-15 byli z počátku skeptičtí a kritizovali takto velké rozšíření, které podle nich nebylo dobře připravené. Naopak jiní tvrdili, že i státy východní Evropy by měly mít šanci dalšího rozvoje. Po čtyřech letech od největšího rozšiřování EU se vnitřní trh práce EU rozvinul a občané členských států mají rozmanité možnosti práce v zahraničí. Podle MF Dnes zaznamenal trh práce EU za poslední roky plošné zlepšení, jelikož nezaměstnanost, jak celková, tak jednotlivých států, pomalu klesá. „Zpráva Evropské komise o zaměstnanosti z února 2008 přináší dobré zprávy a předvídá, že k 6,5 milionům pracovních míst vytvořených v uplynulých dvou letech v EU přibude do roku 2009 dalších 5 milionů pracovních příležitostí. Nezaměstnanost by měla letos klesnout pod 7 %, přičemž takto nízká byla naposledy v polovině osmdesátých let.“²⁹ Podle komisaře pro zaměstnanost, Vladimíra Špidly, v současné době aktivně spolupracuje více jak polovina členských států na zvyšování flexibility pracovních trhů a zajišťování jistoty pracovního místa. „Cílem tohoto přístupu zvaného „flexicurity“ je zvýšit schopnost reakce trhů práce na důsledky globalizace, snížit strukturální nezaměstnanost a usnadnit přechod k otevřenějšímu trhu práce.“³⁰

Ale i přes zlepšování podmínek trhu práce EU se některé státy potýkají s vysokou nezaměstnaností žen, seniorů a mladých lidí, především těch, kteří řádně neukončili studium. V tomto případě chce EU v následujících letech projevit snahu o zlepšení této situace a to prostřednictvím finančních toků do vzdělávacích organizací a programů.

V následujících letech by také mělo dojít k úplnému otevření všech pracovních trhů zemí EU-15, což by umožnilo ještě bohatší nabídku pracovních míst, kde by si každý občan EU mohl vybrat nejlépe vyhovující nabídku práce.

Pro budoucí vývoj trhu práce ČR bude asi nejvýznamnějším ukazatelem vysoká míra nezaměstnanosti a paradoxně vysoký počet volných pracovních míst, kterých v poslední době přibývalo nejvíce od roku 1991. „Vzhledem k tomu, že tento ukazatel pravidelně měsíc co měsíc narůstá na nové rekordy, je nasnadě otázka, jak velká část

²⁹ http://ec.europa.eu/news/employment/080222_1_cs.htm, Název publikace: Nadějně vyhlídky pro evropský trh práce (Zpráva Evropské Komise), Datum uveřejnění: 22.2.2008 , [cit. 27. Května 2008]

³⁰ http://ec.europa.eu/news/employment/080222_1_cs.htm, Název publikace: Nadějně vyhlídky pro evropský trh práce (Zpráva Evropské Komise), Datum uveřejnění: 22.2.2008 , [cit. 27. Května 2008]

nezaměstnaných opravdu chce pracovat.“³¹ V následujících měsících lze očekávat vysoký přísun letošních absolventů na trh práce, kteří minimálně krátkodobě uspokojí část poptávky českých zaměstnavatelů. Avšak stále přetrvává problém absolventů s nedostatečnou praxí v oboru, což stěžuje jejich možnosti uplatnění se na trhu práce a dosazení na odpovídající pozice.

Je velmi pravděpodobné, že se v následujícím období mohou objevit problémy s nalezením vhodného a k práci motivovaného zaměstnance. „Tento jev se projeví ve snaze udržet stávající pracovníky vyššími platy, což bude spolu s dalšími vlivy tlačit na růst cen a můžeme tedy očekávat výrazně vyšší hodnoty inflace, než tomu bylo doposud.“³²

Situace na trhu práce ČR je typická svými regionálními rozdíly. „V Praze je a stále bude tradičně nejnižší míra nezaměstnanosti, zejména díky strategické pozici lákající zahraniční investory a silnému zastoupení služeb, především v oblasti turismu.“³³ Ale na druhou stranu v ostatní regionech se míra nezaměstnanosti může stále zvyšovat, jelikož některé regiony nemají dostatek financí nebo možností zajistit dostatečný počet pracovních míst pro všechny občany.

Pokud bychom se zaměřili na pracovníky z EU/EHP a Švýcarska, největší zastoupení budou stále mít naši sousedé, tedy především Slováci, Němci a Poláci. To samé platí i naopak, že nejvíce českých pracovníků bude stále směřovat do sousedních zemí, nedaleko od domova.

Co se týče odvětví, která bude v budoucích letech na rozkvětu, můžeme jednoznačně říci, že se bude jednat o odvětví průmyslu a služeb, která nabízejí vysoký počet pracovních míst pro širokou oblast pracovníků. Naopak zaměstnanost v zemědělství bude stále klesat.

V horizontu dalších deseti let by mělo dojít k postupnému rozšiřování EU a tím pádem i postupnému rozšiřování trhu práce. Otázkou stále zůstává, jak by toto rozšiřování mohlo v budoucnu ovlivnit jak jednotný trh práce EU, tak trhy jednotlivých členských států.

³¹ <http://www.cyrrus.cz/komentare/trh-prace-ovlivnujici-dnesni-a-budouci-makroekonomicka-data>, Název publikace: Trh práce ovlivňují dnešní a budoucí makroekonomická data, Datum uveřejnění: 10.9.2007, Autor: Ing. Karel Potměšil, [cit. 28. května 2008]

³² <http://www.cyrrus.cz/komentare/trh-prace-ovlivnujici-dnesni-a-budouci-makroekonomicka-data>, Název publikace: Trh práce ovlivňují dnešní a budoucí makroekonomická data, Datum uveřejnění: 10.9.2007, Autor: Ing. Karel Potměšil, [cit. 28. května 2008]

³³ <http://www.europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=2766&countryId=CZ&acro=lmi&lang=cs®ionId=CZ0&nuts2Code=%20&nuts3Code=®ionName=N%C3%A1rodn%C3%AD%20%C3%BArove%C5%88>, Název publikace: Informace o pracovním trhu-stručná charakteristika pracovního trhu, Datum uveřejnění: leden 2007, [cit. 27. Května 2008]

Závěrem můžeme konstatovat, že díky členství v Evropské unii a následnému rozšíření trhu práce, dostaly mnohé státy se složitou ekonomickou situací šanci na nový začátek. Lidé postupně zjišťují, že dojíždění za prací neznamena omezení v osobním životě, ale naopak přínos nemalých profesních zkušeností a poznání. Je sice pravda, že staré členské státy vydaly v roce 2004 jistá omezení. Ta však nebudou trvat věčně a postupem času budou mít všichni evropští občané stejné podmínky odpovídající standardům Evropské unie.

I. RESUMÉ VE FRANCOUZSKÉM JAZYCE

La liberté de circulation des travailleurs dans l'Union européenne avec l'accent sur la République tchèque

Un des domaines les plus discutés après l'adhésion de la République tchèque à l'Union européenne était le domaine social, le domaine de l'emploi et avant tout la question de libre marché du travail. Chaque citoyen de l'Union européenne a le droit de profiter de quatre libertés fondamentales. Ce sont les libertés de circulation des services, des personnes, des marchandises et du capital qui représentent l'enlèvement de toutes barrières pour le déplacement des citoyens européens entre les pays membres par exemple dans le but de l'éducation, du travail ou de nouveau savoir.

La liberté de base pour élaboration de ce travail est la liberté de circulation des travailleurs qui est assurée par le droit communautaire et représente un des droits les plus importants pour les individus. En même temps c'est un élément essentiel de la citoyenneté européenne. L'évolution de la liberté des travailleurs a commencé dès le début de la création de la Communauté européenne. Au cours du temps la liberté de circulation des travailleurs a connu de nombreux changements dans le but d'assurer les meilleures conditions pour chaque citoyen. Les droits de base pour la liberté de circulation des travailleurs sont ancrés dans l'Article 39 de la Traité de la Communauté européenne (l'anciennement dans l'Article 48 de la Traité de la création de la Communauté européenne). Parmi ces droits nous pouvons nommer par exemple le droit de demander sans discrimination le travail dans chaque pays membre et de séjourner dans cet pays même après la fin du contrat de travail.

Quand nous parlons de la liberté de circulation des travailleurs il faut aussi mentionner les institutions qui fournissent les informations concernant cette liberté. Aujourd'hui chaque citoyen de l'Union européenne devrait avoir la possibilité de s'informer de la situation sur le marché européen du travail. L'institution la plus importante dans le cadre de la République tchèque est le Ministère du Travail et des Affaires sociales. Ce ministère fourni les informations importantes et actuelles concernant non seulement le marché du travail de la République tchèque mais aussi le

marché du travail de l'Union européenne. Dans le cadre de l'Union européenne nous ne parlons pas vraiment de l'institution mais du réseau d'information EURES qui se préoccupe directement de la liberté de circulation des travailleurs et offre l'aide nécessaire pour les travailleurs ayant l'intérêt d'aller travailler dans un autre pays membre. Ce réseau est accessible sur l'internet en 25 langues membres.

En 2004 la liberté de circulation des travailleurs a connu les plus grands changements après l'élargissement de l'Union européenne de 10 états européens. Dès 2004 c'est aussi la République tchèque qui peut profiter de la liberté de circulation et devenir la partie du marché intérieur. En même temps le système politique et économique de la République tchèque atteint le renforcement considérable. Dans le cadre de l'Union européenne, la République tchèque est classée dans la catégorie de petits et moyens états dépendants de l'environnement international.

Il faut constater que l'appartenance à l'Union européenne n'apporte pas seulement de nouvelles possibilités, le renforcement de la position internationale et de la sécurité de droits de travailleurs mais aussi quelques restrictions pour ces derniers. Parmi ces restrictions nous pouvons nommer avant tout les restrictions temporaires alors la période transitoire laquelle a été mise en valeur par la majorité des pays membres. Cette période transitoire repose sur la possibilité de protéger le marché du travail de chaque pays membre avant l'afflux énorme de nouveaux travailleurs. La durée et la sévérité de cette période transitoire dépend de chaque pays membre.

Pour pouvoir étudier tout les détails de la liberté de circulation des travailleurs il est nécessaire de prêter attention à l'analyse du marché du travail non seulement de l'Union européenne mais aussi de la République tchèque. Même si les analyses de ces deux marchés du travail sont faites à l'aide de différents critères nous pouvons bien déduire quel pays membre est le plus attractif et libéré pour les travailleurs tchèques. D'autre côté il est possible de voir quelle nationalité est la plus représentée sur le marché du travail de la République tchèque.

Malgré la possibilité de profiter de libre marché du travail les gens sont toujours sceptiques et refusent d'aller travailler dans un autre pays membre avant tout à cause de la barrière linguistique et culturelle. En plus, la majorité de pays membres doit faire face au taux de chômage élevé ce qui est causé avant tout par le manque de la main d'œuvre qualifiée. Il pourrait aussi paraître que l'appartenance à l'Union européenne était l'atout avant tout pour les travailleurs qualifiés avec la connaissance

de plusieurs langues étrangères capables s'adapter à l'évolution et aux possibilités de la liberté de travailleurs.

Dans les années suivantes l'Union européenne fournira les efforts pour améliorer les conditions de chaque travailleur sans égard pour sa qualification ou son origine. En plus le marché du travail devra s'ouvrir complètement ce qui pourrait signifier une offre de l'emploi plus variée. Dans l'horizon de dix ans l'Union européenne devrait s'élargir de plusieurs états européens ce qui signifie en même temps l'élargissement de marché du travail.

À la fin nous pouvons constater que l'appartenance à l'Union européenne apporte pour chaque travailleur de nombreux possibilités et pour la majorité des pays membres la solution pour leur situation économique compliquée. Les restrictions de la part des anciens pays membres ne vont pas durer pour toujours et bientôt chaque citoyen aura les conditions et les possibilités conformes au niveau de l'Union européenne.

II. GLOSÁŘ

Dvojazyčný glosář / Le glossaire bilingue	
	
Český jazyk 	La langue française 
Odborné pojmy	Les notions professionnelles
Česká republika	République Tchèque, f
Český statistický úřad	Office statistique tchèque, m
Evropská komise	Commission européenne, f
Evropská legislativa	Législation européenne, f
Evropská rada zaměstnanců	Conseil européen de salariés, m
Evropská unie	Union européenne, f
Evropské společenství	Communauté européenne, f
Evropský hospodářský prostor	Espace économique européen, m
Evropský soudní dvůr	Cour européenne de justice, f
Informační síť EURES	Réseau d'information EURES, m
Ministerstvo práce a sociálních věcí	Ministère du Travail et des Affaires sociales, m
Smlouva o Evropském Společenství	Traité de la Communauté européenne, f
Smlouva o přistoupení	contrat d'adhésion, m

Obecné pojmy	Les notions générales
bilaterální smlouva	accord bilatéral, m
článek smlouvy	clause, f
členská země	pays membre, m
délka pracovní doby	durée de travail, f
diskriminace	discrimination, f
ekonomicky aktivní	actif économiquement, m
evropská integrace	intégration européenne, f
institucionální rámec	cadre institutionnel, m
integrovaný portál	portail intégré, m
judikatura	jurisprudence, f

komunitární právo	droit communautaire, m
mezinárodní organizace	organisation internationale, f
mezinárodní soukromé právo	droit privé international, m
migrace	migration, f
mobilita	mobilité, f
mzda	salaire, m
nadnárodní společnost	société multinationale, f
nezaměstnanost	chômage, m
odborová organizace	syndicat, m
ochrana zdraví a bezpečnosti při práci	protection de la santé et de la sécurité au travail, m
podnikání	exploitation, f
pojištění	assurance, f
poskytování služeb	prestation de services, f
povolení k pobytu	carte de séjour, f
pracovní migrace	migration du travail, f
pracovní místo	emploi, m
pracovní povolení	carte de travail, f
pracovní síla	main-d'oeuvre, f
pracovník	travailleur, m
pravomoce	compétences, s
produktivita práce	productivité du travail, f
přechodné období	période transitoire, f
přeshraniční region	région transfrontalière, f
rozšiřování	élargissement, m
sezonní práce	emploi saisonnier, m
sociální zabezpečení	prévoyance sociale, f
trh práce	marché du travail, m
trvalý pracovní poměr	salariat permanent/continu, m
veřejná služba zaměstnanosti	service public d'emploi, m
volný pohyb	liberté de circulation, f
uznávání kvalifikace	reconnaissance de la qualification, f
základní svoboda	liberté fondamentale, f
Zákoník práce	Code de travail, m
zaměstnanec	salarié, m
zaměstnanost	emploi, m
zaměstnavatel	employeur, m
živnostenské oprávnění	licence, f

III. SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A OBRÁZKŮ

TABULKY:

Tabulka č.1: Stav uplatňování přechodných období k 1. srpnu 2006, Zdroj: MPSV ČR, Odbor 73, stav ke dni 14. 8. 2006

Tabulka č.2: Celková míra zaměstnanosti v zemích EU/EHP a Švýcarsku, Zdroj: EU Labour Force Survey

Tabulka č.3: Úroveň produktivity práce v členských a kandidátských zemích EU 25 v roce 2004, Zdroj: Had M., Stach S., Urban L. ČESKÁ REPUBLIKA V EVROPSKÉ UNII-členství, přínosy, výzvy (Linde Praha, a.s. 2006), str. 92-93- Kapitola: Otázky kladené v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie (Podkapitola: Dochází po vstupu do EU k růstu mezd a platů?)

Tabulka č.4: Měsíční hrubé mzdy ve vybraných zemích EU a v ČR v Kč pro rok 2002, Zdroj: Had M., Stach S., Urban L. ČESKÁ REPUBLIKA V EVROPSKÉ UNII-členství, přínosy, výzvy (Linde Praha, a.s. 2006), str. 73: Kapitola: Co přináší členství v Evropské unii občanům České republiky?(Podkapitola: Příznivé podmínky pro růst průměrných mezd a platů

Tabulka č.5: Zaměstnanost občanů EU/EHP/Švýcarska v ČR v letech 2000-2006(31. 12. 2006), Zdroj: Zdroj: MPSV-SSZ, MPO, VÚPSV, ČSÚ

Tabulka č.6: Celková zaměstnanost občanů EU/EHP a Švýcarska podle pohlaví, Zdroj: MPSVČR-SSZ, MPO ČR

Tabulka č.7: Pracovníci EU/EHP/Švýcarska evidovaní na úřadech práce, Zdroj: Český statistický úřad

Tabulka č.8: Osoby samostatně výdělečně činné z EU/EHP/Švýcarska. Zdroj: Český statistický úřad

Tabulka č.9: Zaměstnanost cizinců podle krajů, Zdroj: Český statický úřad

GRAFY:

Graf č.1: Produktivita práce v ČR, Zdroj: Had M., Stach S., Urban L. ČESKÁ REPUBLIKA V EVROPSKÉ UNII-členství, přínosy, výzvy (Linde Praha, a.s. 2006), str. 92-93- Kapitola: Otázky kladené v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie (Podkapitola: Dochází po vstupu do EU k růstu mezd a platů?)

Graf č.2: Vývoj hrubé nominální mzdy v ČR, Zdroj: Had M., Stach S., Urban L. ČESKÁ REPUBLIKA V EVROPSKÉ UNII-členství, přínosy, výzvy (Linde Praha, a.s. 2006), str. 73: Kapitola: Co přináší členství v Evropské unii občanům České republiky?(Podkapitola: Příznivé podmínky pro růst průměrných mezd a platů

Graf č.3: Cizinci evidovaní na úřadech práce-Občané států EU-27(1995-2007), Zdroj: Český statistický úřad

OBRÁZKY:

Obrázek č.1: Přeshraniční regiony v Evropě, Zdroj: Portál EURES, stav ke dni 1. 1. 2008

IV. POUŽITÉ ZDROJE

1. SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. První vydání. Praha: C.H.Beck: 2004. ISBN 80-7179-857-6
2. HAD, Miloslav, STACH, Stanislav, URBAN, Luděk. *Česká republika v Evropské unii-členství, přínosy, výzvy*. Praha: Praha Linde, a.s.: 2006 ISBN 80-7201-611-3
3. VALENTOVÁ, Klára, Ambruz & Dark, advokáti, v.o.s. *Nový zákoník práce*. Květen 2006. [on-line]. [cit. 20. května 2008]. Dostupné na http://www.pwc.com/cz/cze/ins-sol/issues/2006/NovyZakonikPrace_KV.html
4. Mgr. BOUŠKOVÁ, Petra. *Zvláštní případy při udělování povolení k zaměstnání cizinci-specifické případy*. Říjen 2005. [on-line]. [cit. 20. května 2008]. Dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_zvlastni
5. Mgr. NAVRÁTIL, Marcel. *Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru*. Říjen 2006 [on-line]. [cit. 20. května 2008]. Dostupné na http://www.portal.mpsv.cz/eures/sit_eures
6. *EURES v přeshraničních regionech*. [on-line]. [cit. 21. května 2008]. Dostupné na <http://www.ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=cs&catId=56&parentCategory=56>
7. *Sociální věci a EU- často kladené otázky*. [on-line]. [cit. 11. května 2008]. Dostupné na <http://www.euroskop.cz/42288/113804/clanek/socialni-veci-a-evropska-unie/casto-kladene-dotazy/>
8. *Evropské hodnoty v globalizovaném světě (Sdělení Komise Evropského společenství)*. Říjen 2005 [on-line]. [cit. 13. května 2008]. Dostupné na <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0525:FIN:CS:HTM>
9. DEMMER, Christine, GRUST, Norbert, PIESCHE-BLUMTRITT, Franz. *Mobility across Europe- living and working in Germany*. Červenec 2007. [on-line]. [cit. 12. května 2008]. Dostupné na http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/nemecko_-_law.pdf
10. FRÁZOVÁ, Anna. *Německo- životní a pracovní podmínky*. Květen 2006. [on-line]. [cit. 12. května 2008]. Dostupné na http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nemecko/

11. ŠTANGLOVÁ, Kristýna. *Zaměstnání v rozšířené EU-Francie (Volný pohyb)*. Květen 2004. [on-line]. [cit. 12. května 2008]. Dostupné na <http://www.integrace.cz/integrace/clanek.asp?id=794>
12. FABÍKOVÁ, Lenka. *Norsko- životní a pracovní podmínky*. Červenec 2007. [on-line]. [cit. 13. května 2008]. Dostupné na http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/norsko/
13. KOHOUT, Pavel. *Švýcarský model pro české zaměstnance (článek psaný pro Lidové noviny)*. Prosinec 2005. [on-line]. [cit. 13. května 2008]. Dostupné na http://pavelkohout.blogspot.com/2005_12_01_archive.html
14. ČERNÁ, Kateřina. *Švýcarsko- životní a pracovní podmínky*. Říjen 2006. [on-line]. [cit. 13. května 2008]. Dostupné na http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/svycarsko/
15. *Ekonomická aktivita-popis aktuálního vývoje*. Duben 2008. [on-line]. [cit. 15. května 2008]. Dostupné na http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/ciz_ekonomicka_aktivita-popis_aktualniho_vyvoje
16. Doc. Ing. JURAJDA, Štěpán, Akademie věd ČR. *Relativní postavení žen na trhu práce v České republice: shrnutí výzkumu pro EQUAL*. Listopad 2006. [on-line]. [cit. 23. května 2008]. Dostupné na http://www.cerge-ei.cz/news/in_the_media/data/Jurajda%20HR%20Forum%208-11-2006.pdf
17. *Nadějné vyhlídky pro evropský trh práce (Zpráva Evropské Komise)*. Únor 2008. [on-line]. [cit. 27. května 2008]. Dostupné na http://ec.europa.eu/news/employment/080222_1_cs.htm
18. Ing. POTMĚŠIL, Karel. *Trh práce ovlivňují dnešní a budoucí makroekonomická data*. Září 2007. [on-line]. [cit. 28. května 2008]. Dostupné na <http://www.cyrrus.cz/komentare/trh-prace-ovlivnujici-dnesni-a-budouci-makroekonomicka-data>
19. *Informace o pracovním trhu-stručná charakteristika pracovního trhu*. Leden 2007. [on-line]. [cit. 27. května 2008]. Dostupné na <http://www.europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=2766&countryId=CZ&acro=lmi&lang=cs®ionId=CZ0&nuts2Code=%20&nuts3Code=®ionName=N%C3%A1rodn%C3%AD%20%C3%BArovn%C5%88>
20. Zábranská, Eliška. *Pracovní smlouvy jsem se nedočkala*. Leden 2008. [on-line]. [cit. 27. května 2008]. Dostupné na <http://www.prace-zahranici-eures.cz/newsletter.asp?cislo=5&clanek=21>

- 21.** *Historický vývoj volného pohybu osob v kontextu spolupráce v oblasti justice a vnitřních věcí* (Ministerstvo vnitra-Odbor azylové a migrační politiky). Červen 2006. [cit. 11. června2008]. Dostupné na <http://www.mvcr.cz/eunie/azyl.html>