

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Alexandra Kubínová

**Zaměstnávání občanů ČR v jiných členských
státech EU**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Uzavření rukopisu: březen 2010

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

V Praze dne.....

Podpis

Obsah

Úvod	1
1. Volný pohyb osob v rámci EU	4
1.1 Volný pohyb pracovníků	5
1.2 Sekundární úprava	7
1.3 Rovné zacházení	13
1.4 Antidiskriminační směrnice	19
2. Přejídné období pro volný pohyb pracovníků	21
2.1 Průběh přejídného období	22
2.2 Aplikace přejídných období	25
3. Zaměstnávání občanů ČR ve státech EU	29
3.1 Obecné důvody migrace	29
3.2 Přejídky zahraniční pracovní migrace	30
3.3 Zaměstnávání občanů ČR ve Španělsku	31
3.3.1 Charakteristika španělského pracovního trhu	31
3.3.2 Imigrace a problém nelegálního zaměstnávání ve Španělsku	32
3.3.3 Přístup občanů ČR na španělský trh práce	35
3.3.4 Možnosti zaměstnání na španělském trhu práce	37
3.3.5 Uznávání kvalifikací	39
3.3.6 Pracovní podmínky	42
3.4 Zaměstnávání občanů ČR v Německu	47
3.4.1 Charakteristika německého pracovního trhu	47
3.4.2 Imigrace a problém nelegálního zaměstnávání v Německu	47
3.4.3 Přístup občanů ČR na německý trh práce	49
3.4.4 Dohody mezi ČR a Německem o zaměstnávání	53
3.4.5 Pracovní podmínky	57
Závěr	60
Seznam zkratk	64
Seznam použité literatury	65
Přílohy	71
Summary	72

Úvod

Současný svět se rychle mění a lidé již neočekávají, že budou mít jedno zaměstnání po celý život a připouštějí, že práce může znamenat potřebu přestěhovat se do zahraničí. Krátkodobá nebo dlouhodobá pracovní zkušenost v zahraničí umožňuje získat nenahraditelné dovednosti, rozšířit si obzory a stát se součástí vzájemného ovlivňování mnoha kultur. Mnoho lidí to považuje za velmi obohacující zkušenost, která jim, díky znalostem získaných při práci v zahraničí, pomůže nalézt lepší zaměstnání, jestliže se rozhodnou vrátit zpátky domů. Jít pracovat do zahraničí je však rozhodnutí, které vyžaduje pečlivé promyšlení a uvážení a je nutné být dobře připraven.

Na evropském trhu práce pracovníci stárnou a míra zaměstnanosti se často rychle mění z roku na rok. Evropská pracovní mobilita neustále roste, a i když některé země v počátku zavedly omezení pro pracovníky z nových členských zemí EU, většina z nich je nyní zrušena. Mnoho lidí již ve svém produktivním věku nemá jen jedno zaměstnání a to lze považovat za velkou příležitost pro prozkoumání řady odvětví, rolí a míst. Zaměstnanci i zaměstnavatelé mohou využít neustále se vyvíjejícího složení pracovního trhu v Evropě: uchazeči o zaměstnání mohou vyzkoušet široký rozsah rozvíjejících se pracovních modelů, jako je práce na dálku a sdílení pracovního místa; zaměstnavatelé mohou využívat žádosti o zaměstnání ze zahraničí a zajistit tak různorodou a energickou pracovní sílu. Při poskytnutí správné pomoci a podpory mohou zaměstnavatelé i uchazeči o zaměstnání nalézt příležitosti pro zaměstnání i nábor zaměstnanců mimo své bezprostřední okolí.

Jednou ze čtyř svobod jednotného vnitřního trhu EU je volný pohyb osob. Římskou smlouvou z roku 1957, kterou bylo vytvořeno Evropské ekonomické společenství, bylo vytvořeno právo volného pohybu, ovšem pouze osobám ekonomicky činným – pracovníkům, živnostníkům, podnikatelům a jejich rodinným příslušníkům. V roce 1987 přijetím Jednotného evropského aktu se toto právo rozšířilo na všechny osoby – tj. i na studenty a důchodce a další ekonomicky neaktivní obyvatele. Tento proces završilo zavedení evropského občanství v roce 1993, které výslovně přiznává

každému občanu EU právo volně se pohybovat a usazovat na území kteréhokoli členského státu.

Svoboda pobytu a usazování je jedním z nejdůležitějších práv, které občanství Unie přináší. Občané EU mohou volně cestovat, usazovat se, začít podnikat a pracovat v jiném členském státě (s některými výjimkami pro občany nových členských zemí, pro které stále platí určitá omezení). Otevřený trh práce nabízí mnoho příležitostí k uplatnění, avšak Evropané mají obecně tendenci pracovat pouze v jednom státě, a to většinou ve své rodné zemi. Jako odpověď na negativní postoj ke stěhování se za prací do jiného členského státu uvádí většina občanů EU strach z dopadu na rodinný život, problémy s ovládnutím cizího jazyka a přizpůsobení se odlišné kultuře. Obavy jim také dělá přístup k sociálním službám a uznání kvalifikace v jiném členském státě. Evropská Unie již podnikla řadu kroků ke zvýšení transparentnosti trhů práce a k posílení ochrany práv občanů, kteří se stěhují do jiné země EU. Ačkoli jednotný trh pracovních sil existuje již řadu let, mobilitu pracovníků stále komplikuje mnoho právních překážek.

Předmětem rozboru této práce je právní úprava zaměstnávání českých občanů v jiných státech EU. Toto téma považuji v současné době za velmi aktuální. Vstupem ČR do EU se českým občanům otevřela škála možností odejít za prací do zahraničí, i když některé státy uplatňovaly vůči ČR tzv. přechodné období, kterými byl omezen volný pohyb pracovníků. V současné době již mohou čeští občané pracovat bez omezení a bez potřeby pracovních povolení téměř v celé Evropě. Přechodné období pro přístup na své pracovní trhy uplatňují pouze dva státy a to Německo a Rakousko, které využily poslední možné etapy pro uplatňování omezení pro volný pohyb pracovníků. Od 1. května 2011 bude v rámci celé EU zaveden volný pohyb pracovníků a čeští občané tak budou moci pracovat ve všech členských státech bez omezení.

Úkol této diplomové práce je shrnout právní úpravu svobody volného pohybu osob a svobody volného pohybu pracovních sil, což bude předmětem první kapitoly. Budou vysvětleny komunitární i sekundární prameny práva, které svobodu pohybu upravují a objasněny základní otázky týkající se volného pohybu pracovníků. Druhá kapitola bude pojednávat o přechodných obdobích uplatňovanými jednotlivými členskými státy ve vztahu k omezování volného pohybu pracovních sil, o důvodech

zavádění přechodných období jednotlivými státy EU vůči ČR a zhodnocení jejich potřeby. Ve třetí kapitole, která bude pojednávat již o samotném procesu zaměstnávání a procesu vydávání pracovních povolení se zaměřím se na dva členské státy a to Španělsko a Německo. Cílem bude podat základní úpravu zaměstnávání občanů ČR v těchto dvou zemích, kdy se pokusím vycházet z mé osobní zkušenosti.

1. Volný pohyb osob v rámci EU

V raných 90. letech se stala Evropská Unie opravdovým otevřeným prostorem, kde se lidé, zboží, služby a kapitál mohou pohybovat téměř s neomezenou svobodou. Každý občan EU, neohledně na věk, má právo cestovat, pracovat, studovat a odejít do důchodu kdekoli po celé Evropské Unii.

Volný pohyb osob je jednou ze čtyř základních svobod zaručených právem EU (čtyři základní svobody jsou volný pohyb zboží, služeb, kapitálu a osob), základním pilířem jednotného prostoru EU a je uznávaný jako základní právo občanů EU. Volný pohyb osob znamená zvláště odstraňování jakýchkoliv právních nebo praktických překážek, které by občanům EU mohly bránit v přesunu do jiného členského státu za prací, podnikáním, studiem nebo i turistikou. Občané EU se tedy mohou přesouvat do jiného členského státu, aby tam pracovali nebo studovali, poskytovali nebo si nechávali poskytovat služby, založili společnost, usadili se na penzi nebo, pokud jsou nevýdělečnými osobami, tam pouze pobývali. Volný pohyb osob platí v celé EU, v zemích EHS (tj. v zemích EU a v Norsku, v Lichtenštejnsku a na Islandu) a obdobnou úpravu bilaterálního charakteru má s EU sjednanou i Švýcarská konfederace.

Základem volného pohybu osob je volný pohyb pracovníků a svoboda podnikání (usazování). Volný pohyb osob byl zakotven již ve Smlouvě o Evropském hospodářském společenství, jelikož evropská integrace v rámci vytváření společného trhu začala právě touto skupinou, i když ne všechny státy zrušily kontroly na vnitřních hranicích.¹

Občanství Unie

Maastrichtská smlouva novelizovala Smlouvu o založení ES a doplnila ji o tzv. Institut občanství EU. V současné době je upraveno v čl. 17 SES a Lisabonská smlouva nově obsahuje deklaratorní výčet práv a povinností občanů EU². Občanství EU je

¹ Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R.: Evropské právo, 3. vydání, Praha, 2006, str. 463

² Ustanovení čl. 20 Smlouvy o fungování Evropské Unie, Úřední věstník C 115/66 ze dne 9.5.2008

závislé na státní příslušnosti členského státu, tzn. každý, kdo je občanem členského státu, je považován za občana Unie. Občanství Unie samozřejmě nenahrazuje státní příslušnost, jen ji doplňuje. Občanství Unie zaručuje právo svobodně se pohybovat a usadit se kdekoli v EU a mimo to přineslo politická práva, kdy každý občan EU má právo volit a být volen v komunálních volbách státu, kterého není příslušník a diplomatickou ochranu jiného členského státu na území třetího státu. Tato úprava znamená určitý převrat v koncepci volného pohybu osob – od roku 1993 již nejde o pohyb pracovních sil, ale o pohyb obyvatel (občanů EU) bez bližšího vymezení a omezení tohoto pohybu jsou minimální.

1.1 Volný pohyb pracovníků

Volný pohyb pracovníků existuje od založení Evropského Společenství, tedy od roku 1957. Volný pohyb pracovníků znamená, že občané Evropské Unie a jejich rodinní příslušníci (pokud občan EU/EHP uplatňuje právo volného pohybu) mají stejný přístup na trh práce jakéhokoliv členského státu jako občané tohoto státu a to bez jakýchkoliv omezení, povolení nebo dalších podmínek, které vlastní občané plnit nemusí. Stejně zacházení se týká i hledání práce, využívání veřejných služeb zaměstnanosti nebo nakládání při odměňování či propouštění. Pro zajištění volného pohybu pracovníků může Evropský parlament a Rada přijímat opatření ve formě směrnic nebo nařízení. Tato opatření by měla podporovat spolupráci úřadů práce členských států a odstranit takové postupy, jejichž zachování by bylo překážkou liberalizace pohybu pracovníků nebo by pracovníkům jiných členských států stanovovaly jiné podmínky volby pracovního místa než pro vlastní pracovníky.³

Zásada volného pohybu pracovníků je zakotvena v článku 39 až 42 SES a nově ve článku 45 Smlouvy o fungování EU ve znění Lisabonské smlouvy.⁴ Toto ustanovení zajišťuje volný pohyb pracovníků uvnitř celého Společenství. To znamená možnost

³ Když se řekne Lisabonská smlouva... Perspektiva fungování Evropské Unie podle nového smluvního rámce, Kolektiv autorů, Odbor informování o evropských záležitostech, Úřad vlády České republiky, 2008, str. 73-77

⁴ Smlouva o fungování Evropské Unie, Úřední věstník C 115/66 ze dne 9.5.2008

zaměstnání v jakémkoli členském státě bez nutnosti pracovního povolení a zrušení jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských států založené na státní příslušnosti.. Občané členských zemí EU mohou bez omezení a bez nutnosti pracovního povolení pracovat v jiném členském státě EU. Členské země mohou omezit tuto svobodu pouze z důvodů zajištění veřejného pořádku, veřejného zdraví, bezpečnosti země a ve vztahu k činnostem spojených s výkonem státní moci. V důsledku toho je možné za určitých okolností zakázat vstup a pobyt občanů členských států na území jiného členského státu EU, dopustili-li se závažné trestné činnosti, nebo trpěli vážnou nakažlivou nemocí. Tato omezení však nelze uplatňovat jako generální prevenci, ale musí vycházet konkrétně z každého případu. Samotný fakt, že cizinec byl odsouzen za trestný čin, ještě nezakládá právo členského státu na použití této výjimky. Protiprávní jednání v minulosti nelze považovat jako základní podmínku omezení vstupu nebo dokonce vyhoštění, ledaže z předešlých případů osoby je možné předpokládat recidivu.⁵

Volný pohyb pracovníků znamená, že občan ČR má v jiném členském státě konkrétně tyto práva:

- právo hledat zaměstnání v jiném členském státě,
- právo pracovat v jiném členském státě,
- právo pobývat v jiném členském státě během výkonu zaměstnání,
- právo na doprovázení rodinou,
- právo zůstat v členském státě, kde pracoval,
- právo na stejné zacházení, jako je uplatňováno na státní příslušníky hostitelského členského státu z hlediska přístupu k zaměstnání, pracovních podmínek a dalších výhod, které by občanu ČR mohly usnadnit začlenění v daném státě.⁶

⁵ Rozsudek ESD č. C 131/79 ve věci Santillo

⁶ Chcete pracovat v jiném členském státě Evropské Unie? Zjistěte, jaká jsou Vaše práva!, Evropská Komise, Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti, Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007, str. 7-10

1.2 Sekundární úprava

Úprava ve člancích 39-42 SES (resp.ve článku 45 SFEU) je velmi obecná, proto byla dále zásada volného pohybu pracovníků rozvíjena v sekundárních předpisech, zejména:

- **nařízení Rady číslo 1612/68/EHS** ze dne 15.října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství;
- **směrnice číslo 2004/38** o právu občanů EU a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.

Nařízení č.1612/68 bylo přijato k provedení článku 39 SES a v České republice je přímo aplikovatelné bez potřeby implementace do národního systému práva. Nařízení zakládá právo státních příslušníků členských států na přístup k zaměstnání a jeho výkon na území jiného členského státu, na základě stejných podmínek, jaké mají vlastní státní příslušníci tohoto státu.

Směrnice č. 2004/38 vstoupila v ČR v platnost dne 30.dubna 2006 a je výrazem práv, které vyplývají z občanství v EU. Zjednodušuje a posiluje právo svobodně se pohybovat a pobývat na území EU pro všechny občany Unie a jejich rodinné příslušníky a upevňuje předchozí právní předpisy vztahující se k volnému pohybu osob a pracovníků. Česká republika tuto směrnici plně transponovala do svých vnitrostátních právních předpisů v roce 2007.

Předpisy Společenství o volném pohybu pracovníků platí pro migrující pracovníky, tj. vztahují se na každého státního příslušníka jednoho z členských států EU, pokud se přesouvá ze země svého původu a do jiného členského státu (hostitelského členského státu) za prací, nebo poté, co uplatnil své právo na volný pohyb a vrací se do země původu. Existují i další předpisy Společenství, kterými se řídí otázky významné pro migrující pracovníky, a to uznávání kvalifikací a diplomů a práva v oblasti sociálního zabezpečení. Lisabonská smlouva zpřesňuje pojem migrující pracovník a to tak, že do tohoto pojmu zahrnuje jak zaměstnance, tak osoby samostatně výdělečně činné.

Zásadní úlohu při výkladu a rozvoji pojmu volného pohybu pracovníků a při pochybnostech o oblasti působnosti předpisů Společenství, hraje Evropský soudní dvůr, který vydal mnoho rozsudků o tom, jak vykládat zásady volného pohybu pracovníků. Většina z nich je ve prospěch migrujících pracovníků a členů jejich rodiny a ESD tak přispěl k větší ochraně evropských občanů a působí jako právní strážce občanů, kteří vykonávají své právo pohybovat se a pobývat v Evropě.

Pracovník je v judikatuře ESD definován jako osoba, která:

- provádí skutečnou a účinnou práci,
- pod vedením někoho jiného,
- je za tuto práci placena⁷

Mezi pracovníky patří dle judikatury ESD i státní úředníci a zaměstnanci ve veřejném sektoru, ale také například profesionální sportovci, kteří vykonávají placené zaměstnání.⁸ Definice je ovšem velmi široká a vztahuje se nejen na osoby, pracující na základě pracovní smlouvy, ale na všechny osoby, které skutečně a vážně vykonávají určitou výdělečnou činnost, která není jen tak malého rozsahu, aby byla čistě okrajová a doplňková – např. osoby pracující jen deset hodin týdně, praktikanty, osoby, jejichž mzda je nižší než životní minimum stanovené v hostitelském členském státě nebo než minimální mzda. Spadají sem tedy nejen pracovněprávní vztahy, včetně práce na částečný úvazek, ale i různé speciální vztahy podobné (např. výkon práce učňů)⁹.

Dle judikatury ESD mohou určité výhody pro pracovníka přetrvat i poté, kdy práci ztratí nebo se stane nedobrovolně nezaměstnaným (např. vyprší jeho pracovní smlouva

⁷ Chcete pracovat v jiném členském státě Evropské Unie? Zjistěte, jaká jsou Vaše práva!, Evropská Komise, Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti, Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007, str. 7-10

⁸ Rozsudek ESD č. C-415/93 ve věci Bosman

⁹ Rozsudek ESD č. C-27/91 ve věci Le Manoir

uzavřená na dobu určitou), ale je schopen přijmout práci jinou.¹⁰ Za pracovníka je rovněž považována osoba, která po určitou dobu pracovala na území jiného členského státu a po jejím skončení se rozhodla na jeho území zůstat, jak vyplývá z Nařízení č. 1251/70 o právu pracovníků zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání v tomto státě. Pracovníkem je i osoba, která na území jiného státu hledá práci, aniž v tomto státě bezprostředně předtím pracovala. ESD potvrdil názor, že je možné pobývat území jiného členského státu, ale pouze po rozumnou dobu (přibližně 6 měsíců) a osoba musí prokázat, že aktivně práci hledá.¹¹ Jeden z rozsudků, který se zabýval definicí pojmu pracovník, je rozhodnutí ve věci C 53/81 Levin, ve kterém bylo judikováno, že ustanovení o volném pohybu pracovních sil se vztahují i na zaměstnance na poloviční úvazek a není důvod, aby práce na částečný úvazek nespadala do pojmu pracovník. Pojem pracovník byl v tomto rozhodnutí definován jako osoba, která je občanem Unie a je v závislém pracovním poměru, tzn. osoba, která během určité doby pro někoho nebo pod vedením určité osoby provádí práci podle jeho příkazu a za tuto práci dostává odměnu. Musí jít o pokračující a efektivní činnost. Jsou z ní vyloučeny marginální a okrajové aktivity. ESD již dříve ve věci Unger¹² rozhodl, že pojmy „pracovník“ a „námezdní práce“ jsou pojmy, které mají komunitární význam a nemohou být definovány odkazem na právní předpisy členských států. Obsah těchto pojmů by tak mohl být bez kontroly komunitárních orgánů každým členským státem jednostranně stanoven a měněn. Dále pod pojem pracovník zahrnul všechny osoby, které jsou kryty národními systémy sociálního zabezpečení.

Existuje však výjimka z hlediska přístupu k zaměstnání ve veřejném sektoru podle článku 39 odst.4 SES, (45 odst.4 SFEU): pozice, které vyžadují výkon veřejné moci a odpovědnost za zajištění obecného státního zájmu mohou být omezeny pouze na státní příslušníky hostitelského členského státu. Řadí se sem například zvláštní funkce ve státních orgánech, typickým příkladem jsou některé posty v policii, soudnictví, armádě

¹⁰ Další rozsudky zabývající se pojmem pracovník: Rozsudek ESD č. C-85/1996 ve věci Sala; Rozsudek ESD č. C-75/63 ve věci Hoekstra, Rozsudek ESD č. C-66/85 ve věci Lawrie-Blum

¹¹ Rozsudek ESD č. C-299/89 ve věci Antonissen

¹² Rozsudek ESD č. C 75/63 ve věci Unger

či diplomacii. Kritéria je však třeba vyhodnotit případ od případu a tuto výjimku je nutno vykládat restriktivně. Kromě této výjimky musí být výběrová řízení na pozice ve veřejném sektoru otevřená všem občanům EU.

Zvláštní případ jsou vyslaní pracovníci. Tato otázka je upravena v Zákoníku práce v §319.¹³ Na rozdíl od migrujících pracovníků jsou tito pracovníci na žádost svého zaměstnavatele po omezenou dobu vysláni do jiné členské země, aby tam vykonali nějakou práci, a po jejím skončení se vrací do země původu, aniž by vstoupily na pracovní trh hostitelského členského státu. Tato zvláštní situace je řešena směrnicí 96/71/ES o vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb, jejímž cílem je předcházet dovozu „levnějších pracovních činností“ z jiného členského státu EU a která stanoví základní povinná pravidla minimální ochrany, kterou musí v hostitelské zemi zaručit zaměstnavatelé, kteří do ní vysílají pracovníky za účelem provádění práce po přechodnou dobu. Jestliže je pracovník vyslán na dobu delší než měsíc, musí ho zaměstnavatel před odjezdem písemně informovat o platu a pracovních podmínkách v zahraničí. Pracovník obvykle zůstává součástí systému sociálního zabezpečení země původu.

Také rodinným příslušníkům migrujících pracovníků je dle článku 10 nařízení Rady 1612/68 přiznáno právo svobodného pohybu a pobytu na území hostitelského členského státu. Rodinným příslušníkem se myslí manžel, manželka či registrovaný partner (pokud právo členského státu tento institut uznává), děti mladší 21 let nebo děti na pracovníkovi závislé a předci pracovníka nebo jeho manželky či manžela, jsou-li na nich závislí. Manžel či manželka a děti mladší 21 let nebo závislé na pracovníkovi jsou oprávněni k přístupu k jakémukoli zaměstnání na území hostitelského státu a to i když nejsou občany žádného členského státu. Rodinný příslušník se na území jiného členského státu nemůže usadit sám bez pracovníka, ledaže by mohl být sám za pracovníka považován.¹⁴ Dle článku 12 nařízení Rady 1612/68 pak děti pracovníka mají zaručen stejný přístup ke všeobecnému vzdělání, učňovskému vzdělání i odbornému

¹³ ustanovení § 319, Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

¹⁴ článek 10, 11, 12, nařízení Rady č.1612/68/EHS ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství, Úř. Věstník, L 257, 19.10.1968

výcviku jako státní příslušníci hostitelského státu, za podmínky, že mají bydliště na území hostitelského státu. Z rozsudku ESD č.C- 9/74 ve věci Casagrande vyplývá, že ustanovení tohoto článku se vztahuje nejen na samotný přístup ke vzdělání, ale i na obecná opatření přijatá za účelem zjednodušení účasti na vzdělání, jako jsou např. studijní podpory pro děti migrujících pracovníků.

K problematice volného pohybu pracovníků se váže i problematika sociálního zabezpečení. Několik základních principů je zakotveno v tzv. koordinačním nařízení Rady č.1408/71 o použití systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství. Tyto základní zásady představují: zásada aplikace právního řádu jediné země, ve které jedinec pracuje, zásada rovného zacházení se všemi pracovníky bez ohledu na jejich státní příslušnost, zásada zachování práv během jejich nabývání (sčítání dob pojištění), zásadu zachování nabytých práv (státy vyplácejí dávky sociálního zabezpečení i do zahraničí) a zákaz dvojího plnění, který zakazuje, aby občanu EU bylo vyplaceno více dávek z jednoho titulu. Zaměstnaná osoba nebo osoba výdělečně činná zásadně podléhá právu místa výkonu práce, i když pobývá v jiném členském státě. Evropský parlament a Rada přijímají opatření, která migrujícím zaměstnancům a osobám samostatně výdělečně činným i osobám na nich závislým zaručí započtení všech dob získaných podle různých vnitrostátních právních předpisů pro účely vzniku a zachování nároků na dávky, výpočtu výše dávek a jejich vyplácení. Mimo působnost ustanovení v oblasti sociálního zabezpečení i nadále zůstávají osoby, které nejsou výdělečně činné a státní příslušníci třetích zemí. Dle článku 69 nařízení 1408/71 mají nezaměstnané osoby, které odchází hledat práci do jiného členského státu, po dobu maximálně 3 měsíců nárok na dávky v nezaměstnanosti, které jim vyplatí instituce státu, kde osoba práci hledá, na účet státu, ze kterého osoba odchází a kde je registrovaná jako nezaměstnaná (viz rozsudek č. C-215/00 ve věci Petra Rydergard).¹⁵ Smyslem tohoto nařízení však není sjednotit sociální právo členských států, což by bylo prakticky nemožné, ale koordinovat jednotlivé sociální systémy, aby migrující osoby nebyly v rámci EU zkráceny na svých sociálních právech. Systém sociálního zabezpečení prodělá od 1.května 2010 několik důležitých

¹⁵ Když se řekne Lisabonská smlouva...Perspektiva fungování Evropské Unie podle nového smluvního rámce, Kolektiv autorů, Odbor informování o evropských záležitostech, Úřad vlády České republiky 2008, strana 73-76, ISBN 978-80-87041-48-2,

změn. Toho dne nabývá účinnosti nařízení Rady č.883/2004 spolu s nařízením Rady č. 987/2009. Základním účelem těchto nařízení je zajištění nároků na dávky sociálního zabezpečení v souvislosti s uplatňováním práva na svobodný pohyb občanů z důvodu zaměstnání, rodinných vazeb, bydliště atd.

Evropská komise přikládá volnému pohybu pracovníků velkou důležitost, o čemž svědčí i to, že rok 2006 byl vyhlášen Evropským rokem mobility pracovníků. Cílem bylo zahájit diskuzi o reálných výhodách a problémech spojených s prací v zahraničí nebo se změnou zaměstnání. Ve 250 městech Evropy byly zorganizovány veletrhy práce a další akce a mediální propagace o mobilitě pracovníků. Vladimír Špidla, evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti, se zúčastnil největšího Bruselského veletrhu práce, kde prohlásil: „ *V mobilitě pracovníků přetrvávají právní, správní a jazykové překážky, k nimž se přidává nedostatek znalostí o dostupnosti informací a pomoci. Mnoho pracovníků proto není přesvědčeno o výhodách plynoucích z práce v jiné zemi nebo v jiném odvětví. Na to se musíme zaměřit.* “

V současné době žije a pracuje v jiném členském státě EU přibližně 5 milionů Evropanů, což je přibližně 2,2 procenta pracovní síly v cizím členském státě. Toto procentuálně velmi nízké číslo se za posledních třicet let, i přes rychle přibývající přeshraniční pracovníky, téměř nezměnilo a roste pomaleji než u občanů ze zemí mimo EU, kteří tvoří 3,8 procent pracovníků Unie. Nejvíce migrujících pracujících z EU je v Belgii, kde zhruba 1,7 procent občanů dojíždí za prací do sousedního státu. Větší mobilita pracovníků by pomohla snížit nezaměstnanost a zvýšit produktivitu, čímž by se podařilo oživit ekonomiku.¹⁶ Lisabonská smlouva stanoví, že EU ve všech svých politikách a činnostech bere ohled na podporu vysoké úrovně zaměstnanosti. Proto se za hlavní prioritu plánu EU na ozdravení hospodářství považuje pohyblivější a pružnější pracovní síla.¹⁷

¹⁶ Portál Evropské Komise, http://ec.europa.eu/news/employment/090922_cs.htm

¹⁷ Váš průvodce Lisabonskou smlouvou, Evropská Komise, Generální ředitelství pro komunikaci, Brusel 2009, ISBN978-92-79-12930-8, str. 8

Výhody sjednoceného trhu práce:

- snižování nezaměstnanosti ve státech s nízkou nabídkou pracovních příležitostí způsobenou odchodem nezaměstnaných za prací do jiného členského státu;
- obsazování volných pracovních míst migrujícími pracovníky při nízké nezaměstnanosti v rychle rostoucích ekonomikách;
- jednodušší administrativní postupy pro migrující i přeshraniční pracovníky;
- import i export zkušeností a „know-how“ v podobě vědomostí migrujících pracovníků mezi zeměmi;
- zdokonalování jazykových znalostí migrujících občanů;
- šíření povědomí o právech a povinnostech zaměstnanců a zaměstnavatelů daných evropskou legislativou

Nevýhody sjednoceného trhu práce:

- „Brain drain“ - únik kvalifikované domácí síly do ekonomik jiných členských států (velmi negativní jev s značnými ekonomickými následky, protože lidé s kvalifikací placenou státem odchází pracovat a přispívat do sociálního a daňového systému jiné země);
- zvyšování konkurence mezi jednotlivými firmami;
- potíže při koordinaci sociálního zabezpečení a možné zneužívání sociálního systému dané země;
- narušování trhu práce levnou pracovní silou ze zahraničí.¹⁸

1.3 Rovné zacházení

Primární úprava volného pohybu pracovníků je upravena ve článku 39 odst. 2 SES (resp.45 odst.2 SFEU), jehož hlavním principem je zákaz jakékoliv diskriminace z důvodů státní příslušnosti. Zákaz diskriminace vyžaduje, aby se s migrujícím

¹⁸ Konkurenceschopnost a volný pohyb pracovních sil v rámci Evropské Unie, Evropská regionální fóra, Klub mladých Evropanů, Respekt Institut

pracovníkem ze státu EU (vzhledem k zaměstnání, odměňování a dalším pracovním podmínkám) zacházelo naprosto stejně jako se státními příslušníky hostitelské země. Od roku 1968 má každý občan EU právo pracovat v kterémkoliv členském státě Evropské Unie, aniž by byl na základě své národnosti jakkoliv diskriminován. To vypadá zdánlivě jednoduše, může se ovšem objevit diskriminace nepřímá nebo diskriminace na základě jiných skutečností.

Výjimka platí, jak už zde bylo uvedeno, pro zaměstnání spojené s výkonem státní moci a dále je možné omezit volný pohyb osob z důvodů ochrany veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti nebo veřejného zdraví. Výkon státní moci je obecným zájmem každého státu. Jedná se o veřejnou správu, která je spojena s výkonem veřejné moci. Musí jít o takové pracovní místo, které je přímo nebo nepřímo spojeno s výkonem veřejné moci. Členské státy si ovšem pojem veřejné moci vykládaly velmi široce a do zaměstnání ve veřejné správě zahrnovaly i povolání, která často s výkonem veřejné moci spojena nebyla. Dle judikatury ESD není možné vykládat pojem veřejné moci široce a vztahovat na něj veškeré profese, které se týkají veřejné správy. Příkladem je rozsudek č. C- 149/79 Komise ES vs. Belgické království, kdy ESD rozhodl, že zaměstnání ve veřejných službách ve smyslu článku 39 SES (nynější čl. 45 odst. 4 SFEU) musí být spojené se zvláštními činnostmi veřejných služeb do té míry, kdy vykonává pravomoci svěřené veřejným právem a má odpovědnost za ochranu obecných zájmů státu, k čemuž se můžou rovnat zvláštní zájmy místních orgánů jako je samospráva. ESD rozhodl, že tím, že Belgie požadovala podmínku belgického občanství pro výkon jednotlivých povolání v případě stanovených (kromě vedoucího dozoru technické kanceláře, hlavního dozorce, dozorce prací, skladového kontrolora a nočního vrátného u samosprávy v Bruselu a architekta u samosprávy v Bruselu), porušila povinnosti stanovené v SES.¹⁹ Dalším příkladem může být rozsudek č. C-152/73 ve věci Sotgiu. ESD zde judikoval, že pokud se členský stát rozhodne zamezit možnosti pracovat osobám jiným členským státům ve své státní správě, má na to právo. Ale pokud se rozhodne to povolit, nemůže později tyto pracovníky diskriminovat v mzdové oblasti a v dalších pracovních podmínkách.

¹⁹ Outlů V., Hamerník, P., Bambus J. Judikatura Evropského soudního dvora. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2005, str. 171

Dle článku 46 SES může být z důvodu veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví stanoven zvláštní režim pro cizí státní příslušníky. K provedení tohoto ustanovení byla přijata směrnice Rady 64/221 o koordinaci zvláštních opatření týkajících se pohybu a pobytu cizích státních příslušníků, která byla přijata z důvodu veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti nebo veřejného zdraví. Provádění této směrnice bylo dotvářeno judikaturou ESD, protože vymezení termínů veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví bylo ve směrnici poněkud široké a jednotlivé členské státy mohly tyto omezení zneužívat jako záminku ke svévolnému omezování svobody volného pohybu osob. ESD stanovil, že pojem veřejného pořádku musí být vykládán striktně a komplexně, jak vyplývá z rozsudku č. C-41/74 Yvonne Van Duyn. Nizozemská státní příslušnice Van Duyn se rozhodla přijmout nabídku zaměstnání ve Velké Británii u Scientologické církve, kterou považovala britská vláda za společensky škodlivou, ale právně nebyla nijak omezena. Velká Británie odmítla vpustit paní Van Duyn na své území z důvodu ochrany veřejného pořádku, což paní Van Duyn napadla u ESD s odkazem na čl. 39 SES a čl. 3 odst.1 zmíněné Směrnice 64/221. ESD ve svém rozhodnutí uvedl, že předchozí vztah k určité organizaci nemůže sám o sobě představovat důvod pro odmítnutí vstupu na území členského státu. V tomto případě se však jednalo o současný stav a ten může představovat důvod omezení volného pohybu na základě veřejné bezpečnosti a veřejného pořádku. Stát musí pouze oficiálně označit organizaci za společensky škodlivou. ESD proto rozhodl, že Velká Británie může omezit vstup paní Van Duyn na své území z důvodů veřejné bezpečnosti. Pro zakázání vstupu stačí, aby chování osoby bylo hrozbou pro společnost.

Zásada rovného zacházení platí zejména pro:

- přístup k zaměstnání – státní příslušník jednoho z členských států má právo hledat zaměstnání v jiném členském státě. Bude mu poskytnuta stejná pomoc od vnitrostátních úřadů práce jako státním příslušníkům dané země. Uchazeč o zaměstnání může podle judikatury Soudního dvora zůstat v hostitelském státě po přiměřenou dobu, dostatečně dlouhou k tomu, aby se mohl informovat o nabídkách zaměstnání a učinit potřebné kroky k nástupu do zaměstnání. Tato

přiměřená doba není nikde definována, ale většina členských států uplatňuje půlroční období, i když některé státy stále uplatňují tříměsíční období. Po uplynutí této doby nemůže být uchazeč o zaměstnání ze země vypovězen, jestliže prokáže, že si stále vážně hledá zaměstnání a má naději na jeho získání (například má sjednané pracovní pohovory, má projít testy...)

- veškeré pracovní podmínky – například plat, propuštění ze zaměstnání, rekvalifikace a následné profesní začlenění, opatření na ochranu zdraví a bezpečnosti na pracovišti;
- rovné příležitosti pro muže a ženy, pokud se jedná o přístup k zaměstnání, plat, pracovní postup, odborné vzdělávání, pracovní podmínky a sociální zabezpečení;
- přístup k sociálním a daňovým výhodám – dle článku 7 odst. 2 Nařízení 1612/68 má pracovník, který je státním příslušníkem jiného členského státu právo na stejné sociální i daňové výhody jako pracovník hostitelské země, (např. sleva na jízdném v hromadné dopravě, přídavky na děti, výplata životního minima);
- přístup k výuce v odborných školách, majících vztah k povolání a stejná práva a výhody ve věcech bydlení .

Za diskriminaci se však nepovažuje znalost místního nebo úředního jazyka. Pokud je to nutné a přiměřené pro dotčené pracovní místo, určitá úroveň jazykových znalostí může být vyžadována. Výslovně je to stanoveno v Nařízení 1612/68/EHS ve článku 3, podle kterého mohou členské státy stanovit pracovníkům na svém území povinnost ovládat jazyk na úrovni odpovídající povaze stanoveného zaměstnání. Požadovaná jazyková vybavenost tedy musí být adekvátní druhu a okolnostem profese. Taktéž judikatura ESD potvrdila, že tento způsob diskriminace evropskému právu neodporuje. Z toho vychází rozsudek č. C-379/87 ve věci Groener,, kdy ESD zaujal poměrně restriktivní přístup a potvrdil kategorický požadavek znalosti národního jazyka. Univerzita v Dublinu nezaměstnala občana Nizozemí pana Groener na pozici učitele umění na plný úvazek, protože nesložil zkoušku z irštiny. Groener argumentoval tím, že se s irštinou během své praxe nikdy nesetkal a absolutní většina obyvatel Dublinu mluví anglicky, proto se mu zdál požadavek znalosti irštiny u přednášejících na univerzitě nepřiměřený. ESD se přiklonil k argumentaci irského státu, který prohlásil požadavek

znalosti irštiny u přednášejících na univerzitách za složku dlouhodobého plánu podpory irštiny (irština je dle ústavy prvním úředním jazykem Irska, angličtina až druhý).

Za diskriminaci se také nepovažují nároky na kvalifikaci, pokud jsou kladeny rovnocenně na vlastní pracovníky a pracovníky z jiné členské země, a je-li to ve veřejném zájmu. Základní princip ale spočívá v tom, že pokud má uchazeč o zaměstnání kvalifikaci pro výkon určitého povolání v domovské zemi, má kvalifikaci pro výkon stejného povolání i v kterékoli jiné zemi EU.

Princip zákazu diskriminace vylučuje diskriminaci přímou i nepřímou. O přímou diskriminaci se jedná, jestliže se na pracovníky z jiných členských států EU budou uplatňovat přísnější předpisy než na pracovníky domácí. O nepřímou diskriminaci pak půjde, jestliže se pro domácí i zahraniční pracovníky použijí formálně stejná pravidla, ale jejich dopad bude na zahraniční pracovníky nesrovnatelně tvrdší než na domácí. Příkladem může být rozsudek ESD č. C-33/88 ve věci Allué. Nepřímou diskriminací spojenou s jazykem byla praxe italských univerzit, které zaměstnávaly lektory cizích jazyků (hlavně cizince) převážně na dobu určitou, zatímco ostatní lektoři, mezi kterými měly převahu Italové, měli pracovní smlouvy na dobu neurčitou. ESD prohlásil takový přístup za nepřímou diskriminaci znevýhodňování lektorů cizích jazyků. Zákaz diskriminace platí pro veřejnoprávní i soukromoprávní sféru. Dalším příkladem může být rozsudek č. C-15/1996 ve věci Schöning. ESD projednával případ kolektivních smluv v oblasti veřejné správy, které umožňovaly služební postup, jen jestliže zaměstnanec ukončil určitou dobu výkonu služby ve skupině určené kolektivní smlouvou, aniž by se uvažila srovnatelná služba vykonaná v jiném členském státě.

Muži a ženy jsou rovněž chráněny před diskriminací, která se může objevit, pokud vykonávají různou práci pro stejného zaměstnavatele. Platí, že pokud zaměstnavatel v EU zaměstnává ženu (nebo muže), jež vykonává stejně náročnou práci jako je práce druhého pohlaví, měl(a) by dostávat stejný plat a stejné výhody, pokud není rozdíl vysvětlen nediskriminujícím způsobem. To vyplývá ze článku 141 SES, který zaručuje stejnou mzdu za stejnou práci bez rozdílu pohlaví a který je přímo použitelný mezi jednotlivci a může být přímo uplatněn u vnitrostátních soudů nebo jiných příslušných úřadů. Pokud se vyskytnou rozdíly ve mzdě, musí to být z objektivních důvodů jako je

úroveň kvalifikace nebo délka praxe. Významným rozsudkem v této oblasti je rozsudek ESD č. 45/75 ve věci Defrenne, kdy letuška společnosti Sabena, slečna Defrenne, vykonávala identickou práci se svými mužskými protějšky, ženy letušky však dostávaly nižší mzdu, nižší odstupné a důchod než muži. ESD rozhodl, že na princip stanovený ve článku 141 SES, podle kterého muži a ženy mají dostat stejnou odměnu, se lze odvolat před národními soudy.

Celkově však ženy v EU vydělávají v průměru o 18 procent méně než muži a v některých zemích EU tento rozdíl v posledních letech dokonce vzrostl. Nová komisařka pro oblast spravedlnosti, základních práv a občanství Viviane Redingová uvedla, že tato přetrvávající platová nerovnost je nejen nespravedlivá k ženám, ale zároveň ochromuje hospodářský růst a je třeba, aby se zaměstnanost žen v EU zvyšovala. Počet pracujících žen v Evropě roste a přibližně 60 procent všech absolventů vysokých škol tvoří ženy. Jen malé procento z nich však zastává odpovědné funkce a pracují spíše na méně lukrativních pozicích. Proto komisařka slíbila, že bude propagovat všeobecnou rovnost mužů a žen na pracovišti a podporovat rozvoj nástrojů na měření rozdílů v odměňování žen a mužů.²⁰

Nařízení Rady č.1612/68 dále uvádí, že jakékoli ustanovení kolektivní či individuální smlouvy nebo jakéhokoli jiného kolektivního nařízení týkající se způsobilosti k zaměstnání, zaměstnání, odměny a jiných pracovních podmínek nebo podmínek propuštění budou neplatná, pokud stanovují nebo nařizují diskriminující podmínky ohledně pracovníků, kteří jsou státními příslušníky jiných členských států.²¹

Povinnost respektovat zákaz diskriminace se vztahuje na členské státy a jejich a jejich orgány, ale i na osoby soukromého práva, kterými jsou zaměstnavatelé a odbory. Za precedenční v této oblasti se považuje rozhodnutí rozsudek ESD č. C- 36/74 ve věci Walrave. Žalobci Walrave a Koch, občané Nizozemí, běžně poskytovali služby za úplatu jako vodiči na motocyklech na cyklistických závodech. Zúčastňovali se i

²⁰ Portál Evropské Komise, http://ec.europa.eu/news/employment/100305_cs.htm

²¹ článek 7, odst.4, nařízení Rady č.1612/68/EHS ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství, Úř. Věstník, L 257, 19.10.1968

mistrovství světa, jehož pravidla stanovená mezinárodní cyklistickou unií obsahovala ustanovení podle kterého od roku 1973 musí mít vodič stejnou státní příslušnost jako závodník. Toto žalobci považovali za neslučitelné s Římskou smlouvou a žalobou se domáhali prohlášení daného ustanovení za neplatné. ESD v tomto rozhodnutí jednoznačně uvádí, že zákaz rozdílného zacházení, tedy zákaz diskriminace, se nevztahuje jen na právní akty státních úřadů, ale také na jiná opatření, která mají kolektivní povahu v oblasti zaměstnanecké a v oblasti poskytování služeb. Soukromoprávní subjekty nemohou zachovávat v rámci privátní autonomie překážky volného pohybu služeb a osob. ESD v rozsudku Walrave navazuje na skutečnost, že se jedná o kolektivní úpravu v oblasti pracovních podmínek a poskytování služeb, zároveň ale dovozuje, že účinky volného pohybu osob existují i ve vazbě na smlouvy a jiné právní úkony soukromého práva. ESD dovedl, že článek 39 SES zakazuje jakékoliv diskriminační zacházení vázané na státní příslušnost určité osoby.

1.4 Antidiskriminační směrnice

Otázka diskriminace je upravena podrobně také v sekundární legislativě, a to zejména v nařízení Rady (EHS) č.1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství, směrnicí Rady 2000/43/ES ze dne 29.června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a směrnicí Rady 2000/78/ES ze dne 27.listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Tyto směrnice zakazují diskriminaci, harašení a šikanování v zaměstnání a školení na základě rasy a etnického původu, v zaměstnání i mimo něj. V roce 2002 byla do Směrnice o rovném zacházení zařazena definice sexuálního obtěžování, obtěžování, přímé a nepřímé diskriminace.

Evropská Komise vyhlásila rok 2007 jako „Rok rovných příležitostí pro všechny“, což nasvědčuje tomu, že jakákoliv diskriminace je důležitou otázkou v EU. Cílem Evropského roku rovných příležitostí bylo, aby se občané EU více dozvěděli o právu na rovnoprávné zacházení a život bez diskriminace. Evropský komisař pro zaměstnanost, sociální otázky a rovné příležitosti Vladimír Špidla se k Roku rovných

příležitostí pro všechny vyjádřil takto: „*Evropa musí pracovat směrem k dosažení skutečné rovnosti v praxi. Rok rovných příležitostí pro všechny a rámcová strategie poskytnou nový impuls k zajištění plné aplikace evropské legislativy zaměřené proti diskriminaci, která narazila na tak mnoho překážek a zpoždění. Základní práva, nediskriminace a rovné příležitosti zůstanou pro Komisi klíčovými prioritami.*“²²

²² Server Euractiv, <http://www.euractiv.cz/socialni-politika/link-dossier/rovne-prilezitosti>

2. Přechodné období pro volný pohyb pracovníků

V souvislosti se šancí ČR stát se členem EU se význam problematiky pracovní migrace českých obyvatel do zahraničí postupně zvyšoval a jeho aktuálnost se prohloubila v době přístupových jednání o kapitole volného pohybu pracovních sil.

Česká republika se stala plnoprávným členem Evropské Unie 1.5.2004 na základě Smlouvy o přistoupení České republiky k EU. V přístupové smlouvě k EU jsou zakotvena ustanovení o přechodném období pro volný pohyb pracovníků. Vstup do EU tedy přinesl okamžitou aplikaci pravidel volného pohybu osob, ovšem s výjimkou aplikace volného pohybu pracovníků, pokud se členský stát rozhodnul pro aplikaci přechodných období pro volný pohyb pracovníků. Znamená to, že po uvedené přechodné období může být pozastaveno či omezeno právo volného pohybu pracovníků z nových členských států do stávajících, rozhodnou-li se stávající členské státy (EU-15) aplikovat přechodná období pro volný pohyb pracovníků.

Přechodná období byla z důvodu ochrany domácího trhu zavedena některými státy EU vůči 8 z 10 přistupujících států. Tato přechodná období platí pro Českou republiku, Estonsko, Litvu, Lotyšsko, Maďarsko, Polsko, Slovensko a Slovinsko (EU-8). Pro Kypr a Maltu, vzhledem k jejich demografickému umístění a dalším okolnostem, neplatí žádná přechodná období.²³

Pracovní trhy nových členských států byly českým občanům na základě dohody ihned zpřístupněny a čeští občané tak v nových zemích EU mohou hledat práci a nechat se zaměstnat. Zvláštní případ je Malta, kde se uplatňuje systém automaticky vydaných pracovních povolení bez ohledu na splnění jakýchkoli podmínek a má pouze evidenční funkci.

²³ Joklová, K., Ryšavá J.,: Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí, Praha, 2009, ISBN 978-80-7357-437-6, str. 149-151

Přístupová smlouva poskytuje České republice právo recipročně zavést opatření podobná přechodným obdobím vůči těm členským státům, která vůči ní přechodné období uplatňují a může tak chránit svůj trh práce před příchodem migrujících pracovníků. Tohoto práva však Česká republika nevyužila a přechodné období na volný pohyb pracovníků neaplikuje (na rozdíl od Polska, Slovinska a Maďarska, které se rozhodly uplatnit reciproční omezení pro státní příslušníky z členských zemí EU-15, které vůči nim uplatňují omezení), i když počet cizinců pracujících na území ČR trvale narůstá. Značnou část tvoří občané nových členských států EU, ale tento nárůst pracovníků nepůsobí na českém pracovním trhu žádné potíže.²⁴ Postoj vlády ČR k přechodnému období pro volný pohyb pracovníků je však upraven v jejím usnesení č.13/2004 ze dne 7.1.2004, kdy vláda rozhodla, že se Česká republika předem nezříká možnosti zavedení přechodného období na základě vyhodnocení aktuální situace na trhu práce ČR vůči členským státům EU.

2.1 Průběh přechodného období

Úprava přechodného období pro volný pohyb pracovních sil je stanovena v Příloze č.V Aktu o přistoupení České republiky k EU. Přístup občanů ČR na trhy práce ostatních členských států EU stále není všude stejný. Dosavadní členské státy (EU-15) mají možnost uplatňovat přechodné období pro volný pohyb pracovníků a omezovat přístup českých pracovníků na své trhy práce po dobu až sedmi let od vstupu nových členských států do EU - tj. od 1.května 2004 do 30.dubna 2011. Sedmileté přechodné období bylo rozděleno na etapy 2 roky + 3 roky + 2 roky.

Zavedení přechodného období a omezení vstupu občanů nových členských zemích formou „národních opatření“ je vnitřní záležitostí členských států a členský stát je může na základě vlastního uvážení kdykoli zrušit a zpřístupnit tak svůj trh práce pro všechny občany EU nebo jen pro některé členské země EU. Čeští občané mohou

²⁴ Zukal J., Volný pohyb pracovníků: Přechodná období jsou zbytečná, Veřejná Správa č.15/2006

vstoupit na pracovní trhy členských států, které uplatňují přechodná období, jen na základě platného pracovního povolení.

V praxi se přechodné období rozdělila do tří etap :

První etapa - základní přechodné období bylo stanoveno na dva roky po vstupu deseti nových zemí do EU – tj. od 30.dubna 2004 do 30.dubna 2006. Pokud se tak původní členské státy rozhodly, čeští pracovníci neměli po dobu dvou let automaticky přístup na trhy práce původních členských států a byl zachován systém povolení k zaměstnání (národní opatření). Před uplynutím dvouleté lhůty bylo nutné, aby každý z původních členských států oznámil Evropské Komisi, zda hodlá omezovat svůj pracovní trh i nadále. Přechodné období mohlo být tak prodlouženo o další tři roky. Pokud by členský stát svůj záměr ohledně prodloužení přechodného období neoznámil do 30.dubna 2006, byl by automaticky zaveden volný vstup pracovníků na jeho trh práce.

Druhá etapa přechodného období byla stanovena v délce tří let od skončení 1.etapy, tedy od 1.května 2006 do 30.dubna 2009. Ve výjimečných případech bylo možné přechodné období prodloužit o další, poslední dva roky, a to u zemí, kde by hrozilo, že jejich pracovní trh bude vážně ohrožen.

Třetí etapa je období dvou let od 1.května 2009 do 30.dubna 2011. Přechodné období nemohou přesáhnout maximální dobu 7 let. Po uplynutí tohoto období, tedy nejpozději k 1.květnu 2011 bude v rámci celé EU-25 zaveden volný pohyb pracovníků a čeští pracovníci budou mít volný přístup na pracovní trhy všech členských států EU bez jakýchkoli omezení a bez nutnosti pracovního povolení.

Přechodné období vyvolalo v přistupujících zemích nevoli, protože je to významné omezení svobod. Iniciátory přechodného období bylo bezesporu Německo a Rakousko, ale i ostatní dosavadní členské státy, které se obávaly přílivu levné zahraniční pracovní síly z východu, vzestupu vnitřní nezaměstnanosti a zpomalení ekonomického růstu. Objevily se také sociální fobie týkající se možného zneužívání sociálního systému, obavy z vyšší kriminality a negativních účinků multikulturní společnosti v tradičních starých evropských zemích. V souvislosti s rozšířením EU byl proveden rozsáhlý

výzkum migračního potenciálu občanů ČR, který byl realizován Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí (VÚPSV). Výsledky šetření uvedly, že drtivá většina české populace o pracovním uplatnění v zahraničí neuvažuje a skutečně po více jak ročním členství ČR v EU zaznamenal rozsah pracovní migrace dokonce pokles o dva procentní body. Tím se tedy hypotéza o mírném zvýšení migračního potenciálu ČR v souvislosti s novými pracovními možnostmi v EU nenaplnila.²⁵

Také Evropská komise ve svých průzkumech uvedla, že obavy z přílivu velkého množství nezaměstnaných z východních států EU do západní Evropy jsou naprosto neopodstatněné a skutečně po vstupu nových členských států do EU žádný masivní zájem občanů o práci v zahraničí nenastal.

Vůbec poprvé došlo k zavedení přechodného období omezující volný pohyb pracovních sil v roce 1981 při tzv. „jižním rozšíření EU“, kdy se členem Evropských Společenství staly v roce 1981 Řecko a v roce 1986 Španělsko a Portugalsko. Tento „iberský model“ spočíval ve velkém množství výjimek a přechodných období, které měly za cíl zmírnit tvrdé dopady společného trhu na méně rozvinuté ekonomiky přistupujících jižních států. Důvody pro zavedení přechodných období v roce 1981 byly podobné důvodům, které byly uváděny před rozšířením EU v roce 2004 - vysoké rozdíly v míře nezaměstnanosti, rozdíly v příjmech a v životní úrovni mezi starými a nově přistupujícími členskými státy. Nicméně po pěti letech, kdy přechodné období uplynula, se migrace občanů z Řecka, Španělska a Portugalska do starých členských států nejen nezvýšila, ale dokonce zaznamenala pokles. Tedy již zkušenost z tzv. „jižního rozšíření“ vyjadřuje jistou zbytečnost zavedení přechodných období, zřejmě i proto je stávající úprava přechodných období v porovnání s přechodnými obdobími použitými v případě přistoupení Řecka, Španělska a Portugalska kratší, pružnější a výhodnější. Naopak při severním rozšiřování EU v roce 1995, kdy přistoupilo Finsko, Švédsko a Rakousko a uplatnil se tzv. nordický model, byla přechodné období o mnoho mírnější.

²⁵ Vavrečková, J., Musil, J., Baštýř, I.: Počty a struktury českých migrantů v zahraničí a ekonomická motivace k zahraniční pracovní migraci, VÚPSV, Praha, 2007

2.2. Aplikace přechodných období

Od 1.května 2004, tedy ihned po rozšíření EU, otevřely svůj pracovní trh všem novým členskými státy jen tři země: Velká Británie, Irsko a Švédsko. Přechodná období od 1.května 2004 zavedlo vůči ČR dvanáct členskými státy : Německo, Rakousko, Francie, Itálie, Belgie, Nizozemí, Lucembursko, Dánsko, Finsko, Španělsko, Portugalsko, Řecko.

V únoru roku 2006, tedy před koncem první etapy, představila Evropská Komise Zprávu o působení a zhodnocení dosavadního trvání a fungování přechodných období a jejich dopadu na jednotlivé národní trhy práce.²⁶ Zpráva dokazuje, že příliv pracovní síly z nových členskými státy EU byl po jejím rozšíření menší, než se předpokládalo a neprokázal se prudký pohyb pracovníků. Závěrem této zprávy bylo: „ Pohyb pracovníků mezi EU-10 a EU-15 byl velmi omezený a nedosahoval velikosti, která by ovlivňovala trh práce EU. Ukázalo se tak, že neexistuje přímý vztah mezi velikostí mobility z členskými státy EU-10 a zavedením přechodných období. Státní příslušníci EU-10 hrají doplňující úlohu a celkově nezpůsobují vytlačení národních pracovníků.“²⁷

Na základě této zprávy je tedy zřejmé, že obavy původních členskými státy z negativního dopadu migrace pracovní síly z nově přistupujících států na jejich území se nenaplnily a naopak státy uplatňující přechodná období musely čelit nežádoucím vedlejším účinkům, především rozšíření „práce na černo“, což potvrdil i eurokomisař Vladimír Špidla na tiskové konferenci při prezentaci Zprávy. Zpráva tedy mohla poskytnout podklady pro rozhodování členskými státy, zda pokračovat či nepokračovat v aplikaci přechodných období.

Od 1.května 2006 na základě přehodnocení fungování přechodných období přestaly uplatňovat omezení pro volný pohyb pracovníků Španělsko, Řecko, Portugalsko a Finsko. 27.července 2006 otevřela svůj pracovní trh pro občany ze zemí,

²⁶ Zpráva komise o působení přechodných ustanovení stanovených ve smlouvě o přistoupení z roku 2003 (období od 1.května 2004 do 30. dubna 2006), KOM, (2006)/48

²⁷ Zukal J.: Volný pohyb pracovníků: přechodná období jsou zbytečná, Veřejná Správa č.15/2006

kteře přistoupily k EU v roce 2004 Itálie. Dále v průběhu druhé fáze postupně otevřelo své pracovní trhy dne 1.května 2007 Nizozemsko, dne 1.listopadu 2007 Lucembursko, dne 1.července 2008 Francie. Jako poslední odstranily přechodné období dne 1.května 2009 Dánsko a Belgie.²⁸

V roce 2005 byla EU přijata **směrnice o uznávání kvalifikací**²⁹, jejímž cílem je jasnější a jednodušší postup pro uznávání odborné kvalifikace občanů získané v jiné členské zemi a usnadnit tak volný pohyb kvalifikovaných osob mezi členskými státy. Podle této směrnice platí, že pokud je občan členského státu EU plně způsobilý vykonávat regulované povolání (tj. takové, které nelze provozovat bez určitých specifických profesionálních kvalifikací) v jednom členském státě, může mu být jeho kvalifikace uznána i v jiném členském státě. Týká se to povolání jako jsou pracovníci ve zdravotnictví (lékaři, zubaři, zdravotní sestry), inženýři, architekti, účetní atd. Pokud je však oblast činnosti daného povolání podstatně odlišná, může hostitelská země žádat, aby občan jiné členské země EU, který žádá o uznání kvalifikace, prošel adaptačním obdobím nebo podstoupil zkoušku způsobilosti.

Omezení volného pohybu pracovních sil v současnosti využívají pouze Německo a Rakousko, které trvají na co nejdelším omezení pohybu pracovníků, tedy až do roku 2011. Rakousko vydalo 1.ledna 2008 seznam profesí, u kterých zavádí zjednodušený postup pro získání pracovního povolení. Jedná se o kvalifikovanou pracovní sílu, tedy profese , jako jsou stavebníci, zedníci, kuchaři a číšníci. Německo uvolnilo svůj trh práce alespoň pro nedostatkové pozice, jako jsou elektroinženýři a strojní inženýři, výjimky mají ale i pendleři a sezónní pracovníci. Od 1.ledna 2009 také zjednodušilo Německo postup pro získávání povolení zaměstnání pro absolventy vysokých škol.

²⁸ Joklová, K., Ryšavá J.: Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí, Praha, 2009, ISBN 978-80-7357-437-6, str.151

²⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 7.září 2005 o uznávání odborných kvalifikací, Úř.Věstník L 255, 30.9.2005

Bulharsko a Rumunsko se staly členskými státy EU dnem 1.ledna 2007. Přejchodná období pro tyto státy se uplatňují podobně jako při rozšíření v roce 2004. Přejchodná období mohou být aplikována maximálně po dobu 7 let ve dvou etapách (2 a 5 let). Bulharsko ani Rumunsko vůči České republice ani jinému členskému státu přechodné období ohledně přístupu na svůj pracovní trh neuplatňuje, občané ČR tedy mohou pracovat na území těchto států. Taktěž Česká republika neuplatňuje vůči oběma novým státům žádné omezení týkající se přístupu na český pracovní trh a občané Bulharska a Rumunska tu mohou pracovat bez omezení.³⁰

Při zavádění přechodných období pro volný pohyb pracovníků musí členské státy postupovat podle platného práva EU, mimo jiné podle Směrnice 2003/109/ES, která se zabývá právním postavením příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícímizy rezidenty. Tato směrnice stanoví, že občané třetích zemí, kteří žijí nepřetržitě v členském státě EU dostatečně dlouhou dobu (základní stanovená doba 5 let nepřetržitého pobytu na území), může požádat o vystavení povolení k trvalému pobytu a při kladném vyřízení získávají **status dlouhodobého rezidenta** a práva s ním spojená. Tito občané třetích zemí jsou ve vyjmenovaných oblastech rovni občanům EU a jsou jim přiznána silnější práva, než jiným občanům třetích zemí. Jedna z oblastí je i rovné zacházení a přístup k zaměstnání, a to jak ve členském státě, kde mají postavení dlouhodobého rezidenta, tak za stanovených podmínek i v jiném členském státě. V České republice je tato podmínka upravena v Zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kde se v paragrafu 98, písmeno m stanoví že: *Povolení k zaměstnání se nevyžaduje k zaměstnání nebo zelená karta cizince, který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu Evropské unie za účelem zaměstnání, pokud od vydání tohoto povolení uplynulo více než 12 měsíců.*

Na české migrující pracovníky a jejich rodinné příslušníky, kteří legálně pracují a bydlí v jiném členském státě, se podle principu nediskriminace zakotveném v Aktu o přistoupení nemohou vztahovat větší omezení než na migrující pracovníky a jejich

³⁰ Stránky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, <http://www.mpsv.cz/cs/1282>

rodinné příslušníky z třetích zemí, kteří také v členském státě bydlí a pracují. Proto musí být postavení občanů ČR a jejich rodinných příslušníků za uvedených podmínek minimálně stejné jako postavení dlouhodobých rezidentů.

I přesto, že se členský stát rozhodl aplikovat přechodné období, platí, že všichni občané EU, ať už z původních nebo nových členských států, mají při obsazování volného pracovního místa přednost před občany z tzv. „třetích zemí“ (nečlenské státy EU a EHP). Toto pravidlo se nazývá **princip komunitární přednosti** a působí jako určitá garance ve vztahu k zavedení přechodných období. Současně se na české pracovníky a jejich rodinné příslušníky, kteří legálně pracují a žijí v jiném členském státě, nesmí vztahovat přísnější omezení, než na migrující pracovníky a jejich rodinné příslušníky ze třetích zemí.

Zpráva Evropské komise připomíná, že volný pohyb pracovníků představuje jednu ze základních svobod zaručených právem Evropských Společenství a jedním ze stěžejních cílů EU je zvýšení zaměstnanosti a rozšíření mobility pracovníků v rámci Unie. Odstranění přechodných období na volný pohyb pracovníků je jedním z hlavních předpokladů pro dosažení vytčených cílů.

3. Zaměstnávání občanů ČR ve státech EU

3.1 Obecné důvody migrace

Nejčastějším a hlavním motivem českých občanů pro pracovní uplatnění v zahraničí je možnost vyššího výdělku. Pro většinu populace představuje hlavní místo v rámci motivace k práci v zahraničí úroveň pracovních příjmů v cílovém státě oproti úrovni pracovních příjmů v ČR. Velké rozdíly v mzdových hladinách tak motivují i nezkušené a méně jazykově vybavené občany posoudit svoje možnosti a odcestovat do jiné země za vyšším výdělkem. Tento motiv ale není jediný. Důvodem pro trvalou migraci jsou kromě vyšší životní i hospodářské úrovně v cílovém státě často i mimoekonomické motivy osobní, partnerské, rodinné, náboženské, ale také nedůvěra v budoucnost ekonomického rozvoje vlastní země a vidina vyšší prosperity cílového státu.

Dalším motivem je zvýšení kvalifikace a získání nových zkušeností, který se projevuje hlavně u vysoce kvalifikovaných pracovních sil. Mezi důvody odborníků k pracovní migraci se řadí růst profesionálních znalostí, účast ve špičkových týmech, vybavení pracoviště na vysoké úrovni a možnost kariérního postupu.

Situace na trhu práce může být také důvodem k pracovní migraci. Je jasné, že pracovníci migrují do oblastí s nižší mírou nezaměstnanosti, kde je vyšší možnost získání zaměstnání. Krátkodobé zahraniční pobyty jsou více motivované touhou po poznání nových kultur a zdokonalení se v cizím jazyce.

Jedním z hlavních znakem rozsahu zahraniční migrace je všeobecně považován věk. Zájem o práci v zahraničí se stále více přesouvá k mladé generaci a s přibývajícím věkem sklon k migraci prudce klesá. Výzkumy potvrdily, že věková skupina do 29 let tvoří dvě třetiny potenciálních migrantů, přičemž téměř stejný rozsah připadá na jedince bez rodinných vazeb a závazků se statusem svobodný/á. Podle mého názoru mladý člověk bez závazků snáze opustí vlastní zemi a adaptuje se v novém prostředí, než rodina s dětmi, která musí řešit celou řadu dalších existenčních otázek.

Dalším významným znakem pracovní migrace je úroveň dosaženého vzdělání a jazykové znalosti. Poptávka na zahraničním pracovním trhu jednoznačně směřuje ke kvalifikovaným profesím a výzkumy ukázaly relativně vysokou vzdělaností úroveň českých pracovních migrantů.

Také závažnost jazykových předpokladů při migračním rozhodování je velmi významná. Bezproblémová komunikativní úroveň v cizím jazyce je stále slabinou většinové části české populace, která logicky vyplývá z komunistického režimu, kdy bylo jazykové odborné vzdělávání silně podceněno a orientováno především na východ. Navzdory trendům posledních let, je mezi českou populací nejrozšířenějším jazykem ruština. Angličtinu jako světový jazyk stále neovládá velký počet obyvatelstva. Přelom se očekává u současné mladé generace, která má v jazykové oblasti mnohem vyšší možnosti realizace a znalost angličtiny výrazně převládá.³¹ Podle výzkumů VÚPSV pomýšlí na možnost odejít pracovat do zahraničí 15,4 procent populace, tedy výrazně menšinová část ekonomicky aktivní populace a jen drtivá menšina z těch, kteří pomýšlí vycestovat do jiného členského státu za prací, již podniklo konkrétní kroky. Převládající skupinu potenciálních migrantů tvoří zaměstnaní občané. Potenciální migranti preferují ve volbě destinace anglicky mluvící země s otevřeným trhem práce, tedy Velkou Británií a Irskem, následované Německem a Rakouskem, z důvodu geografické blízkosti.

3.2 Překážky zahraniční pracovní migrace

Důvody negativního postoje k práci zahraničí jsou založeny na subjektivních i objektivních okolnostech. Především dominuje silný vztah i citová vazba k domovu a k domovskému prostředí, k rodině a k přátelům.

Další významnou bariérou je neznalost cizího jazyka a s tím související těžší orientace v zemi a v cizím prostředí, nedostatečné sebevědomí při hledání práce a vyšší věk. Dále pak péče o děti či o rodiče, starost o domácnost, zdravotní důvody. Mnoho

³¹ Vavrečková, J.: Migrační potenciál ČR do EU (výsledky terénního šetření), VÚPSV Praha 2006

lidí je také se svým zaměstnáním v ČR spokojeno a nejsou ochotni přijmout horší pracovní místo v cizině, nebo si na zaměstnání v zahraničí zkrátka netroufají.

Uchazeč o práci v cizím státě musí promyslet, do jaké míry je pro něj výhodné vzdát se pro vyšší mzdu v cizím státě nižších životních nákladů v domovské zemi, zda vyšší mzda pokryje náklady na stěhování, dopravní náklady při případném dojíždění, zda rodinný příslušník dokáže také najít zaměstnání a zda je v cizím státě možnost bezplatného vzdělání pro děti.

3.3. Zaměstnávání občanů ČR ve Španělsku

3.3.1 Charakteristika španělského pracovního trhu

Španělsko v současné době řeší vážné problémy: mnoho nezaměstnaných a příliš starou populaci. Za velkého přispění finanční krize, která omezila výdaje spotřebitelů, se od roku 2008 španělská ekonomika značně zpomaluje a čelí hluboké recesi. Oslabování ekonomiky, úvěrová krize a klesající úroveň spotřeby a investic pokračují a to má samozřejmě řetězový dopad i na zaměstnanost. Hlavní znak španělského trhu práce je sezónní charakter. V jarní sezóně se počet nezaměstnaných snižuje v důsledku začátku práce ve stavebnictví, zemědělství a pohostinství. Na podzim a v zimě počet nezaměstnaných opět stoupá. Nezaměstnanost se v roce 2008 pohybovala kolem 13,9 procent a nepříznivý vývoj pokračoval i v roce 2009, kdy nezaměstnanost dosáhla 19,3 procent (EU-27 má v průměru 9,2 procent).³² V současné době je nezaměstnanost ve Španělsku druhá nejvyšší v Evropské Unii po Litvě a v absolutních číslech nejvyšší ve španělské historii. Bez zaměstnání je nyní více než 4 miliony španělů (podle serveru El País.com. 4 326 500 lidí). Nápadné změny ve španělské ekonomice v posledních měsících ovlivňují vývoj poptávky po pracovní síle. Nejvíce nezaměstnaných je ve stavebnictví v souvislosti s celkovým poklesem činnosti, dále v zemědělství, v průmyslu a v sektoru služeb. Naopak volná místa se podle statistiky serveru EURES nachází

³² Údaje z Eurostatu: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-30102009-AP/EN/3-30102009-AP-EN.PDF

především pro pracovníky v oblasti umění a zábavy, lékaře, (kromě zubních lékařů), ordináře, kuchaře, číšníky, barmany, zedníky, mechaniky, montéry motorových vozidel, recepční a vedoucí pracovníky finančních a hospodářských útvarů.³³ Jedna z příčin, proč je počet nezaměstnaných tak vysoký, je strnulý a nepružný trh práce. Zaměstnavatelé se bojí nabídnout smlouvu na dobu neurčitou a dávají přednost pracovníkům na částečný nebo časově omezený úvazek. Nejvíce nezaměstnaných – téměř 40 procent je mezi mladými lidmi do 25-ti let, ve zbytku EU je toto číslo o polovinu menší. Počet nezaměstnaných mužů také poprvé za několik desetiletí překonal počet nezaměstnaných žen. Velké rozdíly na trhu práce také závisí na jednotlivých autonomních oblastech Španělska. Tradičně zemědělský jih převyšuje v počtech nezaměstnaných průmyslový sever. Španělská populace také rychle stárne a důchodový systém zanedlouho přestane stačit, proto nynější socialistická vláda prosadila, aby byli imigranti rychleji zapojováni do společnosti a do sociálního systému. Důležitý příchod přistěhovalců v produktivním věku má pozitivní vliv na celkové sociální zabezpečení země. Vzrostly ale také názory, že imigrace vedla k narušení španělského trhu práce, kdy příchodem nekvalifikovaných pracovníků byly strženy mzdy v odvětvích jako je stavebnictví nebo pohostinství.³⁴

3.2.2 Imigrace a problém nelegálního zaměstnávání ve Španělsku

Španělsko představovalo až do poloviny osmdesátých let spíše emigrační stát. Poté se ale situace začala měnit a imigrační příliv byl stále silnější. Španělská populace zaznamenala v poslední dekádě pozoruhodný nárůst a počet cizinců se na španělském území za uplynulých patnáct let zněkolikanásobil. V roce 1998 byl počet obyvatel ve Španělsku 39,8 milionů, dnes zde žije 46,6 milionů obyvatel. Tento přírůstek je do značné míry ovlivněn masivním příchodem lidí z jiných států, a to jak ze členských států EU, tak ze třetích zemí, kdy nejdůležitějším faktorem pro přilákání migrace byl velký hospodářský rozvoj v devadesátých letech a velké množství nových pracovních

³³ Trh práce ve Španělsku (*Mercado de trabajo en España*)
http://www.sepe.es/contenidos/ciudadano/empleo/eures/pdf/EEE/MT_Espana.pdf

³⁴ Zpravodajský server Hospodářských novin iHNed.cz, <http://ekonomika.ihned.cz/c1-40243030-ve-spanelsku-je-nejvice-nezamestnanych-v-historii-bez-prace-je-temer-petina-lidi>

míst. V současné době je Španělsko desátou zemí na světě s nejvíce přistěhovalci a v počtu nově příchozích migrantů zaujímá v EU první místo. Z celkové populace dnes tvoří registrovaní cizinci 5,6 milionů (z toho 2,6 milionů jsou občané EU), tedy více než 12 procent španělské populace a toto číslo se neustále zvyšuje. Imigrace ve Španělsku je velmi různorodá a španělská společnost, která byla do 90. let velmi homogenní se díky masivnímu přílivu přistěhovalců stala rasově, kulturně, jazykově i nábožensky mnohem rozmanitější. Z EU-27 pochází 34,4 procent všech přistěhovalců. Nejvíce početnou skupinu přistěhovalců z EU tvoří občané Rumunska, Velké Británie, Německa a Itálie, ovšem do Španělska proudí také mnoho cizinců z Afriky a z Latinské Ameriky a to jak legálně, tak nelegálně. Cizinci nejsou rovnoměrně rozloženi po celé zemi a většinou se soustřeďují do hospodářsky nejdynamičtějších regionů a to do Madridu a do velkých měst v oblasti Středozemního regionu, jako je Barcelona a Valencia, kde se vyskytuje zhruba 60 procent cizinců. Dále přitahují regiony Andalusia a Kanárské a Baleárské ostrovy, kde se nachází okolo 22 procent cizinců.³⁵

Prudký a neočekávaný příliv cizinců doprovází i velký nárůst nelegálních imigrantů a s tím i nelegálně pracujících. Odhady říkají, že se ve Španělsku nachází až jeden milion cizinců v nelegální pozici a většina z nich pochází z rozvojových zemí. Příčinou tohoto stavu jsou neustálé legislativní změny cizineckého zákona, regularizační opatření španělské vlády a dlouhotrvající byrokracie. Nelegální zaměstnávání je značně rozšířené a ve španělských rodinách je běžné zaměstnávat „na černo“. Nejvíce nelegálně zaměstnaných, a to většinou žen, je v domácích pracích a dále v zemědělství, stavebnictví a cestovním ruchu. Většina nelegálně zaměstnaných je mladší 40-ti let. Ochota zaměstnavatelů poskytnout práci na černo je zřejmá, hledají pracovníky připravené vykonávat náročné a intenzivní zaměstnání a přitom minimalizovat náklady a zvýšit flexibilitu pracovní síly. Je třeba také poznamenat, že až pětina nezaměstnaných pracuje v šedé ekonomice, která podněcuje nelegalitu práce cizinců a které se ve Španělsku říká „ponořené hospodářství“.

Španělská vláda se proti tomuto jevu snaží aktivně bojovat a během posledních dvaceti let uskutečnila již šest regularizačních kampaní a opatření, která byla odpovědí

³⁵ Žít a pracovat ve Španělsku , (*Vivir y trabajar en España*) - Realizado por la red EURES- España 2010, http://www.sepe.es/contenidos/ciudadano/empleo/busqueda/pdf/trabEsp_espanol.pdf

na prudký nárůst nelegálně pobývajících i nelegálně pracujících migrantů. Opatření mají stejný motiv a to snížit počty nelegálně pracujících, zároveň dosáhnout většího ekonomického výnosu z pobytu migrantů a umožnit snazší integraci cizinců do společnosti. Asimilace imigrantů je obtížná především pro muslimy, které spojuje jejich náboženská příslušnost – víra v islám. Na rozdíl od Latinoameričanů, kteří mají se Španěly stejnou kulturu, jazyk i náboženství, a proto se asimilují podstatně rychleji. Debata o opětovném navýšení počtu nelegálních cizinců, závažnosti šedé ekonomiky, špatných pracovních podmínkách, vykořisťování a sociální exkluzi cizinců, zapříčinila v roce 2005 vznik zatím nejrozsáhlejšího regularizačního opatření, které se nazývá „normalizace nelegálně pracujících cizinců“. Byl přiznán legální status osobám, které již ve Španělsku pracovaly a předpokládalo se, že v ekonomické aktivitě budou pokračovat a o tuto normalizaci legálního statusu musel požádat zaměstnavatel. Cizinci přitom museli splňovat podmínky registrace na obecním úřadě před datem 7.srpna 2004, mít pracovní smlouvu a čistý trestní rejstřík. Kampaň se setkala s úspěchem a bylo podáno nejvíce žádostí v celé historii regularizačních opatření ve Španělsku. Pozitivně jich bylo vyřízeno přes půl milionu (83 procent žádostí). Tato největší španělská normalizace vyvolala reakce v celé Evropě a například Německo, ale i ostatní evropské státy, se obávaly přesunu většího počtu obyvatel na své území a zhoršení svých současných problémů v otázkách migrace. Výsledkem diskuzí bylo, že EU rozhodla o vytvoření poradního výboru pro otázky a řešení migračních záležitostí a Evropská komise dala návrh na vytvoření společného informačního systému, který by zaznamenával všechny imigrační opatření členských států. Španělský masivní normalizační proces z roku 2005 přinesl významný zlom ve sbližování imigračních politik v EU. Obavy byly nakonec překonány významným přínosem, který proces měl pro celou EU. Regularizační proces zmírňuje negativní jevy nelegálního zaměstnávání a vede k částečnému snížení šedé ekonomiky. Snižuje počty nelegálních imigrantů a dává jim nárok využívat svých občanských práv. Bohužel však není reálným vyřešením nelegality jako celku.³⁶

³⁶ Server migrace online, <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2064680>

3.3.3 Přístup občanů ČR na španělský trh práce

Španělsko dne 1.5.2006 zrušilo přechodné období na volný pohyb pracovníků nejen pro české občany, ale také pro zaměstnance z Polska, Slovenska, Slovinska, Litvy, Lotyšska, Estonska a pracovní trh ve Španělsku byl tak uvolněn. Čeští pracovníci již od tohoto data nepotřebují pro práci ve Španělsku žádné pracovní povolení ani pracovní vízum. Výdělků ve Španělsku jsou vyšší než v jiných členských státech EU, a proto do země proudí mnoho cizinců. Mnoho z nich nalezne se základní znalostí španělštiny alespoň sezónní práci v letních měsících. U nalezení dlouhodobého zaměstnání se situace samozřejmě liší podle vybraného oboru, kvalifikace a regionu.

Pro vstup do Španělska stačí platný cestovní pas nebo občanský průkaz. Do třech měsíců po příjezdu do Španělska je pro české občany, kteří se zde chtějí usadit, povinná registrace a je nutné si opatřit „identifikační číslo cizince“ (*número de identificación de extranjero- NIE*), které slouží k prokázání totožnosti občanů jiné národnosti než španělské. Toto číslo je osobním a jedinečným číslem posloupného charakteru a musí být uváděno na všech vydaných dokumentech. Vydává ho příslušný úřad pro cizince (*Oficina de Extranjeros*). Pro vydání čísla stačí vyplněná žádost, cestovní pas nebo občanský průkaz, fotografie a případně další požadované dokumenty. Identifikační číslo cizince je nezbytné pro všechny druhy jednání a řízení, ale také např. pro otevření účtu v bance, založení společnosti, zakoupení bytu nebo automobilu a pro odvedení daní.³⁷ Dále je nutné získat „osobní číslo sociálního zabezpečení“ (*Número de la seguridad social*), které je potřebné k zahrnutí do sociálního systému země a které by za pracovníka měl vyřídit zaměstnavatel. Na základě tohoto se čísla se přidělí Karta sociálního zabezpečení, jež zajistí nárok na bezplatnou lékařskou péči nebo hospitalizaci. Až do doby získání zaměstnání je však občan ČR českým pojištěncem. Do té doby může v nezbytných případech čerpat zdravotní péči na základě Evropského průkazu zdravotního pojištění, který vyhotovila česká zdravotní pojišťovna. V momentě, kdy občan ČR začne ve Španělsku vykonávat výdělečnou činnost, začíná se řídit právními předpisy tohoto státu. Tím přestává být českým pojištěncem a začíná podléhat právním předpisům o zdravotním pojištění ve Španělsku. O tom musí ihned

³⁷ Stránky španělského ministerstva vnitra,
http://www.mir.es/SGACAVT/extranje/regimen_general/identificacion/nie.html

informovat svou pojišťovnu v ČR a vrátit jí Evropský průkaz zdravotního pojištění. Pokud výdělečnou činnost skončí, musí to opět oznámit své české zdravotní pojišťovně a období pojištění ve Španělsku prokázat.³⁸

Povolení k pobytu

Pokud je již český občan ve Španělsku zaměstnán, nebo zde pobývá déle jak 90 dnů, musí požádat o povolení k pobytu. Povolení k pobytu se vydává na příslušném úřadu cizinecké policie (*Policía de extranjería, Area de trabajo y migración*). Ostatní občané ČR jako důchodci, studenti, podnikatelé a ekonomicky neaktivní občané musí také o povolení k pobytu požádat, pokud se rozhodnou být v zemi déle než 90 dnů. Povolení k pobytu u ekonomicky neaktivních občanů může být ze strany úřadu podmíněno prokázáním dostatku finančních prostředků na účtu nebo doložením pravidelného měsíčního příjmu, aby nehrozilo, že se občan ČR stane zátěží sociálního systému Španělska. Úřad může na základě této podmínky odmítnout vydat povolení k pobytu na svém území, ale jen při prvním přihlašování občana ČR k pobytu ve Španělsku. Pokud mu povolení k pobytu vydá, je pak prodlužováno automaticky. Ekonomicky neaktivní občané, kteří nejsou penzisté, musí mít zdravotní pojištění vůči všem rizikům. Při přihlašování k pobytu je třeba prokázat, do jaké kategorie občan patří.³⁹

Jestliže je český občan hledající práci ve Španělsku nezaměstnaný a registroval se u českého úřadu práce, který mu přiznal podporu v nezaměstnanosti nejméně po dobu 4 týdnů, má právo požádat o převod této podpory do Španělska. Podpora je ovšem vyplácena maximálně po dobu tří měsíců.⁴⁰

³⁸ Stránky španělského ministerstva práce a imigrace, http://www.seg-social.es/Internet_1/TramitesyGestiones/ObtenciondelNumerod44084/index.htm

³⁹ Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/spanelsko/

⁴⁰ Portál Euroskop.cz, <http://www.euroskop.cz/559/sekce/prace-a-uznavani-kvalifikaci/>

3.3.4 Možnosti zaměstnání na španělském trhu práce

I přes ekonomickou krizi, která zemi silně ovlivňuje, najít práci ve Španělsku není nemožný úkol, je ale nutné využít všechny dostupné prostředky. Jedním z klíčových předpokladů pro nalezení zaměstnání je znalost španělského jazyka, jelikož znalost cizích jazyků jako angličtiny nebo francouzštiny je ve Španělsku bohužel stále velmi omezená. Pro sezónní práce by však měla postačit znalost angličtiny, francouzštiny nebo portugalsštiny. Výběrová řízení probíhají zpravidla na základě osobních pohovorů se zaměstnancem personálního oddělení nebo přímo se zaměstnavatelem v sídle společnosti, v některých případech je ale možné použít různá nová média jako je videokonference nebo Skype. Pohovor příležitostně doprovází odborné zkoušky nebo testy způsobilostí určené k prokázání dovedností a znalostí. Vzhledem k významu tohoto pohovoru, je vhodné si zjistit informace o dané firmě. Vyplatí se také znát názvy nástrojů, softwarů, protokolů apod. se kterými občan ČR dříve pracoval, ve španělštině. Ve Španělsku funguje vše pomaleji a Španělé nejsou úplně dochvilní, je proto dobré vzít na vědomí regionální odlišnosti. Zaměstnavatel, který se obrátí na veřejné služby zaměstnanosti s urgentní potřebou pracovníka, může čekat i měsíc, než bude moci kontaktovat prvního uchazeče, proto by měl být český uchazeč o zaměstnání trpělivý. Španělé mají také rádi „těsnější kontakt“, což znamená, že udržují menší osobní vzdálenost od ostatních a vzájemné dotyky nejsou nijak neobvyklé, stejně jako je velmi typické se na přivítanou i na rozloučenou dvakrát políbit na tvář. Českého uchazeče o zaměstnání by to tedy i při formálním pohovoru nemělo vyvést z míry. Je také třeba se na pohovoru vyvarovat černé barvě oblečení, která je ve Španělsku vyhrazena pro pohřby, večírky, nebo číšníky a servírky.⁴¹

Hlavní systémy hledání práce

Veřejné státní služby zaměstnanosti (*Servicios públicos de empleo, SPEE*) – národní úřady práce, které disponují širokou sítí úřadů po celé zemi. Pro zaregistrování musí být občan ČR starší 16-ti let, předložit průkaz totožnosti jako je platný cestovní

⁴¹ Evropská Komise, Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti: „Ozvěme se Vám...“ Co byste měli vědět, chcete-li se ucházet o zaměstnání v jiné zemi EHP, Úřad pro publikace Evropské Unie, 2009, strana 59-63

pas a mít ve Španělsku bydliště. Úřad vypracuje kartu s osobními a profesními údaji, může vyžadovat doložení a uznání titulů a předchozích zaměstnání. Úřady práce mají své stránky na internetu, kde přímo nabízí informace o volných pracovních místech a rady pro hledání zaměstnání, včetně vyřízení podpory v nezaměstnanosti.

Sít' EURES – (*EUropean Employment Services*) – Evropská služba zaměstnanosti je informační a poradenská síť, která spojuje veřejné služby zaměstnanosti členských států EU, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Cílem je poskytovat informace a poradenství zájemcům o práci v jiné než v domovské zemi, pomáhat zaměstnavatelům přijmout pracovníky z jiných zemí EU a získávat a rozdělovat volná místa vhodná pro zaměstnání občanů jednoho členského státu v jiném členském státu. Evropský portál EURES nabízí seznamy a kontakty na poradce EURES ve Španělsku. Poradce EURES uchazeči z ČR může doporučit strategii pro hledání práce, poskytnout informace o situaci na trhu práce a pomoci s řešením speciálních otázek spojených s pobytem a zaměstnáním ve Španělsku. Dále portál nabízí aktuální nabídku volných pracovních míst ve Španělsku, možnost zadání vlastního životopisu v různých jazycích přístupným registrovaným zaměstnavatelům, charakteristiku životních a pracovních podmínek a vyhledání dalšího odborného vzdělávání.⁴²

Pracovní agentury (*Agencias de colocación*) – jsou autorizovány Ministerstvem práce, většinou jsou neziskové, ačkoliv mohou žádat poplatek za výdaje při hledání zaměstnání. Dále existují specializované firmy a agentury, které využívají tisk a internet pro uveřejnění nabídky zaměstnání. Mezi nejznámější pracovní agentury ve Španělsku patří Randstad, Adecco nebo Altagestión.

Agentury dočasného zaměstnávání – ve Španělsku jsou sezónní práce nabízeny soukromými zprostředkovatelskými agenturami, které zaměstnance najmou a pak mu přidělí práci u určitého zaměstnavatele. Vyskytují se pod zkratkou EET – „*Empresas de trabajo temporal*“ – agentury nabízející sezónní práce.

Média – všechny španělské národní, regionální i oblastní deníky mají denní sekci nabídky zaměstnání, ačkoliv největší nabídka je vždy publikována v nedělních novinách. Největší nabídka zaměstnání se uveřejňuje v denících El País, El Mundo,

⁴² Evropský portál EURES, <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=cs>

ABC, La Razón, El Periodico. Další speciální programy mají národní televize i rádia. Stále více firem uveřejňuje své nabídky zaměstnání na internetu. Většinou svá volná místa inzerují na svých stránkách v personálním oddělení (*recursos humanos*) nebo v sekci zaměstnání (*empleo*).

Profesní kolegia – některé typy zaměstnání mají své oficiální komory, kde je nutné se pro výkon zaměstnání zaregistrovat.

Osobní kontakty a sociální sítě – pokud má občan ČR ve Španělsku již známé nebo rodinné příslušníky, je dobré se zmínit, že hledá práci. Ve Španělsku je mnoho míst obsazováno po osobním doporučení nebo referenci od známé osoby.⁴³

3.3.5 Uznávání kvalifikací

Uznávání kvalifikací v EU se děje na základě směrnic Evropské Unie o uznávání.⁴⁴ Pokud chce občan ČR pracovat ve Španělsku, je potřeba zjistit, zda jeho povolání je či není regulované. Regulované povolání je takové, pro jehož výkon jsou stanoveny určité požadavky, jejichž splnění podmiňuje výkon tohoto povolání. Těmito požadavky se myslí např. stupeň a obor vzdělání, délka praxe nebo zdravotní způsobilost. V každém státě EU jsou tyto požadavky a podmínky regulovaných povolání jiné a to vede k rozdílnosti úpravy a k překážce volného pohybu pracovních sil. Neregulované povolání je občan ČR oprávněn vykonávat za stejných podmínek a se stejnými právy jako občané Španělska a nemusí žádat o uznání kvalifikace. Jsou uznávány automaticky.

⁴³ Žít a pracovat ve Španělsku, (*Vivir y trabajar en España*) - Realizado por la red EURES- España 2010, http://www.sepe.es/contenidos/ciudadano/empleo/busqueda/pdf/trabEsp_espanol.pdf

⁴⁴ V České republice je oblast uznávání odborných kvalifikací pro účely výkonu povolání upravena zákonem o uznávání odborné kvalifikace č. 18/2004 Sb., který nabyl účinnosti dnem vstupu České republiky do Evropské Unie kdy vyvstala potřeba důsledné úpravy zásady volného pohybu osob v souladu s požadavky Evropských společenství s cílem volného uplatnění na evropském pracovním trhu. Oblast vzájemného uznávání odborných kvalifikací pro účely výkonu povolání se v ČR vztahuje na cca 430 odborných činností a povolání, kdy jsou upraveny podmínky přístupu a podmínky výkonu těchto povolání a odborných činností. Rozlišuje se mezi regulovanými a neregulovanými povoláními.

Existují dva systémy uznávání, jež byly zřízeny na evropské úrovni: obecný systém uznávání diplomů a systém automatického uznávání diplomů u omezeného množství povolání. Ve Španělsku se na základě odvětvových směrnic automaticky uznávají diplomy u těchto povolání: lékaři, zdravotní sestry, porodní asistentky, zubní lékaři, farmaceuti, veterináři a architekti. Uznání diplomu je povinné a automatické v případě, že byl získán v některém členském státě a je uveden v příloze směrnice SLIM 2001/19/ES.⁴⁵ Obvykle je uznáván poslední diplom, který umožňuje přístup k profesi v domovském státě. U dalších regulovaných povolání a v závislosti na úrovni vysokoškolského vzdělávání doloženého diplomem jsou odborné kvalifikace uznávány podle všeobecného systému pro uznávání. Všeobecný systém pro uznávání diplomů a odborných kvalifikací je vytvořený směrnicí 89/48/EHS a doplněný směrnicí 92/51/EHS, ve znění směrnice 2001/19/ES. Jeho účelem je umožnit osobám, které jsou občany EU a jsou plně kvalifikované k výkonu svého povolání v domovském členském státě, dosáhnout uznání kvalifikace i v jiném členském státě, pokud je tam jejich povolání registrováno. Uznávání kvalifikací se zaměřuje na zhodnocení znalostí a schopností občana ČR, který se uchází o zaměstnání ve Španělsku, kdy může být vyžadováno tyto znalosti a schopnosti doložit dokladem o formální kvalifikaci (vzdělání a příprava) nebo dokladem o faktickém vykonávání dané činnosti. Výsledkem této procedury profesního uznávání je rozhodnutí o tom, zda má občan ČR dostatečné znalosti a schopnosti pro výkon konkrétního povolání. Tento systém neplatí pro uznávání akademických kvalifikací.⁴⁶

Pro regulované profese platí ve Španělsku režim poloautomatického uznávání, u kterých jsou stanoveny národními předpisy kvalifikační požadavky. Pro uznání vzdělání je nutné srovnat délku, kvalitu a obsah studia ve srovnatelném vzdělávacím ústavu. Jestliže se v některém hledisku zjistí podstatné rozdíly, občan ČR jako uchazeč o práci se může rozhodnout mezi složením rozdílové zkoušky nebo tzv. adaptačním obdobím pod dozorem. Seznam regulovaných profesí, jež je možné provádět po uznání kvalifikace se nachází na webových stránkách Ministerstva školství, kultury a sportu a

⁴⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2001/19/ES ze dne 14. května 2001 o povolání zdravotní sestry odpovědné za všeobecnou péči, zubního lékaře, veterinárního lékaře, porodní asistentky, architekta, farmaceuta a lékaře

⁴⁶ Server Evropské Komise - <http://ec.europa.eu/youreurope/nav/cs/citizens/working/qualification-recognition/index.html>

patří mezi ně například inženýr, právník, auditor, geolog, psycholog, učitel, fyzioterapeut, logoped nebo optik.⁴⁷

Akademickým uznáváním se rozumí uznávání kvalifikací, diplomů, studijních programů nebo jejich částí jednou domácí nebo cizí vzdělávací institucí jinou vzdělávací institucí. Ve Španělsku bylo pro toto uznávání založeno již v roce 1984 síť NARIC (*Centro nacional de información sobre reconocimiento académico*) – Národní informační centrum pro akademické uznávání.⁴⁸ Toto centrum usnadňuje integraci národních vzdělávacích systémů a poskytuje poradenství a informace ohledně uznávání akademických titulů a dob studií v jiných členských zemích.

Europass

Pro usnadnění orientace v dosaženém vzdělání a pro zajištění srozumitelnosti popisu odborných dovedností, znalostí a schopností může občanovi ČR sloužit Europass, který je dobrou alternativou ke konvenčnímu modelu životopisu. Jeho cílem je usnadnit v celé Evropě mobilitu pracovníků a studentů, uznávání kvalifikací získaných odborným vzděláváním v různých zemích EU a přispět tím k lepší organizaci a větší profesní integraci na evropském trhu práce. Je souborem dokumentů, které popisují nabyté kompetence a pracovní zkušenosti svého držitele. Používá se ve všech evropských zemích, tedy i ve Španělsku a skládá se z 5 standardizovaných dokumentů: životopisu, jazykového pasu, mobility, dodatku k osvědčení a dodatku k diplomu. V České republice zajišťuje koordinaci činností týkající se Europassu Národní centrum Europass ČR (jako součást Národního ústavu odborného vzdělávání).⁴⁹

⁴⁷ Portál španělského ministerstva školství - <http://www.educacion.es/educacion/universidades/educacion-superior-universitaria/titulos/homologacion-titulos/reconocimiento-titulos/Profesiones-reguladas-en-Espa-a.html>

⁴⁸ V ČR tuto funkci plní Středisko pro ekvivalenci dokladů o vzdělání, <http://www.naric.cz/>

⁴⁹ Internetové stránky Europass, <http://www.europass.cz/>

3.3.6 Pracovní podmínky

Občané ČR, kteří jsou zaměstnáni ve Španělsku, mají stejná práva a stejné pracovní podmínky pokud jde o mzdu, vzdělávání, sociální pojištění, sociální a daňové výhody nebo sdružování se v odborech jako občané Španělska. Ve Španělsku je minimální produktivní věk pro zaměstnání 16 let, ačkoli děti mladší 18-ti let potřebují povolení od rodičů nebo opatrovníků.⁵⁰

Druhy pracovních smluv

Pracovní poměr může být uzavřen na dobu neurčitou (*contrato indefinido, fijo*) nebo na omezenou dobu určitou (*contrato temporal*) a může být na plný nebo na částečný pracovní úvazek. Pracovní smlouva může být uzavřena písemně i ústně, ačkoliv většina pracovních smluv se ve Španělsku uzavírá písemně. Pokud je uzavřena ústně, strany mohou kdykoli vyžadovat potvrzení uzavření písemnou formou. Pokud se ve smlouvě přesně nedefinuje o jaký kontrakt jde, má se za to, že pracovní poměr je uzavřen na dobu neurčitou a na plný pracovní úvazek. Pracovní smlouvy jsou do 10-ti dnů od jejich vstupu v platnost zasílány veřejné státní službě zaměstnanosti.⁵¹

Ukončení pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele není ve Španělsku snadné, proto jsou pracovní smlouvy velmi často uzavírány na dobu určitou a jsou ve Španělsku běžné. Mohou mít několik podob:

- smlouva o provedení určitého úkolu nebo služby – uzavírá se k realizaci konkrétního úkolu, nebo k provedení konkrétní služby, jejichž výkon, i když je časově omezen, je v zásadě s nejistou dobou trvání. Pokud trvá déle než rok a zaměstnavatel chce od smlouvy odstoupit, musí zaměstnance informovat 15 dnů před dokončením prací nebo služeb. Pokud toto oznámení zaměstnavatel neposkytne, má zaměstnanec nárok na odškodnění;

⁵⁰ Žít a pracovat ve Španělsku , (*Vivir y trabajar en España*) - Realizado por la red EURES- España 2010, http://www.sepe.es/contenidos/ciudadano/empleo/busqueda/pdf/trabEsp_espanol.pdf

⁵¹ Ustanovení článku 15, Statut pracovníků (*Estatuto de los trabajadores, 8/1980, BOE n° 64, de 14 de marzo de 1980*)

- smlouva na zakázku, závisující na okolnostech výroby – uzavírá se na dobu 6 až 12 měsíců, je určena ke splnění zvláštních okolností trhu a je závislá na míře objednávek, měla by být uzavřena písemně;
- smlouva o zastupování – jde o případ nahrazení jednoho pracovníka druhým, s právem prvního na zachování svého původního místa.

Existují také časově omezené smlouvy o vzdělávání:

- smlouva o vyškolení – prostřednictvím této smlouvy pracovník dostává praktické a teoretické přípravy, které mu umožní vyškolit se v oboru a lépe porozumět svému povolání. Uzavírá se s pracovníky mladšími 21 let, kteří nemají potřebnou kvalifikaci, v některých případech se věková hranice může i překročit. Smlouva je uzavírána na minimální dobu 6 měsíců a maximální dobu dva roky a měla by být uzavřena písemně;
- smlouva o praxi – je uzavírána s pracovníkem, který má vysokoškolské vzdělání a pokud od ukončení jeho studia neuběhly více jak 4 roky. Díky této smlouvě získá odpovídající praxi korespondující se studiem. Smlouva by měla být uzavřena písemně.

Dále se může jednat o smluvní práci z domova nebo zakázky na částečný úvazek, jejichž délka může být neomezená i fixní a v obou případech musí být uzavřeny v písemné formě s uvedením místa poskytování služby a dobou trvání.

Zkušební doba může být požadována, i když to není povinné. Smlouva může stanovit zkušební dobu, během které mohou strany odstoupit od smlouvy bez udání důvodu, bez upozornění a bez náhrady. Trvání zkušební doby jsou dva měsíce, tři měsíce u společností s méně než 25 zaměstnanci a šest měsíců u kvalifikovaných techniků. Během zkušební doby má zaměstnanec stejná práva a povinnosti jako ostatní zaměstnanci, kteří již nejsou ve zkušební době a je zahrnuta ve výpočtu odpracovaných let.⁵²

⁵² Ustanovení článku 14, Statut pracovníků (*Estatuto de los trabajadores*, 8/1980, BOE n° 64, de 14 de marzo de 1980)

Pracovní doba

Pracovní doba je upravena zákonem – Statutem pracovníků.⁵³ Běžná pracovní doba je 40 hodin za týden a denní pracovní doba nesmí překročit 9 hodin. Kolektivní smlouva nebo dohoda mezi zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců může denní pracovní dobu prodloužit a pracovní doba může být rozdělena nepravidelně v průběhu celého roku, vždy ale musí respektovat minimální dobu odpočinku (denně minimálně 12 hodin a týdně den a půl bez přerušení). Zaměstnanci mladší 18-ti let nemohou pracovat více jako 8 hodin denně a nesmí vykonávat noční práci nebo nebezpečné činnosti.⁵⁴ Ženy – matky mají nárok na volno jednu hodinu denně na kojení dítěte, které je mladší 9 měsíců. Práce přesčas je považována za pracovní dobu prováděnou nad maximální dobu běžné pracovní doby a zaměstnanci mohou pracovat maximálně 80 hodin přesčas za rok. Každý zaměstnanec má nárok na dovolenou, která za kalendářní rok nesmí být kratší než 30 dnů a lze ji dohodnout individuálně nebo kolektivně. Nesmí být nahrazena finančním vyrovnáním. Pracovníci si mohou vzít po předchozím upozornění placené volno, a to např. po uzavření manželství 15 kalendářních dnů, po narození dítěte, úmrtí, úrazu nebo vážném onemocnění v rodině 2-4 kalendářní dny, nebo při stěhování 1 den. Dále existuje 12 státních svátků a 2 svátky regionální. Jestliže některé svátky vycházejí na sobotu nebo neděli, může dojít na základě rozhodnutí vlády k náhradě volna na následující pondělí. Nárok je také na 16 po sobě jdoucích týdnů mateřské dovolené nebo po osvojení dítěte, přičemž toto právo přísluší i otci dítěte.

Věk odchodu do důchodu je obecně stanoven na 65 let, ale stává se stále pružnějším a pracovníkům je usnadňováno odejít do předčasného důchodu. Věk odchodu do důchodu se také snižuje, pokud pracovník vykonává práci nebezpečnou, obtížnou, nebo zdraví škodlivou. Španělská vláda José Luise Zapatera ale plánuje zavést důchodovou reformu a zvýšit důchodový věk z 65 na 67 let, což však odboráři striktně odmítají a zvýšení důchodové hranice odmítá také 84 procent španělů. Důchodová reforma je ovšem díky malé produktivitě práce, velké nezaměstnanosti a

⁵³ Ustanovení článku 34, Statut pracovníků (*Estatuto de los trabajadores*, 8/1980, BOE n° 64, de 14 de marzo de 1980)

⁵⁴ Ustanovení článku 6, Statut pracovníků (*Estatuto de los trabajadores*, 8/1980, BOE n° 64, de 14 de marzo de 1980)

stárnoucí španělské (ale i evropské) populaci nevyhnutelná a bez ní by ve Španělsku penzijní systém brzy zcela selhal.⁵⁵ Podle Španělské Ústavy se občan ČR pracující ve Španělsku se také může připojit ke španělských odborům. Ve Španělsku odbory zastupují většinu zaměstnanců, i když v nich působí jen 16 procent španělů. Španělská Ústava jako základní právo také uznává právo pracovníků na stávkou s cílem bránit své zájmy.⁵⁶

Plat

Plat je stanoven v individuální nebo kolektivní smlouvě a sestává se ze základního platu a doplňkových plateb jako jsou odměny, podíly na zisku, prémie, náhrady za dopravu a dále také příplatky za obtížnost a namáhavost práce, práci ve směnách nebo noční práci. Výplata je prováděna každý měsíc. Zvláštním aspektem mezd ve Španělsku je to, že pracovník má každý rok nárok na nejméně dvě další výplaty navíc, které se obvykle vyplácejí na Vánoce a další v létě. Vláda každoročně stanovuje po konzultaci s odbory minimální mzdu, což je minimum, pod kterou je nezákonné najmout pracovníka. V roce 2009 činila minimální mzda pro jakoukoli činnost v zemědělství, průmyslu a službách, bez ohledu na pohlaví nebo věk, 624 Eura za měsíc a 20,8 Euro na den (ročně je však nárok na 14 plateb, což při rozdělení roční částky mezi měsíce představuje 728 Euro za měsíc). Tato částka představuje nárůst o 4 procenta oproti roku 2008 a do roku 2012 se předpokládá nárůst až na 800 Euro za měsíc. Roční částka nesmí být nižší než 8 736 Eur. Pokud je plat nižší, musí to být na úkor odpracované doby. Pro sezónní práce je stanovena minimální mzda 29,6 Euro za den a pro práci z domu 4,9 Euro za hodinu.⁵⁷ Pro srovnání základní sazba minimální mzdy v České republice pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu.⁵⁸ Průměrná měsíční mzda ve Španělsku je pak 1892 Eura za měsíc s velkými rozdíly mezi regiony, kde nejvyšší průměrná měsíční mzda je

⁵⁵ Zpravodajský server Hospodářských novin iHNed.cz, <http://hn.ihned.cz/c1-40717890-reforma-penzi-probudila-odborare>

⁵⁶ Ustanovení článku 28, Španělská Ústava 1978 (La Constitución Española de 1978, *BOE n. 311 de 29/12/1978*)

⁵⁷ Portál španělského ministerstva práce - <http://www.mtin.es/es/Guia/texto/Statut-pracovniku-ustanoveni-clanku-26-clanku-27> (*Estatuto de los trabajadores, 8/1980, BOE n° 64, de 14 de marzo de 1980*)

⁵⁸ Portál ministerstva práce a sociálních věcí, <http://www.mpsv.cz/cs/4973>

v Madridu (2169 Euro za měsíc) a nejnižší na Kanárských ostrovech (1584 Euro za měsíc). Průměrná hrubá měsíční nominální mzda v České republice je 25 752 Kč.

Ukončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být ukončen z důvodu: vzájemné dohody mezi smluvními stranami, ukončení může být způsobeno příčinami oficiálně vyjádřenými ve smlouvě, uplynutím dohodnuté lhůty nebo provedením úkolu nebo služby, na kterou se smlouva vztahovala; výpovědí, odchodem zaměstnance, odchodem do důchodu, zdravotní nezpůsobilosti, vyšší moci, smrti, hromadného propouštění na základě ekonomických, technických, organizačních nebo výrobních důvodů, výslovného přání pracovníka na základě oprávněných důvodů, propuštění z disciplinárních důvodů. V případě ukončení smlouvy a výpovědi ze strany zaměstnavatele, musí zaměstnavatel oznámit pracovníkovi ukončení pracovního poměru 15-30 dnů předem, v závislosti na typu a trvání pracovního poměru. Je-li příčinou propuštění porušení povinností zaměstnance, zaměstnavatel ho musí písemně informovat o porušení konkrétních povinností a musí uvést datum ukončení pracovního poměru. Pokud zaměstnanec nesouhlasí s propuštěním, může podat do 20 dnů žalobu k soudu pro sociální záležitosti.

Podpora v nezaměstnanosti

Pokud se občan ČR ocitne bez práce, ačkoli je schopen a chce pracovat a ve Španělsku již po řádnou dobu pracoval, nebo pokud jeho pracovní doba byla snížena o nejméně jednu třetinu s odpovídajícím snížením platu, je možné získat podporu v nezaměstnanosti. Je nutné se zaregistrovat jako nezaměstnaný v Regionální veřejné službě zaměstnanosti a požádat o podporu v nezaměstnanosti. Termín registrace je 15 dnů po ztrátě zaměstnání. Za výpočet a vyplácení dávek je pak zodpovědná Státní veřejná služba zaměstnanosti. Doba vyplácení podpory v nezaměstnanosti je úměrná době, po jak dlouhou dobu pracovník pracoval a platil příspěvky na sociální zabezpečení. Minimální požadovaná délka výkonu zaměstnání je 12 měsíců, kdy má pracovník nárok na 4 měsíce podpory v nezaměstnanosti. Maximální délka podpory v nezaměstnanosti je 24 měsíců.

3.4 Zaměstnávání občanů ČR v Německu

3.4.1 Charakteristika německého pracovního trhu

Dokonce i Německo, které patří k jedné z předních ekonomik světa, bylo ovlivněno mezinárodní krizí a hospodářský vývoj se zastavil, což mělo svůj zřejmý dopad na trh práce. Nakonec však míra nezaměstnanosti za rok 2009 nebyla tak dramatická, jak se začátkem roku očekávalo a na konci roku 2009 zůstala na 8,1 procentech, což je na ekonomickou recesi pozoruhodně málo.⁵⁹ Došlo však k výraznému nárůstu nezaměstnanosti mezi mladými lidmi a mezi muži. Většina zaměstnanců pracuje v Německu v sektoru služeb a ve zpracovatelském průmyslu, nicméně výroba ve zpracovatelském průmyslu klesá a k velkému poklesu došlo i ve stavebnictví. Nabídka volných pracovních míst se v současnosti vyskytuje ve zdravotnictví, pohostinství, veřejné správě, vzdělávání a odborné přípravě a odvětví služeb a dále je poptávka po profesích jako sociálních pracovník, pečovateli o starší osoby, administrativní pracovník a elektrikář. Naopak stagnuje poptávka po inženýrech a došlo k poklesu poptávky po personálu. Výzkumy Spolkových agentur práce i přes stabilizaci ekonomické situace poukazují na pravděpodobný nepříznivý vývoj na trhu práce a to především v průběhu roku 2010.⁶⁰

3.4.2 Imigrace a problém nelegálního zaměstnávání v Německu

Díky mohutnému přílivu cizích pracovníků a jejich rodin je Německo národnostně velmi pestré. V Německu žije přibližně 82,2 milionu lidí. Asi 75 milionů je německé národnosti a přibližně 7 milionů jsou cizí státní příslušníci, což představuje zhruba 9 procent populace. Historie vzrůstu přistěhovalectví do Německa sahá až do 50.let 20.století, kdy se v době hospodářského rozmachu Německa začal projevovat nedostatek pracovních sil. Postupně byla podepsáním bilaterálních dohod otevírána

⁵⁹ Zpravodajský server Hospodářských novin iHNed.cz, <http://ekonomika.ihned.cz/c1-39723590-mira-nezamestnanosti-v-nemecku-zustala-na-konci-roku-na-8-1-procentech>

⁶⁰ The labour market in Germany, The year of crisis for the german labour market, Bundesagentur für Arbeit, http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000100/html/sonder/a_year_of_crisis_for_the_german_labour_market.pdf

cesta na německý pracovní trh pro pracovníky z Itálie, Španělska, Turecka, Řecka, Portugalska, Tunisu, Maroka a Jugoslávie. Původně se předpokládalo, že dělníci budou v Německu pracovat pouze několik let a pak se vrátí do své země. Přistěhovalci i jejich rodiny se však v Německu usazovaly natrvalo a do Německa se snažilo dostat stále více lidí, což vedlo k dnes už těžko kontrolovatelnému přílivu „gastarbeitřů“, jejichž demografické složení se rychle měnilo. Nastal nárůst muslimské imigrace. Německo se po vyostření situace v roce 1973 rozhodlo nábor pracovních sil zastavit, tato migrační vlna má však na svědomí dnešní velké zastoupení cizinců v německé populaci. Nejvíce přistěhovalců tvoří občané Turecka (zhruba dva miliony), dále občané bývalé Jugoslávie, Řecka, Itálie a Polska. Vztah Němců k cizincům však není nijak vypjatý, i když Německo vůči imigrantům dlouhodobě vykazuje restriktivní politiku. Vysoký počet všech příchozích cizinců žádá v Německu o azyl. Většinou jim udělen není, ale pouze malé procento odmítnutých žadatelů o azyl je ze země skutečně deportováno. Mnoho cizinců pobývá v Německu řadu let na základě zvláštního pobytového statusu zvaného *Duldung* (strpění), což je velmi nejistý pobytový titul. Veřejnost tak vyvíjí silný tlak, aby se těmto osobám udělilo lepší a jistější právní postavení.

Dne 1.ledna 2005 vstoupil v platnost nový imigrační Zákon o řízení a omezení přistěhovalectví, o regulaci pobytu a integraci občanů EU a cizinců, známý jako Přistěhovalecký zákon (*Zuwanderungsgesetz*). Tento zákon potvrzuje, že Německo je přistěhovaleckou zemí a vyjadřuje připravenost pomoci přistěhovalcům při jejich integraci do společnosti. Zákon bere na vědomí dlouhodobé zneužívání institutu *Duldung* – strpění a přesně stanovuje, jak dlouho se cizinec může nacházet v tomto nejistém statutu. Navíc má sloužit ekonomickým zájmům země – zjednodušit podmínky vstupu na německý trh pro vysoce kvalifikované pracovníky, vědce a cenné odborníky. Cílem je zvýšení atraktivity Německa pro „mozky“ ze zahraničí, což může mít dle mého názoru negativní dopad na země původu kvalifikované pracovní síly.⁶¹

Nelegální zaměstnávání je stále naléhavým problémem a přetrvávajícím fenoménem nejen v Německu, ale i ve všech vyspělých státech EU. Bývá spojováno s termíny šedá nebo stínová ekonomika a vyřešení či alespoň postupné snižování rozsahu nelegální práce je důležitým politickým zájmem vlád ve všech státech EU. Je definováno jako

⁶¹ Server Migrace online - <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=1955289>

zaměstnávání za odměnu, ale bez zákonné registrace a bez placení příspěvků na sociální pojištění. V Německu je aktuální problém nelegálního zaměstnávání především východoevropských pomocnic v domácnosti. Existuje zde zvýšená poptávka po levné pracovní síle v domácí a pečovatelské sféře. Ačkoliv se německé úřady snaží cizincům nabízet legální programy práce v domácnosti, nemají přílišný úspěch, protože nelegální cesty jsou již dobře ustaveny a legální práce by prodražila pracovní sílu. Práce načerno v domácnosti je navíc kvalifikována pouze jako přestupek. Možností, jak nelegální práci v Německu legalizovat, jsou tzv. Mini-joby, neboli „malá pracovní místa“. Mini-joby jsou omezeny příjmovou hranicí 400 euro měsíčně a podléhají sníženému zdanění. Jsou přístupné každému, kdo má v Německu legální dlouhodobý pobyt. Může fungovat i jako krátkodobý vedlejší pracovní poměr při pracovním poměru hlavním. V jiných oblastech, jako např. v gastronomii, je získání nelegálního zaměstnání obtížné, protože zaměstnavatelé nechtějí riskovat vysoké penalizace řádově v desítkách tisíc euro.⁶²

3.4.3 Přístup občanů ČR na německý trh práce

Po rozšíření Evropské Unie a vstupu České republiky do EU v květnu 2004 se Německo rozhodlo svůj pracovní trh neotevřít a využít možnosti zavést přechodného období pro volný pohyb pracovníků. Jeden z hlavních důvodů byly obavy ze zaplavení německého trhu levnou pracovní silou ze střední a východní Evropy, narušení rovnováhy trhu, zneužívání systému sociálních dávek a velký rozdíl ve mzdách na česko-německé a polsko-německé hranici. Těsně před východním rozšířením EU se v Německu začaly objevovat výstražné hlasy, které varovaly před zhroucením německého pracovního trhu pod nápoem pracovníků z Polska a z ČR. Přechodné období tedy Německo nadále uplatňuje nejen vůči České republice, ale také vůči všem novým členským státům, které k EU přistoupily 1.května 2004, kromě Malty a Kypru, pro které platí volný pohyb pracovních sil a služeb bez omezení již od okamžiku vstupu do EU.

Přechodné období se vůči ČR uplatňuje podle modelu 2 roky + 3 roky + 2 roky a platí do 30.dubna 2011. I přes to, že zájem občanů ČR o práci v Německu se nijak

⁶² Institut pro evropskou politiku Europeum, http://www.europeum.org/disp_article.php?aid=712

rapidně nezvýšil, bariéry si Německo ponechá až do posledního možného termínu, kdy vyprší maximální sedmiletá lhůta. To znamená, že přístup na německý pracovní trh je umožněn, jen pokud je v souladu s ustanoveními německého pracovního práva a mezinárodními a bilaterálními dohodami (např. pro sezónní pracovníky, dočasné pracovníky, pracovníky na základě smlouvy o dílo a další profesní skupiny a povolání). Občané ČR mohou v současnosti v Německu vykonávat zaměstnání v podstatě pouze na základě pracovního povolení. Navíc je Německo (spolu s Rakouskem) oprávněno využít přechodná regulační období pro volný pohyb služeb EU v oblasti stavebnictví, včetně příbuzných hospodářských odvětví a v dalších dílčích oblastech řemeslných prací (dekorace interiérů, profesionální úklid, čištění budov, vybavení a dopravních prostředků).⁶³

Německý zaměstnavatel může občana ČR zaměstnat, pouze pokud je držitelem pracovního povolení pro EU. Občané ČR jako občané EU díky zákonu o svobodě pohybu v rámci EU (*Freizügigkeitsgesetz - EU*) nepotřebují k výkonu zaměstnání povolení k pobytu od cizineckého úřadu a nepotřebují dokládat tzv. pobytový titul (*Aufenthalstitel*). Při vstupu na německý pracovní trh tak mají přednost před občany třetích zemí, kteří se přesídlí do Německa za účelem získání zaměstnání (tzv. komunitární preference). Správní postup vydávání pracovních povolení je také podstatně jednodušší než pro občany třetích zemí. Výjimka platí pro pracovníky, kteří v okamžiku vstupu ČR do EU anebo potom pracovali legálně na německém pracovním trhu nejméně 12 měsíců. Tito pracovníci mají právo na získání pracovního oprávnění EU, které je vydáváno příslušným úřadem práce a má časově i věcně neomezenou platnost (*Arbeitsberechtigung - EU*). Toto právo neomezeného přístupu na trh práce platí i pro jejich rodinné příslušníky, kteří s nimi v okamžiku vstupu bydlí nebo po pozdějším přicestování pobývali v Německu déle jak 18 měsíců. Toto právo však neplatí pro zaměstnance, kteří jsou do Německa vysláni jen dočasně v rámci volného pohybu služeb nebo smlouvy o dílo, pro Au-pair nebo praktikanty.

Pracovní povolení EU nebo pracovní oprávnění EU se vydávají pro přesně určené a stanovené oblasti a může být uděleno především pro následující činnosti:

⁶³ Portál zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí EURES - http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nemecko/

- vysoce kvalifikovaní pracovníci např. vědečtí pracovníci a specialisté se zvláštními odbornými znalostmi,
- vědci a hostující vědci na vysokých školách nebo ve výzkumných zařízeních,
- vedoucí zaměstnanci mezinárodního podniku, který má pobočku na území Německa a kteří jsou do Německa vysláni,
- sportovci a trenéři z povolání, jejichž sportovní kvalifikace byla uznána vedoucím svazem se souhlasem německého sportovního svazu,
- IT-specialisté v rámci tzv. green-card programu
- umělecká nebo artistická činnost,
- učitelé k vyučování v mateřském jazyce,
- kuchaři pro práci ve speciálních restauracích,
- montéři montovaných domů,

a další činnosti.⁶⁴

V Německu je zvykem zasílat písemnou žádost o zaměstnání a poté absolvovat osobní pohovor s nejméně dvěma lidmi, v závislosti na velikosti firmy může tento počet vzrůst až na šest osob. V Německu platí antidiskriminační zákon (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* – Zákon o rovných příležitostech), který uvádí, že otázky týkající se soukromí uchazečů o zaměstnání, které nemají nic společného se zaměstnáním, jsou nepřipustné. Za soukromou záležitost se považuje zdravotní stav, plánované těhotenství, víra, sexuální orientace, finanční situace apod. některé společnosti mohou vyžadovat také jednodenní práci na zkušenu.⁶⁵

⁶⁴ Stránky velvyslanectví České republiky v Berlíně,
http://www.mzv.cz/berlin/cz/obchod_a_ekonomika/zamestnavani_obcanu_cr_v_srn/prijeti_zamestnani_v_srn_a_pracovni.html

⁶⁵ „Ozvěme se Vám...“ Co byste měli vědět, chcete-li se ucházet o zaměstnání v jiné zemi EHP, Evropská Komise, Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti, Úřad pro publikace Evropské Unie, 2009, strana 39-44

Postup při vydávání pracovních povolení

Pracovní povolení EU (*Arbeitserlaubnis-EU*) pro občany ČR vydává Spolková agentura pro práci (*Bundesagentur für Arbeit, BA*) a řídí se předpisy o vydávání pracovních povolení (*Arbeitsgenehmigungsverordnung - ArGV*). Vydává se pro přesně určené a stanovené činnosti na základě pracovní smlouvy. Jakmile uchazeč o zaměstnání najde zaměstnavatele, který je ochoten ho zaměstnat, musí se obrátit na kompetentní úřad práce (*Agentur für Arbeit*) v místě, kde má zaměstnavatel sídlo a požádat o pracovní povolení EU. Získání zaměstnání je pak možné pouze se souhlasem tohoto úřadu a pracovní povolení EU se uděluje zásadně na jeden rok. Případný zaměstnavatel musí předložit všechny požadované dokumenty pro získání pracovního povolení jako je konkrétní a ověřená nabídka pracovního místa, na základě které může následovat prověření podmínek zaměstnání. Zaměstnavatel musí dále sdělit informace o odměně, pracovní době a ostatních pracovních podmínkách. Spolková agentura práce má povinnost prozkoumat, zda není třeba zohlednit uchazeče s přednostním nárokem na zaměstnání a to pracovníkem pocházejícím z Německa nebo cizincem, který je pracovníkům z Německa postaven na roveň (tzv. prověřování priority). Tato povinnost zkoumat, zda-li nelze konkrétní pozici obsadit německým pracovníkem od 1.ledna 2009 odpadá vůči všem občanům z ČR a z nových členských států EU s vysokoškolským vzděláním doktorského, magisterského a bakalářského typu a režim se tak částečně uvolnil. Již v říjnu 2007 byl německý pracovní trh otevřen pro strojní inženýry, odborníky v automobilovém průmyslu a elektroinženýry z ČR a z ostatních nových členských zemí a pro zahraniční absolventy německých vysokých škol. Spolková agentura práce však nadále přezkoumává, zda zaměstnanec splňuje příslušné kvalifikační předpoklady a zda má na dané pracovní místo kvalifikační nároky na vysokoškolské vzdělání. Prověřuje se také, zda vysokoškolsky vzdělaní odborníci nepracují za méně výhodných pracovních podmínek než srovnatelní němečtí zaměstnanci. Vydání pracovního povolení tak může trvat i několik týdnů nebo měsíců.⁶⁶

V současné době německá vláda přijala řadu opatření, které mají zmírnit dopady hospodářské krize na Německo. Jedno z nich je zřízení dalších 1000 zprostředkovatelen

⁶⁶ Tiskové sdělení velvyslanectví Spolkové republiky Německo v České republice, http://www.prag.diplo.de/Vertretung/prag/cs/05/downloaddatei__arbeitnehmerfreizuegigkeit2009__cz,property=Daten.pdf

v agenturách práce, které mají zabránit nárůstu nezaměstnanosti a mají rychleji zprostředkovat práci lidem, kteří jsou ve výpovědi. Tyto zprostředkovatelné budou fungovat do konce roku 2012.⁶⁷

Mezi základní vnitrostátní předpisy, které upravují problematiku přístupu cizinců na německý pracovní trh patří:

- třetí kniha sociálního zákoníku (*Sozialgesetzbuch, § 284 a násl.*),
- nařízení o povolení k vykonávání zaměstnání nově přijíždějících cizinců (*Beschäftigungsverordnung*),
- nařízení o postupu a povolení k vykonávání zaměstnání cizinců, kteří žijí na území Německa (*Beschäftigungsverfahrensverordnung*)
- již zmíněný Zákon o řízení a omezení přistěhovalectví, o regulaci pobytu a integraci občanů EU a cizinců (*Zuwanderungsgesetz – Přistěhovalecký zákon*)

3.4.4 Dohody mezi ČR a Německem o zaměstnávání

Česká republika uzavřela s Německem několik dohod o přístupu českých pracovníků na německý trh práce, které zmírňují přechodné období pro volný pohyb pracovníků. Tyto dohody ve speciálních případech umožňují získat občanům ČR zvláštní pracovní povolení, jejichž vydání by mělo být snazší. Toto povolení lze získat pro:

- sezónní práce na maximálně šest měsíců v kalendářním roce,
- přeshraniční práci pro občany ČR, kteří žijí v blízkosti hranic s Německem a dojíždějí do práce ze svého bydliště v ČR (tzv. pendleři),
- odborné stáže po dobu 12-18 měsíců,
- práci pomocnice v domácnosti s osobou, která vyžaduje péči, po maximální dobu tří let

⁶⁷ Protikrizová opatření ve vybraných zemích EU, VÚPSV, oddělení knihovnicko-informačních služeb, 2009

V ostatních případech se vydává běžné pracovní povolení, jehož vyřízení je obvykle složitější.

Sezónní práce

Občané ČR mohou od 1.ledna 2009 v Německu pracovat až šest měsíců v kalendářním roce jako sezónní zaměstnanci. Žádost o přijetí občana ČR jako sezónního zaměstnance podává zaměstnavatel spolu s pracovní smlouvou a vlastnoručně podepsaným příslibem do zaměstnání na místě příslušném německém úřadu práce (*Agentur für Arbeit*). Německý úřad práce dále postoupí schválenou žádost Ústředí pro zprostředkování práce v Bonnu a to ji předá Ministerstvu práce a sociálních věcí v ČR. To poté zašle podklady místně příslušnému českému úřadu práce a ten vyrozumí žadatele, který si pracovní povolení vyzvedne. Sezónní práce jsou upraveny v Nařízení o zaměstnávání (*Beschäftigungsverordnung*), a myslí se jimi pracovní činnosti v zemědělském a lesním hospodářství, pohostinství a hotelnictví, zpracování ovoce a zeleniny, zpracování dřeva na pilách. U kategorie pomocných stánkářů na poutích se maximální doba prodlužuje až na devět kalendářních měsíců. Na sezónní práce se vztahuje třicetihodinová týdenní pracovní doba.

Přeshraniční pracovníci (tzv.pendleři) (*Grenzgänger*)

Přeshraniční pracovník je osoba zaměstnaná nebo samostatně výdělečně činná v jednom členském státě –tj. v Německu, ale trvalé bydliště má na území ČR, kam se vrací denně nebo minimálně jednou za týden. Přeshraniční pracovník musí požádat příslušný úřad práce v místě pracoviště o průkaz přeshraničního pracovníka, který se vydá po předložení potvrzení o zaměstnání nebo prohlášení zaměstnavatele. Součástí žádosti o vydání pracovního povolení je nezbytné tzv. Potvrzení pro udělení pracovního povolení českému občanovi jako přeshraničnímu pracovníkovi, který potvrdí úřad práce v ČR. Na základě Nařízení Rady (EHS) 1408/71 má přeshraniční pracovník má nárok na plnou zdravotní péči v obou zemích, tedy v ČR i v Německu.⁶⁸ Vždy je ale zdravotně pojištěn v zemi, kde je zaměstnán. Pokud se přeshraniční pracovník stane nezaměstnaným, považuje se stále za přeshraničního pracovníka. U

⁶⁸ článek 13 odst. 2 a) nařízení Rady (EHS) č.1408/71 ze dne 14.června 1971

nemocenského pojištění a pojištění v mateřství si může vybrat, nárok na tyto dávky má v obou členských státech. Pracovník má nárok na důchod v zemi, kde pracoval, tedy v Německu, po odchodu do důchodu však ztrácí postavení přeshraničního pracovníka a nemá na zdravotní péči Německu již nemá. Nezaopatření rodinní příslušníci, kteří bydlí v ČR, mají nárok na plnou zdravotní péči v České republice. V Německu mají nárok jen na lékařsky nezbytnou zdravotní péči.⁶⁹

Počet lidí z ČR, kteří každodenně dojíždějí za prací do Německa, se zvyšuje. Podle výsledku německého Institutu pro výzkum trhu práce a zaměstnání tvoří pracovníci z ČR a Polska sedm procent pendlerů. Lidé mají zájem o práci hlavně v hospodářsky silnějším spolkových zemích, na východ Německa jich dojíždí jen minimum. K vyhledávaným pracovním cílům se řadí Bavorsko. Pendleři se většinou soustředí do několika málo oborů, jako je stavebnictví nebo pohostinství.⁷⁰

Dohoda o stážistech

Tato bilaterální dohoda o stážistech neboli o vzájemném zaměstnávání českých a německých občanů za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí na dobu 12 – 18 měsíců byla uzavřena již v roce 1991 mezi tehdejší vládou ČSFR a vládou Spolkové republiky Německa „*v souladu se zásadami dobrého sousedství a přátelské spolupráce*“. Týká se vzájemné výměny stážistů, kterým bude umožněno zlepšení jazykových a profesních znalostí a to bez ohledu na aktuální situaci na trhu práce. Žadatelé o pracovní povolení by měli mít domluveného zaměstnavatele a musí splňovat podmínky smluv týkající se věku – nesmí být mladší 18-ti a starší 40-ti let, musí mít ukončené odborné vzdělání pro profesi, kterou budou vykonávat a mají zájem o rozšíření svých jazykových znalostí.⁷¹ Roční kvóta byla stanovena na 1400 stážistů. Žádost o pracovní povolení vyplněná v němčině a se všemi náležitostmi se předkládá příslušnému úřadu práce v ČR a ten jej postoupí Ministerstvu práce a sociálních věcí

⁶⁹ Portál zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí EURES - http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/fakta/fs_prace_pres_hranici_pendleri.pdf

⁷⁰ Zpravodajský server Lidových novin, http://byznys.lidovky.cz/nemecko-laka-za-praci-tam-dojizdi-stale-vice-cechu-i-polaku-p3j-/moje-penize.asp?c=A091208_163924_moje-penize_nev

⁷¹ Článek 2, odst.1, Dohoda mezi vládou České a Slovenské federativní republiky a vládou Spolkové republiky Německo o vzájemném zaměstnávání československých a německých občanů za účelem rozšiřování jejich odborných a jazykových znalostí, 23.4.1991

ČR a dále příslušným německým úřadům. Centrála pro zprostředkování práce v Bonnu (*Zentralstelle für Arbeitsvermittlung*) pak rozhodne o udělení nebo neudělení pracovního povolení a výsledek uchazeč obdrží na úřad práce v ČR. Pokud stážista nemá dohodnuté zaměstnání, Centrála pro zprostředkování práce se pokusí zaměstnání mu vyhledat.

Pomocník v domácnosti

Toto zaměstnání se týká domácích prací v rodinách a v domácnostech s osobou vyžadující péči. Pomocník / pomocnice může takto pracovat na plný pracovní úvazek až po dobu tří let. Pokud se český žadatel o práci a německý zaměstnavatel předběžně dohodnou na pracovním poměru (adresné zprostředkování), podá německý zaměstnavatel na místně příslušném úřadu práce v Německu „Příslib zaměstnání pro pomocníka v domácnosti/ Pracovní smlouva mezi zadavatelem a poskytovatelem domácí péče“. Úřad práce zašle formulář do Centrály pro zprostředkování práce v Bonnu, ta jej potom zašle do ČR na správu sociálního zabezpečení, která jej uvede do evidence a potvrdí. Posléze jej postoupí úřadu práce dle místa bydliště žadatele, který vydá příslib proti podpisu žadatele. Pokud žadatel ještě nemá dohodnuté zaměstnání, může podat tzv. spekulativní žádost, což je fiktivní žádost o zprostředkování práce prostřednictvím příslušného úřadu práce v ČR.

Studenti

Studenti z ČR, kteří mají zájem během svého studijního pobytu v Německu pracovat, mohou vykonávat zaměstnání maximálně tři měsíce v roce. Pracovní povolení nepotřebují. Mohou pracovat jak na plný tak částečný úvazek, nebo kombinaci obou (tj. 90 pracovních dnů nebo 180 půldnů, kdy dva půldny platí jako jeden den). Kromě toho můžou v létě v Německu pracovat i zahraniční studenti, pokud mají mezi 18 a 35 roky, jsou imatrikulováni na vysoké nebo vyšší odborné škole a po prázdninách pokračují ve studiu a nejsou v posledním semestru. Ti však potřebují pracovní povolení, které můžou získat pouze prostřednictvím Centrály pro zprostředkování práce v Bonnu. Centrála pro zprostředkování práce v Bonnu zprostředkovává každý rok práci asi 10 000 studentům z celého světa.

Au-pair

Au-pair pracovníci (pracovnice) musí mít pro práci v Německu základní znalosti německého jazyka a věk do 25-ti let. Mohou být zaměstnání v rodině, kde je němčina mateřský jazyk a to maximálně po dobu jednoho roku. Pracovní doba je obvykle 30 hodin týdně, tzn. 5-6 hodin denně a během ročního pobytu má au-pair nárok na 4 týdny placené dovolené. Kapesné platí hostitelská rodina, je stanoveno zákonem a minimální částka činí 260 euro měsíčně. Hostitelská rodina má také povinnost hradit pojištění po celou dobu pobytu. K žádosti o pracovní povolení je třeba přiložit zvací dopis, resp. smlouvu s hostitelskou rodinou. Povinnosti au-pair však nejsou jasně definovány a existuje malá regulace pro tento typ zaměstnání. Mezi au-pair a rodinou tedy musí nutně dojít k vyjednání povinností a práv, kdy ale dívky bývají často v nevýhodě.⁷²

3.4.5 Pracovní podmínky

Na pracovníky zaměstnané v Německu se vztahuje německá platná pracovněprávní úprava. Občan ČR má v zaměstnání stejné práva a povinnosti jako němečtí pracovníci a nesmí být znevýhodňován. Minimální produktivní věk pro zaměstnání v Německu je 15 let. Dominantní druh pracovních smluv je „standardní pracovní smlouva“ na dobu neurčitou a na plný pracovní úvazek s týdenní pracovní dobou 40 hodin. Nicméně stále přibývá nových forem zaměstnání, jako dočasné a příležitostné práce, nebo práce na částečný úvazek. Dále vznikají již zmíněná tzv. malá pracovní místa (*Mini-Jobs*), zejména v oblasti maloobchodní, stravovací, stavební a zahradní architektury, ve kterých je v současnosti zaměstnáno 7,1 milionů pracovníků.⁷³ Pracovní smlouva na dobu neurčitou může být uzavřena písemně nebo ústně, na dobu určitou vždy písemně.

Pracovní doba

Pracovní doba a přestávky se řídí zákonem o pracovní době (*Arbeitszeitgesetz*), kolektivními smlouvami a dohodami společnosti. Týdenní pracovní doba se pohybuje

⁷² Informační leták EURES, Spolková republika Německo - 9 cest na německý trh práce, EURES 2009

⁷³ Evropský portál pracovní mobility EURES -

<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8237&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7778&countryId=DE®ionId>

mezi 38 a 40 hodinami. Denní pracovní doba by neměla překročit 8 hodin. Více než 28 procent zaměstnanců také pracuje v tzv. Flex-time modelech (*Gleitzeitmodellen*). V tomto modelu je stanovena doba, v níž všichni zaměstnanci musí být ve společnosti přítomni, ale mají možnost kombinovat pracovní dobu a za přesčasy si vzít volno. Nicméně pro vysoce kvalifikované zaměstnance a zaměstnance s vysokými příjmy jsou neplacené přesčasy samozřejmostí. Zkušební doba je v Německu šest měsíců se 14-ti denní výpovědní lhůtou. Skončení pracovního poměru musí být provedeno písemně a zákonné výpovědní lhůty jsou uvedeny v občanském zákoníku (*Bürgerliches Gesetzbuch -BGB*). Čím déle zaměstnanec pro zaměstnavatele pracoval, tím delší je výpovědní lhůta. Pokud pracovní poměr s jedním zaměstnavatelem existoval 20 let, lze výpovědní lhůtu prodloužit až na sedm měsíců.

Plat a dovolená

Minimální mzda není v Německu stanovena zákonem, ale kolektivními smlouvami pro každý obor zvlášť. Průměrná mzda je 2860 Euro za měsíc, ale stále se vyskytují velké rozdíly mezi západním a východním Německem, stejně tak jako v platech mužů a žen, kdy ženy vydělávají na stejných pozicích podstatně méně. Zákonný minimální nárok na dovolenou je upraven v zákonu o dovolené (*Bundesurlaubsgesetz*) a činí 24 pracovních dnů za rok. Zvláštní pravidla se vztahují na určité skupiny lidí, jako mladé lidi do 18-ti let a osoby se zdravotním postižením. Kolektivní smlouvy většinou stanovují 30 dnů dovolené a někteří zaměstnavatelé poskytují dny mimořádného volna v případě manželství, úmrtí v rodině nebo stěhování. V případě nemoci musí zaměstnanec co nejdříve informovat zaměstnavatele o jeho pracovní neschopnosti a nejpozději třetí den nemoci toto potvrzení od lékaře o jeho pracovní neschopnosti doručit zaměstnavateli. Zákon o ochraně mateřství (*Mutterschutzgesetz*)⁷⁴ chrání těhotné ženy a matky v první řadě proti výpovědi a ve většině případů proti dočasnému snížení příjmů. Zvláštní ochrana proti výpovědi existuje v průběhu těhotenství a po dobu čtyř měsíců po narození dítěte. Věk odchodu do důchodu je 65 let. V Německu se osm největších odborových organizací sdružuje v

1 ⁷⁴ Ustanovení § 9 Zákona o ochraně mateřství, (*Mutterschutzgesetz – MuSchG*), BGBI. I S. 2318

Německé federaci odborových svazů (*Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB*). Členství v odborech je dobrovolné. Odbory vyjednávají kolektivní smlouvy se zaměstnavateli, zejména pokud jde o odměňování, pracovní dobu a dovolenou.

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 restriktce 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.

Seznam zkratek

EU	Evropská Unie
ČR	Česká republika
EU 15	Belgie, Dánsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Lucembursko, Německo, Nizozemsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie
EU 10	Česká republika, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko, Slovinsko
EU 25	EU 15 + EU 10
EU 27	EU 15 + EU 10 + Bulharsko a Rumunsko
EHS	Evropský hospodářský prostor
ESD	Evropský soudní dvůr
SES	Smlouva o založení Evropského Společenství
SFEU	Smlouva o fungování Evropské Unie
VÚPSV	Výzkumný Ústav práce a sociálních věcí
HDP	Hrubý domácí produkt
USA	Spojené státy americké
EUROSTAT	Evropský statistický úřad

Seznam použité literatury

Česká odborná literatuta

Tichý, L. Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R.: Evropské právo, 3.vydání, Praha, 2006, C.H.Beck, ISBN 80-7179-430-9

Outlá, V., Hamerník, P., Bambus, J.: Judikatura Evropského soudního dvora, Plzeň, 2005, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., ISBN 80-86898-49-0,

Joklová, K., Ryšavá J.: Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí, Praha, 2009, ASPI, ISBN 978-80-7357-437-6,

Pítrová, L., Francová, J., Bendová, H.: Když se řekne Lisabonská smlouva... Perspektiva fungování Evropské Unie podle nového smluvního rámce, 2008, Praha, Odbor informování o evropských záležitostech, Úřad vlády České republiky, ISBN 978-80-87041-48-2,

Tröster, P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení, 4. aktualizované a doplněné vydání, Praha, 2008, C.H.Beck, ISBN 978-80-7400-032-4,

Vaše práva při pohybu v rámci Evropské Unie, Ustanovení Společenství o sociálním zabezpečení, Praha, 2002, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, ISBN 80-86552-08-X,

Evropská Komise, Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti: Chcete pracovat v jiném členském státě Evropské Unie? Zjistěte, jaká jsou Vaše práva!, Lucemburk, 2007, Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, ISBN 92-79-01879-5,

Evropská Komise, Generální ředitelství pro komunikaci: Váš průvodce Lisabonskou smlouvou, Lucemburk, 2009, Úřad pro publikace Evropské Unie, ISBN 978-92-79-12930-8,

Evropská Komise, Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti: "Ozvěme se Vám..." Co byste měli vědět, chcete-li se ucházet o zaměstnání v jiné zemi EHP, Lucemburk, 2009, Úřad pro publikace Evropské Unie, ISBN 978-92-79-11638-4,

Evropská Komise, Generální ředitelství pro vnitřní trh a služby: Žijeme, pracujeme a studujeme v jiné zemi EU – Přehled vašich práv v EU, 2005, Lucemburk, Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, ISBN 92-894-9675-4

Zprávy Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV)

Vavrečková, J.: Migrační potenciál českého obyvatelstva v procesu evropské integrace, Praha, VÚPSV, 2003

Vavrečková, J., Horová, L.: Možnosti zaměstnání pro české občany ve vybraných státech EU a nabídkové programy pro získání kvalifikované pracovní síly ze zahraničí, Praha, VÚPSV, 2005

Vavrečková, J., Janata, Z.: Migrační potenciál po vstupu ČR do EU (výsledky terénního šetření), Praha, VÚPSV, 2006

Vavrečková, J., Baštýř, I., Musil, J.: Počty a struktury českých migrantů v zahraničí a ekonomická motivace k zahraniční pracovní migraci (se specifickým zaměřením na migranty ve Velké Británii), Praha, VÚPSV, 2007

Oddělení knihovnicko-informačních služeb: Protikrizová opatření ve vybraných zemích EU, Praha, VÚPSV, 2009

Zahraniční odborná literatura

European Commission, Directorate General for Press and Communication: It's your Europe - Living, learning and working anywhere in the EU, Luxembourg, 2003, Office for Official Publications of the European Communities, ISBN 92-894-5950-6

European Commission, Directorate General for Economic and financial affairs – Five years of an enlarged EU - Economic achievements and challenges, 2009

The labour market in Germany, Report on the labour market 2008-2009, The year of crisis for the German labour market, Bundesagentur für Arbeit, Zentrale Arbeitsmarktberichterstattung Nürnberg, 2009

Další zdroje

Tomášek, M.: Přípustné výjimky ze základních svobod vnitřního trhu EU, Evropské právo, 7/2003

Zukal, J.: Volný pohyb pracovníků: přechodná období jsou zbytečná, Veřejná správa, č.15, 2006

Holman, R.: Hospodářský kolos, který ztratil dynamiku, Revue Politika 6-7/2004
Zpráva komise o působení přechodných ustanovení stanovených ve smlouvě o přistoupení z roku 2003 (období od 1.května 2004 do 30. dubna 2006), KOM (2006)/48

Právní předpisy ČR

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb

Dohoda mezi vládou České a Slovenské federativní republiky a vládou Spolkové republiky Německo o vzájemném zaměstnávání československých a německých občanů za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí, 23. dubna 1991, 366/1991 Sb.m.s.

Komunitární předpisy

Smlouva o založení Evropského společenství, Úřední Věstník C 235 ze dne 24.12.2002,
Smlouva o založení Evropské Unie ve znění Lisabonské smlouvy , Úřední věstník C
115/66, 9.5.2008,

Nařízení Rady č. 1612/68/EHS ze dne 15.10. 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř
Společenství; Úřední Věstník L 257, 19.10.1968,

Nařízení Rady č. 1408/71 ze dne 14.6.1971 o použití systémů sociálního zabezpečení
na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství, 5.7.1971,

Směrnice Evropského Parlamentu a Rady č. 2004/38/ ES ze dne 29.4.2004 o právu
občanů EU a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území
členských států, Úřední Věstník L 158, 30.4. 2004,

Směrnice Rady č. 64/221/EHS ze dne 25.2.1964 o koordinaci zvláštních opatření
týkajících se pohybu a pobytu cizích státních příslušníků, která byla přijata z důvodů
veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti nebo veřejného zdraví, Úřední Věstník 056,

Směrnice Rady č. 2000/43/ES ze dne 29.6. 2000, kterou se zavádí zásada rovného
zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, Úřední Věstník L
180, 19.7.2000,

Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27.11 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro
rovné zacházení v zaměstnání a povolání, Úřední Věstník L 303, 2.12. 2000,

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 7.9. 2005 o uznávání
odborných kvalifikací, Úřední Věstník L 255, 30.9.2005,

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2001/19/ES ze dne 14. 5. 2001 o povolání
zdravotní sestry odpovědné za všeobecnou péči, zubního lékaře, veterinárního lékaře,
porodní asistentky, architekta, farmaceuta a lékaře, Úřední Věstník. L 206., 31.7.2001,

Akt o podmínkách přistoupení ČR k EU, ze dne 23. září 2003, Úřední věstník L 236

Právní předpisy Španělska

Španělská Ústava 1978 - *La Constitución Española* de 1978, *BOE n. 311 de 29/12/1978*,
Statut pracovníků - *Estatuto de los trabajadores*, 8/1980, *BOE n° 64, de 14 de marzo de
1980*

Právní předpisy Německa

Zákon o řízení a omezení přistěhovalectví, o regulaci pobytu a integraci občanů EU a cizinců (Přistěhovalecký zákon), *Zuwanderungsgesetz*, BGBI. I 2004, Nr.41, 1950,

Třetí kniha sociálního zákoníku – *Sozialgesetzbuch*,

Občanský zákoník (*Bürgerliches Gesetzbuch -BGB*)

Nařízení o povolení k vykonávání zaměstnání nově přijíždějících cizinců, *Beschäftigungsverordnung*, BGBI. I 2004 Nr. 62, S. 2937,

Nařízení o postupu a povolení k vykonávání zaměstnání cizinců, kteří žijí na území Německa (*Beschäftigungsverfahrensverordnung*

Zákon o pracovní době – *Arbeitszeitgesetz*, (BGBI. I S. 1170, 1171)

Internetové zdroje:

Ministerstvo práce a sociálních věcí - <http://www.mpsv.cz/cs/>

Integrovaný portál ministerstva práce a sociálních věcí - <http://portal.mpsv.cz/>

Oficiální portál Evropské komise - http://ec.europa.eu/index_en.htm

Portál Evropské Unie - http://europa.eu/index_cs.htm

Výzkumný Úřad práce a sociálních věcí - www.vupsv.cz

Server Euroskop - http://europa.eu/index_cs.htm

Server migrace online - <http://www.migraceonline.cz/>

Server Euractiv - <http://www.euractiv.cz/>

Server Europeum - <http://www.europeum.org/>

Naric - <http://www.naric.cz/>

Europass - <http://www.europass.cz/>

Server OECD Observer - <http://www.oecdobserver.org/>

Evropský Statistický úřad-

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

Evropský portál pracovní mobility EURES - <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=cs>

Velvyslanectví Spolkové republiky Německo v ČR -

<http://www.prag.diplo.de/Vertretung/prag/cs/Startseite.html>

Velvyslanectví ČR v Berlíně - <http://www.mzv.cz/berlin>

Španělské ministerstvo práce a imigrace - <http://www.mtin.es/es/index.htm>

Španělské ministerstvo vzdělávání - <http://www.educacion.es/portada.html>

Španělské ministerstvo vnitra - <http://www.mir.es/index.html>

Imigrantes En España - <http://www.euroresidentes.com/inmigracion/emigrar-a-espana.htm>

španělské právní předpisy - <http://legislacion.060.es/>

Vivir y trabajar en España – Realizado por la red EURES – España 2010 -

http://www.sepe.es/contenidos/ciudadano/empleo/busqueda/pdf/trabEsp_espanol.pdf

Mercado de trabajo en España, 2009 -

http://www.sepe.es/contenidos/ciudadano/empleo/eures/pdf/EEE/MT_Espana.pdf

Konkurenceschopnost a volný pohyb pracovních sil v rámci Evropské Unie, Evropská regionální fóra, Klub mladých Evropanů, Respekt Institut ,

http://www.euroskop.cz/gallery/35/10567-konkurenceschopnost_a_volny_pohyb_ps.pdf

Sociální právo ES - http://www.poradna-prava.cz/folder05/socialni_pravo.pdf

Index mundi - <http://www.indexmundi.com>

Central Intelligence Agency - <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/us.html>

Přílohy

Porovnání základních ekonomických ukazatelů v období 2004 – 2010:

HDP – reálný hospodářský růst [%]												
	1. skupina				2. skupina			3. skupina		4. skupina		
	EU	VB	Irsko	Švédsko	Finsko	Itálie	Španělsko	Belgie	Francie	SRN	Rakousko	
2004	1.00	2.20	1.40	1.80	1.90	0.40	2.40	1.10	0.50	0.40	0.70	
2005	2.40	3.20	5.10	1.70	3.00	1.30	2.60	2.60	2.10	-0.10	1.90	
2006	1.70	1.90	5.50	3.60	3.00	0.10	3.50	1.50	1.20	1.70	1.80	
2007	3.10	2.80	6.00	2.70	5.50	1.90	3.90	3.00	2.10	0.90	3.30	
2008	3.00	3.10	6.00	4.70	4.50	1.40	3.80	2.80	2.10	2.70	3.10	
2009	0.80	0.70	-3.00	2.70	0.90	-1.00	1.20	1.00	0.30	2.50	1.80	
2010	-4.0	-	4.30	-7.50	-0.40	-7.60	-5.00	-3.60	-3.40	-2.10	1.00	-3.50

Nezaměstnanost [%]											
	1. skupina				2. skupina			3. skupina		4. skupina	
	EU	VB	Irsko	Švédsko	Finsko	Itálie	Španělsko	Belgie	Francie	SRN	Rakousko
2004	9.10	5.00	4.70	4.90	9.00	8.60	11.30	8.10	9.70	10.50	4.40
2005	9.50	4.80	4.30	5.60	8.90	8.60	10.40	12.00	10.10	10.60	4.40
2006	9.40	4.70	4.30	5.80	8.40	7.70	9.20	8.40	9.90	11.70	5.20
2007	8.50	2.90	4.30	5.60	7.00	7.00	8.10	8.10	8.70	7.10	4.90
2008	8.50	5.30	4.60	6.10	6.90	6.20	8.30	7.50	7.90	9.00	4.40
2009	7.40	5.60	6.10	6.20	6.40	6.80	13.90	7.00	7.40	7.80	3.80
2010	9.30	8.00	12.00	9.30	8.50	7.50	18.10	8.30	9.70	8.20	4.70

Poznámka: Uváděné údaje za jednotlivé roky jsou odhadem z předcházejícího roku.

Použité zdroje informací byli vybrané, protože ostatní dostupné zdroje ekonomických údajů pro jednotlivé roky / krajiny jsou nejednotné (různé metody vyhodnocování apod.). Záměrem bylo získat jednotný a přitom přiměřeně přesný zdroj ekonomických údajů, poskytujících komplexní pohled na stav západoevropských států v posuzovaném období. Skupiny jednotlivých států představují zhruba období, kdy jednotlivé státy otevřely své pracovní trhy a zrušily přechodné období vůči ČR. Šedá políčka pak představují období hospodářské krize.

Zdroje: <http://www.indexmundi.com/>

<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/>

Summary

Employment of Czech Citizens in other countries of the European Union

Free movement of persons and workers in European Union belongs to the the basic rights of European citizens and constitutes the fundamental freedom guaranteed by the European Union's law. The topic of the thesis is „The employment of Czech Citizens in other European countries“, with special attention given to Spain and Germany. The author is trying to describe the access of Czech workers to the labour markets in Spain and Germany and to analyze main restrictions and potential problems faced by Czech migrant workers. These two specific countries have been chosen because the author wanted to share personal experience gathered during one year's stay in Spain and to present this country in comparison to Germany with markedly different approach to the free movement of foreign labour.

Chapter one is a general introduction to the European legislation regulating the movement of labour force, attention is also given to the rights of foreign workers and to prevention of their discrimination. The chapter also contains a description of several cases submitted to the European Union's Court of Justice.

Chapter two deals with the temporary arrangements which the old EU member states can adopt in the period 2004 – 2011 to control the expected inflow of workers from new member states into their labour market. There is an attempt to explain the reasons why member states might have decided to utilise these restrictive arrangements.

Chapter three is divided into three parts. First part focuses on the general reasons of migration of Czech workers and identifies the obstacles to their employment abroad.

Second part concentrates on the employment possibilities for Czech workers in Spain. It is described how the Spanish labour market is operating and what methods can be used to find a job. Main problems like unemployment, immigration and working conditions are also analyzed.

Third part deals with the employment of foreign workers in Germany. German labour market is described briefly with special attention to the problems of immigration and illegal work. The official process of granting the work permit for Czech citizens is explained in more detail.

Finally the thesis presents an attempt to analyse the general situation on the EU labour market since 2004 and provides an assessment of the consequences of the market restrictions imposed by some states.

Klíčová slova: volný pohyb pracovníků, přechodné období, pracovní trh EU

Keywords: free movement of workers, transitional arrangements, labour market of the European Union