

## Závěr

Každý občan EU má právo se svobodně pohybovat a usazovat na území jiného členského státu.. Svoboda pohybu a usazování je jedním z nejdůležitějších práv, které občanství unie, zřízené v roce 1993 Maastrichtskou smlouvou, poskytuje. Svoboda volného pohybu osob zahrnuje svobodu volného pohybu pracovníků. Tato svoboda znamená zrovnoprávnění všech pracovníků pocházejících z jednoho členského státu s pracovníky jiného členského státu. Každý občan EU má na území jiného členského státu právo na rovný přístup k pracovním příležitostem a právo pobývat zde za účelem hledání zaměstnání. Zájemci o pracovní příležitosti ze dvou různých členských zemí nemohou být vystaveni rozdílným požadavkům a musí jim být zaručeny stejné podmínky. Osoby samostatně výdělečně činné mohou na území jiného členského státu provozovat živnosti a poskytovat služby jako občané státu, ve kterém se chtějí usadit. Svoboda volného pohybu pracovníků se považuje za jednu z priorit EU a měla by být jedním z cílů i hlavních zájmů všech členských států EU. Větší mobilita pracovníků a pružnější a pohyblivější pracovní síla by pomohla oživit ekonomiku, snížit nezaměstnanost a najít cestu ven z krize, která sužuje téměř celou Evropu. Některé státy ale stále staví volnému pohybu pracovníků překážky a zavedly omezení v podobě přechodných období pro volný pohyb pracovníků. Důvody pro uplatňování přechodných období státy staré Evropy můžeme rozdělit na politické, právní a ekonomické. Nebudeme-li politické důvody uvažovat, pak většina ekonomických i právních argumentů favorizujících přechodné období je velmi neprozíravých. Dle mého názoru přechodná období izolují ČR od jednotného vnitřního trhu a národnostní i ekonomické bariéry mezi ČR a zbytkem starých členských států nadále přetrvávají. Přístup občanů ČR a dalších nových členských států EU na trhy práce „staré“ Evropy stále není všude stejný.

Ve své diplomové práci jsem se zaměřila na možnosti zaměstnávání občanů ČR ve Španělsku a v Německu. Tyto dvě země jsem si vybrala, abych vyjádřila různé přístupy členských zemí na vlastní trhy práce a rozdíly v uplatňování přechodných období. Cílem je popsat přístup českých občanů na pracovní trhy těchto zemí, jakožto i problémy, výhody i podmínky zaměstnávání, které tyto dvě země přinášejí.. Zatímco

Španělsko otevřelo pro občany ČR svůj pracovní trh v květnu 2006, Německo stále uplatňuje přechodné období, které hodlá využít až do roku 2011. Možnost pracovat ve kterékoli zemi Unie patří mezi základní práva občanů EU. Přechodná období tudíž vyvolala mezi nově přistupujícími zeměmi nevoli. Obavy států EU 15, že se jejich trhy práce v zhroutí pod náporom migrantů z nově přistupujících zemí střední a východní Evropy, byly přehnané. Přes silící tlak Evropské Komise již všechny členské státy EU kromě Německa a Rakouska přechodná období vůči ČR zrušila. Evropská Komise konstatovala, že rozšířením Unie o nové země se pracovní trh EU nenarušil a otevření trhu zcela jistě přineslo několik pozitivních efektů, např. obsazování míst, které se dlouhodobě nedařilo obsadit domácí pracovní silou a zaplňování mezer na evropském pracovním trhu.

Přístup občanů na španělský trh práce se komplikuje především vlivem hospodářské krize. I přes velkou nezaměstnanost, která ve Španělsku panuje, není nemožné najít v této zemi zaměstnání. Velkou část nezaměstnaných totiž tvoří přistěhovalci z Latinské Ameriky, kteří nemají téměř žádnou kvalifikaci ani vzdělání a do Španělska přijeli v době jeho hospodářského růstu „zkusit štěstí“. Mnoho nezaměstnaných pochází z oboru stavebnictví, které svého dna již dosáhlo a nyní začíná znovu stoupat. Podle mého názoru španělský štedrý sociální systém nenutí najít si ihned po ztrátě zaměstnání práci novou a mnoho lidí žije až dva roky z podpory v nezaměstnanosti, aniž by se aktivně snažili hledat práci novou a znovu zapojili do pracovního procesu, volný čas využívají k jiným aktivitám. Ve Španělsku stále chybí kvalifikovaní odborníci a některá odvětví, především zdravotnictví a sociální služby, veřejná správa, telekomunikace a výzkum a vývoj vytváří nová pracovní místa. Velká poptávka je také po lékařích, lékárnících, inženýrech, počítačových odbornících a finančních expertech. Proto si myslím, že Španělsko má na poli zaměstnanosti českým občanům stále co nabídnout a odborníci mají velkou šanci uplatnit se. Srovnání průměrných platů v České republice a ve Španělsku, kdy rozdíl dosahuje téměř 900 euro, také naznačuje, že životní úroveň ve Španělsku je vyšší.

Německo volný přístup na svůj trh stále odkládá. Specifickým opatřením ochranné politiky Německa je zavedení přechodných opatření, která znemožňují po dobu 7 let od vstupu ČR do EU realizaci volného pohybu pracovníků. Obavy Německa

se dají pochopit, vzhledem k široké východní hranici s Polskem a ČR a vysokými rozdíly v platech, kdy v německý průměrný plat několikanásobně převyšuje průměrný plat v ČR. Z nových zemí EU se do Německa přesouvá jen velmi málo pracovníků, zejména proto, že trh práce zůstává pro zaměstnance stále uzavřen a procedura vydání pracovních povolení bývá zdlouhavá a složitá. Příslušné agentury práce, která pracovní povolení udělují, mají až příliš velké pravomoci. Agentura například zkoumá, zda zaměstnání cizího pracovníka nebude mít negativní dopad na německý pracovní trh. Německo již však pootevřelo dveře na svůj pracovní trh alespoň pro občany s vysokoškolským vzděláním a pro některá nedostatková povolání. Na příkladech (uvedených v příloze) Velké Británie nebo Irska lze však pozorovat, že otevření trhu mělo velmi pozitivní dopad na ekonomiku a HDP Velké Británie se díky tomu rok po otevření trhu zvýšil o procento, v Irsku dokonce o 3,7 procenta a navzdory imigraci pracovní síly se nezaměstnanost snížila. Jak vyplývá z tabulky v příloze, Německo je od roku 2004 prakticky trvale pod průměrnou úrovní EU v ukazatelích HDP i v míře nezaměstnanosti. Pokud by Německo zrušilo restrikce a zaměstnalo by občany ČR i další unijní nováčky, dá se předpokládat růst HDP, nárůst celkové produkce a odbourání nezaměstnanosti. Nemyslím si, že zavedení přechodných období bylo ze strany Německa způsobeno averzí vůči cizincům a předsudky vůči východním národům. I když se postoj Německa může zdát arogantní a tendence vidění východních států může doprovázet despekt, vyplývající z historických kořenů, Němci již mají bohaté zkušenosti ze 70.let 20.století, kdy na příchodu cizinců, tzv. gastarbeitřů vydělali. Problém Německa spočívá spíše v lokální nevyváženosti mezi východní a západní částí, kdy východ je stále hospodářsky zaostalejší a nezaměstnanost zde dosahuje až 20 procent. Proto je pochopitelné, že Německo po vstupu nových členských států do EU svůj pracovní trh neotevřelo ze strachu z vykrytí pracovní síly Poláky a Čechy. Názory na tuto problematiku se velmi různí, německá vláda a veřejnost zaujímají protichůdné názory a teprve čas ukáže, zda přechodné období bylo pro Německo prospěšné či ne. Osobně si ale myslím, že sedmiletá existence přechodného období se dá považovat vůči ČR za jistou formu diskriminace a svou neochotou otevřít svůj pracovní trh Německo spíše prodělalo.

V současné době se nezaměstnanost v EU pohybuje okolo 10 procent a dosahuje tak rekordní výše. Dle předpokladů Eurostatu se dá očekávat, že míra nezaměstnanosti

dále poroste. HDP EU se pohybuje v záporných číslech (viz příloha). Co patří k hlavním důvodům nezaměstnanosti v Evropě? Tato situace je způsobena přílišnou regulací pracovních trhů, štědrým sociálním systémem a nízkou migrací pracovníků. Náklady zaměstnavatelů na pracovní sílu jsou velmi vysoké, například zákonná minimální mzda je ve většina západních států Evropy dvakrát vyšší než v USA. Produktivita mladých a nekvalifikovaných lidí je nízká, firmám se tedy nevyplatí je za tyto mzdy zaměstnávat. Odvody na sociální a zdravotní pojištění jsou taktéž velmi vysoké, roste tedy nelegální zaměstnávání imigrantů pracujících bez odvádění daní a pod cenou. Dalším důvodem strnulých pracovních trhů a vysoké nezaměstnanosti je pracovní zákonodárství, které silně reguluje vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Zákonné ochrany před výpovědí a opatření proti diskriminaci zaměstnanců odrazují firmy od zaměstnávání nových lidí. Ve Španělsku je prakticky nemožné zaměstnance propustit a naprostá většina zaměstnanců má proto pracovní smlouvu na dobu určitou a jsou zaměstnání pouze dočasně. Přebujelé pracovní zákonodárství tak ochromuje pracovní trhy, snižuje konkurenci firem a zpomaluje hospodářský růst. Štědré sociální dávky a podpory v nezaměstnanosti způsobují, že mnoho lidí není ochotno pracovat. V době hospodářské krize je ovšem těžké vyvozovat závěry a není možné oddělovat vliv drahé pracovní síly, globalizace a imigrace.

Občané ČR dnes mají široké možnosti uplatnění v celé EU. Možná právě svoboda volného pohybu pracovníků a větší pracovní migrace na evropské úrovni pomůže najít cestu ven ze současné krize a přispěje ke snížení míře nezaměstnanosti. V každém členském státě EU jsou nedostatková povolání, mají –li z toho mít občané ČR prospěch, je potřeba vyvíjet určité úsilí a informovat se o možnostech a výhodách zaměstnání v jiných členských státech EU.