

Mobilita pracovních sil v EU

Michaela Vodáková

Bakalářská práce
2005



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

ABSTRAKT

Abstrakt česky

Tématem bakalářské práce je „mobilita pracovních sil v EU“. Mobilita pracovních sil je umožněna díky právům volného pohybu osob ve Společenství. Volný pohyb napomáhá k vytvoření celoevropského trhu pracovních míst a flexibilnějšího a lépe fungujícího trhu práce ku prospěchu zaměstnanců, zaměstnavatelů i členských států. Mobilita pracovní síly umožňuje jednotlivcům zlepšovat své kariérní šance a zaměstnavatelům získávat takové lidi, jaké potřebují. Volný pohyb je důležitou součástí úsilí o zefektivnění trhů práce a zvýšení míry zaměstnanosti.

Abstrakt ve světovém jazyce

The theme of my thesis is mobility of labour in the European Union. Mobility of labour has been enabled by the possibility of the free movement of people in the Union. This possibility may represent one of the most significant individual rights resulting from the rules of the European Union, and also a basic element of European citizenship. The free motion promotes the establishment of positions at the all – European market and more flexible labour market for the benefit of employees, employers and the member states. Mobility of labour enables individuals to improve their professional growth. For employers, there is a possibility of recruiting people who are required. The free motion is an important part of endeavour to make the labour market and an increase in employment efficient.

Úvodem bych chtěla vyjádřit poděkování vedoucímu bakalářské práce panu doc. RNDr. Renému Wokounovi, CSc. za odborné vedení, cenné rady, připomínky a čas, který mi věnoval. Děkuji také všem, kteří mi vytvářeli potřebné podmínky pro vypracování této práce.

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracovala samostatně a použitou literaturu jsem citovala.

Ve Zlíně dne 16. května 2005

.....

Michaela Vodáková

OBSAH

OBSAH	5
ÚVOD.....	6
I. TEORETICKÁ ČÁST	7
1 ZÁKLADNÍ PRÁVA V EU	8
1.1 VOLNÝ POHYB OSOB V EU	8
1.2 VOLNÝ POHYB PRACOVNÍCH SIL	9
1.3 PŘECHODNÁ OBDOBÍ	11
2 EURES – POSLÁNÍ, CÍLE, CÍLOVÉ SKUPINY	14
2.1 VEŘEJNÉ SLUŽBY ZAMĚSTNANOSTI	14
2.2 PARTNEŘI V EURES	15
2.3 PORADCI EURES	16
II. PRAKTICKÁ ČÁST.....	17
3 MIGRACE V EVROPĚ – AKTUÁLNÍ SOUVISLOSTI	18
3.1 MIGRAČNÍ POLITIKA EVROPSKÉ UNIE A ČLENSKÝCH STÁTŮ EU	18
3.2 EVROPSKÁ STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI	19
3.3 MIGRACE ČESKÝCH OBČANŮ DO ZAHRANIČÍ	20
3.4 PRACOVNÍ SÍLA Z ČR V NĚMECKU A ŠVÝCARSKU	22
4 ZHODNOCENÍ MOBILITY V RÁMCI EU	26
ZÁVĚR.....	31
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	34
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	35
SEZNAM TABULEK.....	36
SEZNAM PŘÍLOH.....	37

ÚVOD

ČR se 1.5.2004 stala členem EU. ČR se z různou mírou úspěšnosti intenzivně připravovala na vstup do EU a právě tak EU se intenzivně připravovala na přijetí ČR a dalších nových členů.

Obě strany tento významný krok jistě obohacuje, avšak zároveň mohou obě o mnohé přijít. Mobilita pracovních sil je jedním z témat, která jsou předmětem možných obav na obou stranách budoucího kontaktu.

Mobilita pracovních sil je umožněna díky právům volného pohybu osob ve Společenství. Toto právo představuje možná nejvýznamnější individuální právo vyplývající z předpisů Společenství a také základní prvek evropského občanství.

V kontextu evropské strategie zaměstnanosti je tedy mobilita pracovních sil nejen základním právem, ale zároveň i nástrojem, který pomáhá pracovnímu trhu přizpůsobit se novému vývoji.

Volný pohyb napomáhá k vytvoření celoevropského trhu pracovních míst a flexibilnějšího a lépe fungujícího trhu práce ku prospěchu zaměstnanců, zaměstnavatelů i členských států. Je všeobecně uznáváno, že mobilita pracovní síly umožňuje jednotlivcům zlepšovat své kariérní šance a zaměstnavatelům získávat takové lidi, jaké potřebují. Volný pohyb je důležitou součástí úsilí o zefektivnění trhů práce a zvýšení míry zaměstnanosti.

Nicméně je také pravdou, že občanům Unie stále ve výkonu svobody pohybu brání mnoho administrativních, praktických i právních překážek. Tyto překážky tak stojí v cestě dosažení všech výhod a naplnění potenciálu územní mobility pracovníků a zaměstnanců.

Tématem bakalářské práce je „mobilita pracovních sil v EU“. Mým cílem je nastínit na následujících stránkách tendence migračního potenciálu obyvatel ČR z perspektivy procesů integrace do Evropské unie. Vedle prezentace základních zjištění, respektive problémů, předkládám i návrhy a doporučení.

Je zřejmé, že problematika mobility pracovních sil je téma velmi obsáhlé a problematické. V současné době je upravována celou řadou legislativních aktů či jinými iniciativami, další jsou ve fázi přípravy a zpracování, jiná zůstávají výzvou do budoucna[1].

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ZÁKLADNÍ PRÁVA V EU

Oblast individuálních základních práv občanů Evropské unie je základní ideový princip Evropského hospodářského společenství. Pro evropskou historii je po více než dvě století charakteristická snaha o posílení ochrany základních práv. Počínaje deklaracemi lidských a občanských práv v 18. století, jsou základní práva a občanské svobody pevně zakotveny v ústavách většiny civilizovaných zemí. V obzvláštní míře to platí pro členské země EU, jejichž právní řády jsou vybudovány na principu vlády zákona, na respektování důstojnosti člověka, svobody a možnosti osobního rozvoje individua. Kromě toho existuje množství mezinárodních úmluv o ochraně lidských práv, mezi nimiž vyniká zejména Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.

Důsledkem míru, jednoty a rovnosti je svoboda. Vytvořením většího prostoru spojením současných 25 států je zároveň zajištěna svoboda pohybu přes státní hranice. To znamená zvláště svobodu pohybu pracovních sil, svobodu usazování, volný pohyb služeb, zboží a kapitálu. Tyto základní svobody garantují podnikateli svobodné rozhodování, pracovníkovi svobodnou volbu pracovního místa a spotřebitelům svobodnou volbu mezi nejrozličnějšími výrobky. Svobodná hospodářská soutěž umožňuje podnikatelům nabídnout výrobky nesrovnatelně většímu okruhu potenciálních zákazníků. Pracovník může hledat a měnit pracovní místo v závislosti na svých představách a zájmech, a to v rámci celé Evropské unie. Spotřebitel si díky rostoucí konkurenci může vybírat z podstatně rozšířené nabídky zboží to nejlevnější a nejlepší[6].

1.1 Volný pohyb osob v EU

Volný pohyb osob je jednou ze základních svobod garantovaných právem Evropského společenství a zahrnuje možnost žít a pracovat v jiné členské zemi Evropské unie a je jednou ze čtyř základních svobod EU a představuje odstranění všech překážek přesunu občanů EU mezi jednotlivými členskými státy, ať už za prací, podnikáním nebo studiem. Základem volného pobytu osob je volný pohyb pracovníků.

Postupně byla podobná práva přiznána i

- a. podnikatelům

- b. důchodcům
- c. studentům
- d. rodinným příslušníkům
- e. turistům

Pro volný pohyb ekonomicky neaktivních osob (jako jsou např. studenti, důchodci) však existuje základní podmínka: pokud se tyto osoby přesunou do některého členského státu, nesmí se stát přítěží sociálního zabezpečení této země.

Zavedení evropského občanství v roce 1993 tento proces završilo, neboť výslovně přiznává každému občanu evropské unie právo volně se pohybovat a usazovat na území kteréhokoliv státu.

1.2 Volný pohyb pracovních sil

Volný pohyb pracovníků zahrnuje významný „balík „ práv :

- právo ucházet se bez diskriminace o nabízená místa v jiném členském státě,
- právo toto zaměstnání v členském státě vykonávat,
- právo za tímto účelem tam pobývat a zůstat i po ukončení pracovní kariéry.

Každý český občan má od vstupu ČR do EU všechna tato práva - kromě dočasných omezení spojených s tzv. přechodným obdobím (podrobněji se zmíním o této problematice v následující kapitole). Přechodné období potrvá po dobu maximálně sedmi let po vstupu ČR do EU. Toto období uplatněné v Přístupové smlouvě se týká pouze přístupu na trh práce.

Migrující pracovníci rovněž mají

- možnost vzít si s sebou rodinu (jejich rodinní příslušníci mají rovný přístup na trh práce),
- právo na stejné sociální a daňové výhody, jaké mají domácí pracovníci,
- neomezený přístup k bytům a nemovitostem,
- přístup do místních odborových organizací.

Volný pohyb pracovníků je omezen:

- v zaměstnání ve státní správě,

- v některých profesích, kde je možné požadovat znalost jazyka (např. lékaři, policisté).

Zaměstnání ve státní správě je na odůvodněných místech vyhrazeno pouze pro vlastní občany. Znalost místního jazyka je možno požadovat pouze v případě, že je nezbytně nutná k výkonu dané profese.

Státy mohou dále omezit právo volného pohybu z důvodu veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví. Toto omezení se vztahuje nejen na pracovníky, ale na všechny osoby, které používají výhod volného pohybu.

Evropský soudní dvůr velmi pozorně sleduje používání těchto omezení a dbá na to, aby byla používána jen v opravdu nezbytných případech.

Pro volný pohyb pracovních sil je rovněž velmi významná skutečnost, která usnadní případnému žadateli realizovat pracovní činnost- uznávání profesních kvalifikací.

Oblast uznávání profesních kvalifikací umožňuje občanům EU, aby

- byla uznána jejich kvalifikace ve všech ostatních členských státech EU a
- mohli tak vykonávat určitá, tzv. regulovaná povolání(jsou to taková povolání, jejichž výkon je upravován zákonem stanovenými předpoklady)

Automatické uznávání pro celkem sedm profesí (lékař, farmaceut, veterinární lékař, zubní lékař, všeobecná zdravotní sestra, porodní asistentka a architekt) se podařilo sjednotit minimální obsah studia, což umožňuje prakticky automatické vzájemné uznávání diplomů, osvědčení a dokladů o vzdělání. V ostatních oblastech se uplatňuje tzv. obecný systém uznávání profesních kvalifikací. Účelem tohoto systému není harmonizovat kvalifikační požadavky jednotlivých členských států, ale pouze stanovit mechanismus pro jejich vzájemné uznávání. Obecně platí, že pokud je osoba odborníkem v jedné zemi EU, je odborníkem i v jiných členských zemích.

Liší- li se ale významně její kvalifikace, stát může požadovat, aby tato osoba

- absolvovala adaptační období,
- složila rozdílovou zkoušku,
- doložila absolvování odborné praxe[5].

1.3 Přechodná období

Při vyjednávání o přistoupení k EU Česká republika nakonec souhlasila, po dlouhých a složitých jednáních, s tím, aby původní členské státy zavedly tzv. přechodné období. To potrvá po dobu maximálně sedmi let po vstupu ČR do EU.

Přechodná období se dělí na 3 samostatné etapy. Po uplynutí sedmi let po vstupu (tedy k 1.květnu 2011) budou čeští pracovníci moci pracovat ve všech členských státech bez jakýkoliv omezení. Nicméně i v případech, kdy se členský stát rozhodne přechodné období využít, budou mít občané ČR při obsazování volného pracovního místa přednost před občany tzv. třetích - nečlenských zemí.

Podmínky přístupu pracovníků na jednotlivé trhy práce v přechodném období však v žádném případě nesmějí být přísnější než ty, které platily k 16. dubnu 2003 (v den podepsání přístupové smlouvy).

Nejpozději k 1. květnu 2011 bude mezi celou EU-25 zaveden volný pohyb pracovníků. Volný přístup na trh práce daného členského státu, bez ohledu na zavedení přechodného období budou mít čeští pracovníci, kteří:

- na území tohoto členského státu k 1.5.2004 nebo k některému pozdějšímu dni legálně pracovali,
- mají podle stávajících národních právních předpisů přístup na trh práce (povolení k zaměstnání) na nepřerušenu dobu 12 měsíců nebo déle. Pokud se některý členský stát původní evropské patnáctky rozhodl zavést nějaké omezení vůči České republice, bude to v praxi znamenat, že:

1) Po dobu 2 let nebudou mít čeští pracovníci automaticky přístup na trhy práce původních členských států a bude nadále zachován systém povolení k zaměstnání (národní opatření).

2) Dvouleté omezení mohou tyto členské státy za splnění určitých podmínek prodloužit o další tři roky (do dubna 2009).

Aby mohly omezení prodloužit, budou muset před 30. dubnem 2006 oznámit Evropské komisi, zda hodlají i nadále používat národní opatření vůči českým pracovníkům, nebo zda budou napříště uplatňovat bez dalších národních podmínek pouze *acquis communautaire* a zavedou tak volný pohyb pracovníků s českou republikou. *Acquis*

communautaire zahrnuje všechny smlouvy, nařízení, směrnice, soudní rozhodnutí a jiné předpisy přijaté celou EU. Členské státy se jím musí řídit, pokud si nevyjednájí výjimku.

3) Národní opatření může původní členský stát ponechat v platnosti nejdéle do 30. dubna 2009 (pět let po vstupu). Pokud i po tomto datu budou vážné problémy na jeho trhu práce přetrvávat a oznámí-li příslušný členský stát, že i nadále hodlá používat národní opatření, pak je výjimečně možné přechodné období prodloužit o maximálně dva roky[5].

Na základě přechodného období nelze zabraňovat migraci občanů ostatních členských zemí. Omezení během tohoto roku se týká pouze práva k přístupu na trh práce a netýká se jiných složek volného pohybu osob nebo pracovníků v rámci EU, jako je:

- přístup migrujících pracovníků a jejich rodinných příslušníků ke všem sociálním a daňovým výhodám, k bydlení či do odborů,
- možnost využívat při hledání zaměstnání v jiném členském státě pomoci sítě EURES, koordinace systému sociálního zabezpečení,
- vzájemné uznávání odborné kvalifikace,
- volební právo do Evropského parlamentu a místních voleb, právo volného pohybu ostatních skupin osob (studentů, podnikatelů, turistů či důchodců) a práva spojená s evropským občanstvím.

Omezení způsobená přechodným obdobím pro volný pohyb pracovníků se nevztahuje na poskytování služeb, které není od okamžiku vstupu ČR do EU nijak omezováno, s výjimkou několika vyjmenovaných druhů služeb ve vztahu k Rakousku a Německu.

Řada členských států původně přislíbila plné otevření svých pracovních trhů. Pouze Velká Británie, Irsko a Švédsko však svému slibu dostály a už přijaly příslušnou legislativu. Zeměmi, které od začátku uplatňují omezení, jsou všechny ostatní členské země. Všeobecně se předpokládá, že většina původních členských států nebude uplatňovat přechodné období déle než 2 roky, s výjimkou Německa a Rakouska. Tyto země budou pravděpodobně uplatňovat omezení ještě delší dobu.

Jisté zrovnoprávnění představuje možnost České republiky recipročně omezit přístup na český trh práce pracovníkům z toho členského státu, který bude sám primárně přístup občanů ČR omezovat. Takové omezení však může být pouze ekvivalentní nebo

méně přísné (může se jednat například o omezení v určitém regionu nebo pro určité profese).

Zavede-li ale původní členský stát volný pohyb pracovníků s Českou republikou, bude nutné česká opatření okamžitě zrušit. Obdobnou možnost má ČR rovněž vůči novým členům, a to i ze své iniciativy. Takové přechodné období lze ovšem uplatnit pouze za podmínky, že bude přístup pracovníků z příslušného nového členského státu omezován ze strany alespoň jednoho původního členského státu.

Vláda svým usnesením z ledna 2004 rozhodla, že se Česká republika předem nezříká možnosti zavést přechodné období vůči původním i novým členským státům, ale pouze na základě vyhodnocení aktuální situace na trhu práce. V praxi to bude znamenat, že vláda nebude navrhovat automatické reciproční zavedení přechodného období, ale bude se vždy řídit situací na trhu práce. Kontrolu a dodržování přechodného období sledují orgány, které mají patřičné pravomoci ke kontrole dodržování právních předpisů v oblasti zaměstnanosti - Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce[5].

2 EURES – POSLÁNÍ, CÍLE, CÍLOVÉ SKUPINY

Evropské služby zaměstnanosti (European Employment Services - **EURES**) tvoří síť, jejímž cílem je usnadnit volný pohyb pracovních sil v rámci Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Mezi partnery sdružené v této síti patří veřejné služby zaměstnanosti, odborové svazy a organizace zaměstnavatelů. Celou síť koordinuje Evropská komise.

Hlavní cíle EURES:

- poskytovat informace, pokyny a rady pracovníkům, kteří by chtěli pracovat v jiné zemi, ohledně pracovních příležitostí a pracovních a životních podmínek v Evropském hospodářském prostoru;
- napomáhat zaměstnavatelům, kteří chtějí zaměstnat pracovníky z jiných zemí;
- poskytovat pomoc a poradenství pracovníkům i zaměstnavatelům v přeshraničních regionech.

2.1 Veřejné služby zaměstnanosti

Veřejné služby zaměstnanosti Evropské unie / Evropského hospodářského prostoru poskytují své služby prostřednictvím sítě více než 5 000 místních úřadů práce s více než 100 000 zaměstnanci, jež jsou k dispozici uchazečům o práci a zaměstnavatelům.

I když jsou veřejné služby zaměstnanosti v každé zemi uspořádány jiným způsobem, všechny mají stejný cíl - přispět ke sladění poptávky a nabídky na trhu práce prostřednictvím poskytování informací, nalézání pracovních míst a aktivní podpory.

Veřejné služby zaměstnanosti umožňují snadný přístup k pracovnímu trhu na místní, národní i evropské úrovni pro všechny uchazeče o pracovní místo, zaměstnavatele i firmy specializující se na nábor zaměstnanců. Za tímto účelem poskytují komplexní a podrobné informace o volných pracovních místech, uchazečích o práci a o souvisejících záležitostech. Zároveň nabízejí celou škálu aktivních služeb, které napomáhají při hledání práce a náboru nových pracovníků.

Pokud není možné každému nezaměstnanému uchazeči o práci najít zaměstnání okamžitě a/nebo se jeho kvalifikace neslučuje s poptávkou na trhu, nebo případně nalezení pracovního místa ztěžují jiné problémy, nabízejí veřejné služby zaměstnanosti přístup ke komplexnějším službám, které vycházejí z individuálních potřeb. Zajišťují, aby žádný uchazeč o práci nebyl znevýhodněn v důsledku nedostatečné pomoci při hledání vhodného pracovního místa. Zároveň jsou uchazeči podporováni v tom, aby při hledání pracovního místa sami vyvinuli dostatečné a prokazatelné úsilí.

Podnikům poskytují veřejné služby zaměstnanosti řadu kvalitních služeb v roli prostředníka mezi jejich potřebami a situací na pracovním trhu. V rámci těchto služeb rovněž uzavírají se zaměstnavateli partnerství, jejichž cílem je dosažení ekonomických a sociálních cílů souvisejících se začleňováním pracovníků do pracovního trhu[10].

2.2 Partneri v EURES

Veřejné služby zaměstnanosti na evropské úrovni aktivně spolupracují a snaží se tak zlepšovat své služby. Jako partneři EURES usilují o usnadnění přeshraniční mobility na evropském pracovním trhu a jako takoví jsou hlavními přispěvateli na tomto portálu evropské mobility pracovních míst.

EURES hraje obzvlášť důležitou roli v přeshraničních regionech. Jedná se o spádové oblasti zaměstnanosti, ve kterých ve značné míře dochází k přeshraničnímu dojíždění za prací. Lidé, kteří žijí v jedné zemi a pracují v jiné, jsou konfrontováni s odlišnými národními zvyklostmi a právními systémy. Denně se setkávají s administrativními, právními nebo daňovými překážkami bránícími jejich mobilitě.

Přeshraniční síť EURES je skupinou spolupracujících orgánů, které v rámci evropské sítě EURES usilují o uspokojení poptávky po informacích a koordinaci souvisejících s mobilitou v hraničních regionech. Kromě Evropské komise mezi ně patří veřejné služby zaměstnanosti a služby poskytující odborné vzdělávání, organizace zaměstnavatelů a odborové svazy, místní orgány a instituce zabývající se problémy souvisejícími se zaměstnaností a odborným vzděláváním.

Poradci EURES poskytují v těchto oblastech pomoc a poradenství ohledně práv a povinností pracovníků, kteří žijí v jedné zemi a pracují v jiné. Jsou cenným kontaktním místem pro sociální partnery a správy zaměstnanosti, a to jak na regionální, tak i na národní úrovni. Představují významný způsob, jak sledovat tyto „oblasti zaměstnanosti“, jež jsou klíčovým prvkem podstaty celé evropské integrace.

V současné době EURES zahrnuje více než 20 přeshraničních partnerství, která geograficky pokrývají celou síť a nacházejí se ve 13 zemích.

2.3 Poradci EURES

EURES má k dispozici i lidské zdroje - síť poradců, kteří uchazečům o práci a zaměstnavatelům v osobním kontaktu poskytují požadované informace. V celé Evropě jich je více než 600.

Poradci EURES jsou speciálně vyškoleni k tomu, aby uchazečům o práci a zaměstnavatelům, kteří mají zájem o evropský pracovní trh, poskytovali tři základní služby EURES - informace, poradenství a nalezení pracovního místa. Mají odborné znalosti o praktických, právních a administrativních aspektech mobility.

EURES spolupracuje také s malými a středně velkými firmami. Může poskytnout služby „na míru“ a oslovit potenciální pracovníky, kteří jsou na evropském pracovním trhu k dispozici.

Poradci EURES jsou odborníky na pracovní trh na národní a přeshraniční úrovni. Pracují v rámci veřejných služeb zaměstnanosti dané země nebo v rámci partnerských organizací sítě EURES[10].

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 MIGRACE V EVROPĚ – AKTUÁLNÍ SOUVISLOSTI

Evropa hrála vždy významnou migrační roli. Emigranti měli v evropských zemích pozitivní vliv na ekonomický růst a přispěli k obnově a revitalizaci společnosti. Podle odhadů v letech 2000 - 2001 se cizinci podíleli 2,6 % na celkové populaci zemí ES. Migrační pohyby v Evropě se diversifikovaly a rozšířilo se spektrum zdrojových zemí. Z cizinců usídlených v západní Evropě žije v Německu 60,2 % bývalých občanů Jugoslávie a 74 % Turků, Francie hostí 96 % Alžíránů a 71 % Tunisánů, Velká Británie 59 % Indů, 53 % Iráčanů a 45 % Pákistánců. V migraci se zřetelně odrážejí koloniální výboje dřívějších velmocí - významným zdrojem přistěhovalců pro Francii a Portugalsko se stala Afrika (zejména jižní); Asie je hlavním zdrojem imigrace pro Velkou Británii, Řecko a Itálii.

Při jistém zjednodušení lze v Evropě pozorovat následující migrační trendy: Změna trendů v rozsahu imigrace mezi státy uvnitř EU. Do popředí se dostávají země, které dříve patřily mezi vysílající (např. Itálie, Irsko, Španělsko a Portugalsko).

Migrace hrají v Evropě stále větší roli i proto, že dochází k poklesu v EU usídlené populace v ekonomicky aktivním věku. Migrace se tak stávají nástrojem k získávání potřebné pracovní síly v budoucnosti. Imigrace do Evropy byla v devadesátých letech hlavním zdrojem populačního růstu a v letech 1995 - 1999 se na růstu evropské populace podílela 4/5[1].

3.1 Migrační politika Evropské unie a členských států EU

Migrační politika EU a jejích členských států se člení do dvou hlavních bloků diametrálně se odlišujících svým základním zaměřením a regulačními mechanismy. Jde o volný pohyb obyvatel a pracovních sil mezi členskými státy Společenství (EU, resp. EHP); migrační pohyb obyvatel a pracovních sil z tzv. „třetích zemí“, tj. ze států, které nejsou členskými státy Unie.

Právo volného pohybu pracovníků se vztahuje pouze na osoby ekonomicky aktivní nebo ty, které jimi chtějí být. Tím, že je právo volného pohybu poskytováno pouze osobám

z členských států vznikají na pracovním trhu Unie jejich preference před občany z tzv. „třetích“ zemí[1].

3.2 Evropská strategie zaměstnanosti

V lednu 2003 Evropská komise navrhla novou strategii zaměstnanosti, která se má vyrovnat se současnými problémy způsobenými rychlejšími ekonomickými změnami, stárnutím populace a rozšířením Evropské unie.

Strategie se zaměří zejména na tyto priority:

- Usnadňovat geografickou i profesní mobilitu pracovníků, a to zejména podporou uznávání odborné kvalifikace a převádění získaných nároků na sociální zabezpečení a nároků důchodových, odstraňování překážek mobility na trhu bydlení a podporou celoživotního učení.
- Nabízet těm, kdo hledají práci, vhodnou pomoc v raném stadiu nezaměstnanosti. Zařadit, aby se práce vyplácela. Příjem z placené práce by měl být vyšší než podpora v nezaměstnanosti. Zaměstnavatelé se musí vyplatit přijímat nové pracovníky a vytvářet nová místa.
- Podporovat podnikatelství, a tím i vytváření pracovních příležitostí. Zařadit manažerské dovednosti do vzdělávacího systému a představovat podnikatelství jako jednu z možností utváření kariéry.
- Zaměřit se na zaměstnanost druhé generace přistěhovalců (kteří často zažívají závažné sociální a zaměstnanecké problémy), řešit specifické potřeby žen, povzbuzovat starší ženy k tomu, aby zůstaly déle na trhu práce, a usnadňovat účast v zaměstnání pro matky s malými dětmi.
- Transformovat práci "na černo" do řádného zaměstnání.
- Podporovat přizpůsobivost požadavků trhu práce, zejména pokud jde o různé uspořádání pracovní doby a o pracovní smlouvy.

- Investice do lidského kapitálu a strategie pro celoživotní učení. Je třeba omezit předčasné odchody ze školy, zvýšit úroveň a kvalitu vzdělávání, podporovat investice zaměstnavatelů a jedinců do lidského kapitálu.
- Vytvářet stimuly pro zaměstnavatele, aby přijímali znevýhodněné lidi, využívat příležitosti k vytváření pracovních míst v sociální ekonomice nebo v odvětvích reagujících na nové požadavky.
- Podporovat aktivní stárnutí, to znamená dosáhnout 50procentní míry zaměstnanosti u starších lidí (55-64 let) do roku 2010 a do stejné doby zvýšit o pět let průměrný věk odchodu do důchodu.
- Zaměřit se na regionální nerovnosti v zaměstnanosti. Úsilí o překlenutí regionálních nerovností je podstatné pro posílení soudržnosti v rámci Evropské unie Migrace českých občanů do zahraničí [9].

3.3 Migrace českých občanů do zahraničí

Dominantním motivem části populace ČR usilující o migraci za prací do zahraničí jako možné životní strategie je dosažení vyššího reálného příjmového standardu, než existuje v domácích poměrech; doplňkovým motivem je získání pracovních (odborných) zkušeností a zdokonalení jazykových znalostí.

Podle charakteru potenciálních migrantů a forem výkonu zaměstnání v zahraničí rozlišujeme následující typy zahraniční pracovní migrace:

- migraci pobídkovou;
- migraci poptávkovou;
- migraci pobytovou (krátkodobou, dlouhodobou - celoživotní);
- migraci dojížděkovou (pendlerskou).

Přesný počet českých občanů pracujících v zahraničí není znám. Příležitostná zjišťování MPSV a MZV z posledních let uvádějí asi 20 - 30 tis. českých občanů

zaměstnaných v cizině; údaje zachycují regulérně zaměstnané pracovníky. Pro odhad neregulérně zaměstnávaných českých občanů v cizině nejsou k dispozici žádné solidní podklady. V souvislosti se vstupem ČR do EU roste zájem o sledování možné pracovní migrace českých obyvatel do zahraničí. Z provedených průzkumů (např. VÚPSV) vyplývá, že drtivá většina obyvatel o zahraniční migraci neuvažuje. Pokud zájem o práci v zahraničí byl identifikován, pak se jednalo zejména o výkon krátkodobější práce (ne delší 5 let) z finančních důvodů[7].

Českým občanům je od 1.května 2004 otevřen trh práce ve Velké Británii, Irsku, Švédsku, Maďarsku, Slovensku, Polsku, Estonsku, Lotyšsku, Litvě a Slovinsku. Některé státy, např. Nizozemí a Norsko přislíbily liberální režim. Ostatní členské země EU a EHP své trhy práce prozatím novým občanům EU neotevrou. Tyto země ale nemohou stanovit horší podmínky pro vstup českých občanů na jejich trh práce, nežli platily v době podpisu přístupových dohod.

Jak známo, Německo a Rakousko byly hlavními iniciátory přechodného období pro omezení volného pohybu českých pracovníků na jejich území i po vstupu ČR do EU. K oběma protagonistům se postupně přidávaly další členské státy a neomezený volný pohyb osob a pracovníků je pro české občany možný pouze v Irsku, Velké Británii a Švédsku.

Do jisté míry větším problémem může být krátkodobá dojížděková migrace (pendlerství). Základním faktorem, stimulujícím tento typ migrace, je rozdíl v úrovni čistých nominálních mezd vyjádřených v kursovém přepočtu. Tyto rozdíly jsou násobkové. Hodinová hrubá mzda přepočtená směnným kursem se pohybuje v intervalu 17 % (Německo - západ) až do 22 % (Rakousko), pokud jde o čisté mzdy, je tato relace příznivější (22 % a 24 %), vezmeme-li v úvahu delší pracovní dobu, pak jsou tyto poměry ještě o něco vyšší (26% a 28%). Zredukujeme-li rakouské a německé mzdy o náklady spojené s dojížděním za prací, pak dojdeme k číslům 34% a 39%. Česká republika se tedy nachází v pásmu, kde může existovat v některých oblastech určitá motivace k pendlerství, neboť minimální práh omezující tuto motivaci je asi 50% čisté nominální mzdy[1].

Česká republika neočekává masivní odliv pracovní síly (zejména odborníků) za hranice. Tomu brání nejen opatrná politika členských zemí EU i v pracovní imigraci z nových členských zemí EU, ale i prozatím nedořešené otázky ze strany ČR o uznávání odborné kvalifikace pro řadu profesí, které jsou v EU žádané. V delším časovém horizontu nelze vyloučit zvýšený odliv odborníků, kteří budou mít šanci vyhledávat v jiných členských státech EU lépe placené zaměstnání nežli doma. Navíc vláda ČR bude usilovat o zkrácení doby dvou let omezující vstup českých občanů na trhy práce členských zemí EU. Je také pravděpodobné, že růst životní úrovně a zejména mezd nebude tak rychlý, aby ČR dokázala dlouhodobě své odborníky udržet.

Ukázalo se tedy, že vstup České republiky a ostatních „postkomunistických“ zemí do EU ovlivnil situaci na trhu práce v jednotlivých zemích různými směry. Zásadní zjištění je však následující: ani v jedné z členských zemí nebyly změny ve struktuře zaměstnanosti a nezaměstnanosti nijak zásadní a v žádné z nich nedošlo k markantní změně odvětvové struktury zaměstnanosti.

3.4 Pracovní síla z ČR v Německu a Švýcarsku

NĚMECKO

Pracovní povolení:

- Smlouva mezi ČR a SRN o vzájemném zaměstnávání
- Podmínky zůstávají stejné
- Prodloužení opakovaného sezónního povolení na čtyři měsíce

Sociální zabezpečení

- Podpora v nezaměstnanosti až odpracovaných 12 měsících
- Nelze exportovat dávky v nezaměstnanosti
- Lze se registrovat na úřadě práce ale ten hradí zdravotní pojištění jen v případě nároku na podporu v nezaměstnanosti

Přechodné období v poskytování služeb:

- Týká se sektorů: stavebnictví, čištění budov, inventáře a dopravních prostředků, činnosti vnitřních dekoratérů

- Poskytování služeb vlastním personálem je možné jen s pracovním povolením a na základě bilaterální dohody

Kompetentní instituce pro přidělování kontingentu pracovních sil do SRN je Licenční správa Ministerstva průmyslu a obchodu ČR. Udělení povolení je zpoplatněno.

Tab.1. Německo – povolení, max. 18 měsíců.

Rok	1998	1999	2000	2001	2002	k 31.12. 2003	k 31.12. 2004
Počet podaných žádostí	569	749	994	1160	925	554	310
Počet kladně vyřízených žádostí	320	446	649	783	639	343	185

Tab.2. Německo – povolení na sezónní práce, max. 3 měsíce v roce.

Rok	1998	1999	2000	2001	2002	k 31.12. 2003	k 31.12. 2004
Počet celkem	2078	2157	3126	3036	2985	2464	2148

Nejžádanějšími oblastmi pro práci českých občanů v SRN jsou:

- kovoobráběcí práce
- stavebnictví
- hotelnictví, gastronomie
- zdravotnictví
- zemědělství
- úklidové práce

Důvody nenaplnění kvóty:

- Možnost snadnějšího získání zaměstnání v jiných státech
- Nemožnost opětovného získání pracovního povolení
- Věkové omezení
- Nedostatečné jazykové znalosti
- Nedostatečná nebo nevhodná kvalifikace

ŠVÝCARSKO

Pracovní povolení:

- Smlouva o výměně stážistů, MPSV a BFA
- Žádost o pracovní vízum na ambasádě
- Pravděpodobně od května 2005 změna: kvóty na nově vydaná pracovní povolení
- Rozdělení kvót dle délky pracovního poměru (více než rok, více než 4 a méně než 12 měsíců)

Tab.3. Švýcarsko, povolení stážistů.

Rok	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Počet podaných žádostí	6	50	76	157	101	84	62	41
Počet kladně vyřízených žádostí	2	24	50	113	81	64	56	28

Sociální zabezpečení:

- Zatím neplatí Nařízení 1408/71 a 574/72 o Koordinaci sociálního zabezpečení
- Změna pravděpodobně s účinností rozšířené smlouvy Švýcarsko – Evropská unie, květen 2005
- Zatím platí dvojstranná smlouva o sociálním zabezpečení, týká se nemocenského pojištění, pojištění starobního a pozůstalých a invalidního pojištění
- Netýká se pojištění v nezaměstnanosti – odpracované doby se nedají započítat do nároku na podporu v nezaměstnanosti[2].

4 ZHODNOCENÍ MOBILITY V RÁMCI EU

Přistoupením deseti nových členů (Česká republika, Estonsko, Kypr, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovinsko a Slovensko) se Evropská Unie rozšířila nejvíce za dobu své existence. Jak si povedou noví členové? A jak si povede všech 25 členů EU v porovnání s USA? .

V roce 2000 přijala Evropská rada tzv. lisabonskou strategii, jejímž cílem je učinit do roku 2010 z Evropské unie nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomiku, schopnou udržitelného hospodářského růstu. Polovina období již uplynula a mnohé nasvědčuje tomu, že se cíle nepodaří do uvedeného termínu dosáhnout. Jako největší konkurenty Evropy je označována především USA a Čína. Evropská unie může být konkurenceschopnou, měla by však konkurovat kvalitativně, nikoliv kvantitativně. Pokud chce být Evropa konkurenceschopnou, je nezbytný Evropský sociální model. Současnými problémy EU jsou nedostatečný ekonomický růst, rychlé stárnutí obyvatelstva a vysoká míra nezaměstnanosti. Je proto třeba plně dokončit jednotný trh - trh je sice otevřen kapitálu a zboží, nikoliv však službám a pracovní síle.

Evropa je ze 70% založena na službách, což je znakem vyspělé ekonomiky, proto je třeba otevřít trh i v těchto oblastech[8].

V souvislosti se vstupem nových členů, je diskutován zejména problém migrace a jejích dopadů do oblasti trhu práce, a to zvláště ve smyslu odchodu většího počtu pracovních sil do vyspělejších států EU a s tím spojených předpokládaných negativních účinků.

Pokud jde o statistické údaje, pak státy střední a východní Evropy vykazují za léta 1990 – 1997 čistou migraci (tj. rozdíl mezi počtem osob odcházejících a přicházejících) do EU 2,408 mil. osob (z toho bývalá SSSR 1,8 mil., Rumunsko 0,207 mil., Polsko 0,250 mil.). Je ovšem třeba vzít v úvahu, že značná část těchto emigračních toků byla vyvolána vlnou přesunu některých etnických skupin do země původu (osob německé národnosti do Německa). Z hlediska vstupu do EU je samozřejmě rozhodujícím faktorem migrace za prací.

Existuje určitá kategorizace osob odcházejících za prací do prostoru EU, která spočívá v rozlišení různých motivací pro emigraci tohoto typu. Obecně se dá konstatovat, že rozhodujícím motivačním faktorem pro migraci ekonomického typu je výrazný rozdíl v celkové ekonomické výkonnosti příslušných zemí a s tím spojená pozitivní očekávání imigrantů, vztahující se k jejich životní úrovni. Dominance tohoto faktoru je také základním argumentem, zdůvodňujícím předpokládanou jednoznačnou převahu migrace právě ve směru ze států východní Evropy do zemí EU. V této souvislosti se hovoří o nabídkové migraci (migrace reagující na výzvu, cílený výběr ze strany cílového státu), o migraci poptávkové (odchod pracovníků běžné kvalifikace, vyhledávajících v cílovém státu příslušné uplatnění).

V případě České republiky, je možno ilustrovat vzájemnou výměnu mezi ČR a zeměmi EU, pokud jde o pracovní migraci, následujícími údaji:

- Podle M. Horákové¹ v roce 1996 činil počet pracovních povolení, vydaných v ČR občanům ze zemí EU, 4 576 a počet živnostenských povolení 2 136. Tytéž hodnoty činily pro rok 1999 4 691 a 2 208. Znamená to, že v roce 1999 byl podíl ekonomicky činných osob pocházejících ze zemí EU na celkové ekonomické aktivitě cizinců (včetně občanů SR) v ČR asi 4,5 %.
- V r. 2000 činila celková zaměstnanost cizinců – občanů zemí EU 6786 osob (4,11 % z celkové zaměstnanosti cizinců v ČR), z toho 4 757 osob mělo pracovní povolení a 2029 osob působilo v ČR na základě živnostenského oprávnění.
- Podle odhadů lze stanovit počet českých občanů pracujících v zemích EU na 20 000 (3 % z celkového počtu občanů z kandidátských zemí pracujících v EU) (z toho 10 000 osob v Německu, 3 700 osob v Rakousku, 2 300 v Itálii atd.)[7].

¹ HORÁKOVÁ M. : Bulletin č.5, VÚPSV, Praha 2000.

Evropský fond pro zlepšení životních a pracovních podmínek - DRAFT zveřejnil studii (k březnu 2004) kolik obyvatel a z jakých důvodů, hodlá v nejbližších letech opustit své domovy ať už pouze za prací či odstěhováním do některých se zemí původní EU15. Studie potvrdila, že pracovat v jiné zemi je atraktivní především pro mladé a vzdělané občany, či studenty a pro osoby, které nežijí v partnerském svazku.

Na toto téma je zpracováno několik sociologických studií a prací. Ukazuje se, že odlišný přístup k migraci - důvody, vždy záleží na životní úrovni respondentů, na zemi ze které pochází, věku a podobně.

Všechny však mají společné:

- schopnost žít a pracovat v jiné zemi klesá u občanů starších 40 let
- o migraci do jiné země nejméně uvažují lidé se základním vzděláním
- nezaměstnaní občané nemají velký zájem stěhovat se za prací (prognózy zabývající se touto tematikou předpokládaly, že z této skupiny se bude rekrutovat daleko větší počet zájemců)
- lidé žijící v manželském svazku jsou méně nakloněni pracovní migraci

Nejnovější informace potvrzují nové skutečnosti v oblasti tzv. „feminizace“ - migrace. Daleko větší počet žen, než se původně předpokládalo, je ochotno stěhovat se za prací, nebo již tak učinily. Další skutečností je také to, že neuspokojivé životní podmínky, sociální důvody či finanční jistoty hrají prozatím menší roli, ale mají stále více vzrůstající tendenci a jsou důvodem pro migraci žen i ze států, které patří ve skupině čerstvých členů EU, k těm bohatším.

Tab.4. Osoby zamýšlející se žít nebo pracovat v zemích EU (%).

	Žít a pracovat v EU během 5 let	Přestěhovat se během 5 let	Přestěhovat se dále než regionálně během 5 let	Přestěhovat se do EU v příštích 5 letech*	Přestěhovat se do EU v příštích 5 letech**
Polsko	16.4 (274)	17.2 (304)	8.8 (159)	1.8 (32)	11.5 (32)
Bulharsko, Rumunsko	23.5 (324)	15.7 (251)	6.2 (117)	3.3 (60)	26.3 (60)

Kypr, Malta, Slovinsko	9.7 (163)	16.4 (273)	6.6 (125)	1.1 (19)	7.8 (19)
Turecko	34.0 (681)	26.9 (536)	9.6 (199)	0.8 (19)	3.3 (19)
Maďarsko, ČR, Slovensko	11.3 (268)	17.5 (425)	5.9 (168)	1.1 (35)	7.4 (35)
Estonsko, Litva, Lotyšsko	15.6 (395)	19.2 (490)	6.5 (206)	2.1 (63)	14.4 (63)
AC 10	14.1 (1,100)	17,4 (1,492)	7.4 (658)	1.5 (149)	10.1 (149)

* populace v %

** budoucí mobilita

AC 10 – noví členové EU bez Rumunska, Bulharska, Turecka

Tyto základní ekonomické ukazatele vymezují spíše horní hranici migračního potenciálu, jeho reálnou úroveň formuje řada dalších faktorů ekonomické, sociální, demografické, politické, kulturní apod. povahy, mj. např. i charakter migrační politiky přijímajícího státu. Ve studii Dr. Huberta Kriegera² se v současné době ČR nachází ve vztahu k EU na úrovni prahu motivace k migraci s tendencí k vyrovnaní těchto prahů v budoucnu a ke dni vstupu ČR do EU se tedy nepředpokládá zvýšený zájem k trvalému usazování ve státech EU motivovaný pouze rozdílem v životní úrovni[3].

Tab.5. Ochota (v %) žít v jiné evropské zemi (kde je odlišný jazyk od mateřského).

	Velká ochota	Ochota	Není vůle	Neochota
Polsko	8.6 (146)	29.2 (540)	17.4 (354)	44.9 (884)
Bulharsko, Rumunsko	15.2 (224)	19.5 (328)	12.6 (264)	52.8 (1,146)
Kypr, Malta, Slovinsko	7.9 (135)	21.3 (379)	18.3 (329)	52.4 (1,104)

² Pramen Ministerstvo průmyslu a obchodu, dostupné na www.mpo.cz.

Turecko	19.4 (387)	19.5 (432)	20.2 (413)	41.0 (749)
Maďarsko, ČR, Slovensko	5.9 (154)	22.5 (685)	16.8 (557)	54.8 (1,552)
Estonsko, Litva, Lotyšsko	7.6 (196)	23.4 (664)	21.1 (613)	47.9 (1,377)
AC 10	7.4 (631)	25.8 (2,268)	17.6 (1,844)	49.2 (4,917)

ZÁVĚR

Moderní společnost a mobilita patří neoddělitelně k sobě. Možnost, schopnost a motivace ke stěhování za prací je předpokladem konkurenceschopnosti na trhu práce. Kulturní vzorce Evropanů utvářené po staletí ovlivňují dodnes mobilitu evropské pracovní síly. Přestože Evropané nemigrují za prací tak snadno jako obyvatelé tradičních imigračních zemí, přizpůsobují se stále více celosvětovým trendům. Již dnes odcházejí elity z Evropy za oceán. Obyvatelé nových členských zemí EU, v nichž donedávna panoval z hlediska svobody pohybu osob režim blízký nevolnictví, nejsou svým historickým založením příliš náchylní k migracím. Teprve svoboda pohybu, přechod k demokracii a tržnímu hospodářství změnily migrační klima v těchto zemích. Prozatím však jejich občané nemohou využít všech svobod, které jim politické změny posledních deseti let přinesly.

Právo na volný pohyb patří k základním svobodám, na nichž je EU vybudována. Je zaručeno legislativou EU všem jejím občanům. Pro občany nových členských zemí má obzvláštní význam, symbolizuje pro ně vstup do svobodného prostoru demokratických ekonomicky prosperujících zemí, od nichž je dělila téměř půl století železná opona. Poptávka po odbornících není nasycena a Evropa bude stále více soupeřit se zámorím o vědce, manažery, finančníky, IT specialisty, odborníky na elektronický business, po nichž stoupá poptávka na celém světě.

Přestože vnitřní trhy práce členských zemí EU nejsou v určitých odvětvích a profesích z hlediska potřeb pracovní síly nasyceny, využívá většina zemí EU- 15 práva na zavedení přechodných období na trhu práce vůči občanům nových členských zemí, která mohou trvat po dobu dvou až sedmi let. Přechodná období se týkají výlučně přístupu na trhy práce, ostatních složek volného pohybu osob v rámci Evropské unie se netýkají. Přechodná období byla sjednána v přístupových dohodách a jejich hlavním smyslem je bránit destabilizaci vnitřních trhů práce členských zemí EU 15, ke které by mohlo dojít v případě masivního přílivu pracovníků z nových členských zemí, které patří vesměs k ekonomicky slabším a vyznačují se vyšší mírou nezaměstnanosti. Nové členské země EU mezi sebou své trhy práce uvolnily v den vstupu do EU. Původní země EU se na jedné

straně brání přílivu nových obyvatel a pracovníků, na druhé straně však tito noví obyvatelé hrají významnou roli z hlediska demografického. Pokles a stárnutí obyvatelstva je totiž velmi závažným problémem v celé Evropě. Země EU zaznamenaly v devadesátých letech pokles populace. V budoucnosti mohou vznikat vážné ekonomické problémy způsobené nedostatkem pracovní síly. Imigrace pak bývá považována za jeden z nástrojů řešení těchto problémů.

Během platnosti přechodného období se mohou současné a nové členské státy na základě bilaterálních dohod domluvit na liberalizaci pohybu pracovních sil. Některé členské státy EU tak již učinily. Na základě přechodného období nelze zakázat nebo omezovat migraci občanů ostatních členských zemí, je pouze možné upravovat jejich vstup na domácí trh práce. Po roce 2006 bude situace přehodnocena a jednotlivé členské státy se rozhodnou, jak budou nadále postupovat.

Občané všech členských zemí EU mají volný přístup na trh práce České republiky, žádná omezení volného pohybu pracovníků nebyla stanovena. Přesto se ani Česká republika předem nevzdává svého práva zavést přechodné období vůči stávajícím i novým členským zemím EU v oblasti volného pohybu pracovní síly. Vláda ČR nebude automaticky navrhopvat reciproční opatření vůči členským zemím EU, která omezují vstup českých občanů na jejich trh práce, ale bude důsledně vycházet ze situace na trhu práce ČR a případná omezení budou přijata pouze tehdy, bude-li trh práce ohrožen masivní migrací občanů dané země, která by jej mohla vážně destabilizovat[4].

Na trhu práce EU je vysoká poptávka zejména po odbornících z oblasti výpočetní techniky, zdravotnictví a sociálních služeb. Největší šance se otevírají mladým odborníkům. Přesto Česká republika prozatím neočekává masivní odliv pracovní síly (odborníků), ale i lidí, kteří mohou v zahraničí pracovat v oborech jako je např. stavebnictví, pohostinství a podobně. Tomu brání nejen opatrná politika členských zemí EU vůči pracovníkům z nových členských zemí, ale i nedořešené otázky ze strany ČR o uznávání odborné kvalifikace pro řadu profesí, které jsou dnes v EU žádané. Na straně občanů ČR ucházející se o práci v EU jsou jisté rezervy v nedostatečné jazykové

vybavenosti a jistá neochota, stěhovat se za prací a odcházet „do neznáma“. Důležitým se jeví posílit konkurenceschopnost české pracovní síly, vyvíjet nejen odborné schopnosti ale také klíčové schopnosti: zpracovávání a využívání informací, komunikace pomocí nových technologií a podobně.

Obecné povědomí o možnostech práce v zahraničí bude narůstat, významnou úlohu sehraje informovanost, která dle mého názoru není ještě dostatečná. Stále zde převládá velká nevědomost a nejistota. Velká příležitost se nabízí v podobě EURES a dalších informačních sítí, které poskytnou komplexní poradenské a informační služby potencionálním zájemcům o práci mimo mateřskou zemi. V delším časovém horizontu nelze samozřejmě vyloučit zvýšený odliv nejen odborníků, kteří budou mít šance získat v jiných členských státech lépe placené zaměstnání. Občané vyspělých zemí západní Evropy se netají svými obavami z masivních migrací z nových členských zemí EU. Teprve budoucnost ale ukáže, k jakým změnám v migračních vzorcích v rozšířené Evropě skutečně dojde.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Interní zdroje:

- [1] Kolektiv autorů. *Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu „Moderní společnost“*. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Brno a Praha, listopad 2003.
- [2] *Setkání kontaktních osob Eures*. Interní zdroj poradců Eures. Olomouc, 8. února 2005
- [3] KRIEGER, Hubert, Dr. *Migration trends in an enlarged Europe (Migrační trendy v rozšířené EU)*, 3. března 2004
- [4] HORÁKOVÁ, Milada. *Mezinárodní migrace a migrace cizí pracovní síly*. VÚPSV Praha, listopad 2003
- [5] *Volný pohyb pracovníků v Evropské unii, informační síť EURES*. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2004

Internetové zdroje:

- [6] *Zastoupení Evropské komise v České republice* [online]. [cit. 2005-04-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.evropska-unie.cz/cz/>>.
- [7] *Odborový svaz státních orgánů a organizací* [online]. [cit. 2005-04-10]. Dostupný z WWW: <<http://statorg.cmkos.cz/eu/brozura.html>>.
- [8] *Euroskop – vše o členství ČR v EU* [online]. [cit. 2005-04-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.euroskop.cz/cze/>>.
- [9] *iDNES – v příloze zaměstnání* [online]. [cit. 2005-04-13]. Dostupný z WWW: <<http://zamestnani.idnes.cz>>.
- [10] *QUO VADIS EUROPA 2004?(Evropská unie 2004)* [online]. [cit. 2005-05-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.eures.cz/ep2004/>>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

EU	Evropská unie
EHP	Evropský hospodářský prostor
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
EURES	Evropské služby zaměstnanosti
ES	Evropské společenství
MZV	Ministerstvo zahraničních věcí
ČR	Česká republika
SRN	Německá spolková republika

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Německo – povolení, max. 18 měsíců.....	23
Tab. 2. Německo – povolení na sezónní práce, max. 3 měsíce v roce	23
Tab. 3. Švýcarsko, povolení stážistů	24
Tab. 4. Osoby zamýšlející se žít nebo pracovat v zemích EU (%).....	28
Tab. 5. Ochota (v %) žít v jiné evropské zemi (kde je odlišný jazyk od mateřského)	29

SEZNAM PŘÍLOH

- P I Nařízení rady (EHS) č 1612/68.
- P II Eurostat news release.
- P III Rozhodnutí komise ze dne 23. prosince 2003.

NAŘÍZENÍ RADY (EHS) č. 1612/68

ze dne 15. října 1968

o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství

RADA EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského hospodářského společenství, a zejména na článek 49 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise,

s ohledem na stanovisko Evropského parlamentu¹,

s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru²,

vzhledem k tomu, že volný pohyb pracovníků ve Společenství musí být zajištěn nejpozději na konci přechodného období; že dosažení tohoto cíle předpokládá odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky, jakož i právo těchto pracovníků volně se pohybovat uvnitř Společenství za účelem výkonu zaměstnání, s výhradou omezení odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností nebo veřejným zdravím; vzhledem k tomu, že zejména z toho důvodu, aby se urychlilo vytvoření celní unie a aby bylo zajištěno současné provedení hlavních zásad Společenství, je třeba přijmout předpisy umožňující dosažení cílů v oblasti volného pohybu, stanovených v člancích 48 a 49 Smlouvy, a doplnit opatření postupně přijatá na základě nařízení č. 15 o prvních opatřeních k dosažení volného pohybu pracovníků uvnitř Společenství³ a nařízení Rady č. 38/54/EHS ze dne 25. března 1964 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství⁴;

vzhledem k tomu, že volný pohyb představuje základní právo pracovníků a jejich rodin; že mobilita pracovníků uvnitř Společenství musí být jedním z prostředků, které pracovníkům zajišťují možnost zlepšení pracovních a životních podmínek a usnadnění jejich společenského postavení, a současně přispívají k uspokojování potřeb hospodářství členských států; že je třeba potvrdit právo všech pracovníků v členských státech vykonávat uvnitř Společenství činnost podle vlastní volby;

vzhledem k tomu, že toto právo musí být shodně přiznáno stálým, sezónním a příhraničním pracovníkům nebo těm, kteří vykonávají svou činnost za účelem poskytování služeb;

vzhledem k tomu, že za tím účelem, aby právo volného pohybu mohlo být vykonáváno za objektivních podmínek svobody a důstojnosti, musí být fakticky i právně zajištěna rovnost zacházení ve všech věcech, které se týkají vlastního výkonu zaměstnání a přístupu k bydlení, a rovněž odstraněny překážky mobility pracovníků, zejména pokud jde o právo pracovníka, aby jej doprovázela jeho rodina, a podmínky začlenění této rodiny do prostředí hostitelské země;

vzhledem k tomu, že zásada nediskriminace pracovníků ve Společenství znamená, že pro všechny státní příslušníky členských států se uznává stejná přednost pro přístup k zaměstnání, jakou mají pracovníci daného státu;

vzhledem k tomu, že je nezbytné posílit postupy zprostředkování zaměstnání a dosahování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou, zejména rozvojem přímé spolupráce mezi ústředními službami zaměstnanosti a rovněž mezi regionálními službami zaměstnanosti, jakož i posílením a koordinací výměny informací, aby bylo obecně dosaženo větší průhlednosti trhu práce; že pracovníci, kteří se chtějí přestěhovat, musí být pravidelně informováni o životních a pracovních podmínkách; že je mimo jiné vhodné přijmout opatření pro případ, kdy v členském státě nastanou nebo hrozí nastat poruchy na trhu práce, které by mohly vážně ohrozit životní úroveň a zaměstnanost v některém regionu nebo v některém odvětví; že pro tento účel výměna informací s cílem odradit pracovníky od odchodu do těchto regionů nebo odvětví představuje prostředek, který má být použit nejdříve, ale že by výsledky této výměny informací by měly být popřípadě podpořeny dočasným pozastavením zmíněných postupů, o kterém se rozhodne na úrovni Společenství;

vzhledem k tomu, že mezi volným pohybem pracovníků, zaměstnaností a odborným vzděláváním existují úzké vztahy, zejména směřuje-li toto vzdělávání k vytvoření možnosti pro pracovníky vyhovět nabídkám na zaměstnání z jiných regionů ve Společenství; že tyto vztahy vyžadují, aby související obtíže již nebyly zkoumány odděleně, ale ve vzájemných vazbách, a rovněž s ohledem na obtíže na regionální úrovni, a že je proto nezbytné směřovat úsilí členských států k vytvoření koordinace jejich politik zaměstnanosti na úrovni Společenství;

vzhledem k tomu, že Rada rozhodnutím ze dne 15. října 19685 rozšířila působnost článků 48 a 49 Smlouvy a působnost předpisů přijatých k jejich provedení na francouzské zámořské departementy,

PŘIJALA TOTO NAŘÍZENÍ:

ČÁST PRVNÍ

ZAMĚSTNÁVÁNÍ A RODINY PRACOVNÍKŮ

HLAVA I

Přístup k zaměstnání

Článek 1

1. Každý státní příslušník členského státu má právo, bez ohledu na místo svého bydliště, na přístup k zaměstnání a na jeho výkon na území jiného členského státu v souladu s právními a správními předpisy, které upravují zaměstnávání státních příslušníků tohoto státu.

2. Na území jiného členského státu požívá zejména stejné přednosti pro přístup k volnému zaměstnání, jakou mají státní příslušníci tohoto státu.

Článek 2

Každý státní příslušník členského státu a každý zaměstnavatel vykonávající činnost na území členského státu si mohou vyměňovat žádosti o zaměstnání a jeho nabídky a uzavírat a provádět pracovní smlouvy v souladu s platnými právními a správními předpisy, aniž by to mohlo vést k jakékoli diskriminaci.

Článek 3

1. V souladu s tímto nařízením se nepoužijí právní a správní předpisy ani správní postupy členského státu:

- které omezují poptávku po zaměstnání nebo jeho nabídky, přístup k zaměstnání a jeho výkon cizími státními příslušníky nebo je podmiňují požadavky, které neplatí pro vlastní státní příslušníky, nebo

- které, ačkoli se používají bez ohledu na státní příslušnost, mají za výlučný nebo hlavní cíl nebo účel znemožnit státním příslušníkům jiných členských států přístup k nabízenému zaměstnání.

Toto ustanovení se nevztahuje na podmínky týkající se jazykových znalostí požadovaných z důvodu povahy pracovního místa, které má být obsazeno.

2. Mezi předpisy nebo postupy členského státu zmíněné v odst. 1 prvním pododstavci patří zejména ty, které v členském státě:

a) požadují pro cizí státní příslušníky zvláštní postup při zaměstnávání;

b) omezují nabídku zaměstnání nebo ji podmiňují požadavky na zveřejnění v tisku nebo jiným způsobem a které neplatí pro zaměstnavatele vykonávající činnost na území tohoto členského státu;

c) podmiňují přístup k zaměstnání zařazením pracovníků do evidence u orgánu práce nebo brání zaměstnávání jednotlivých pracovníků, pokud jde o osoby, které nemají bydliště na území tohoto státu.

Článek 4

1. Právní a správní předpisy členských států, které omezují početně nebo procentuálně zaměstnávání cizích státních příslušníků v podnicích, oborech nebo regionech nebo na úrovni státu, se nevztahují na státní příslušníky ostatních členských států.

2. Je-li v některém členském státu poskytnutí jakékoli výhody podnikům podmíněno zaměstnáním minimálního procenta tuzemských pracovníků, považují se státní příslušníci ostatních členských států za vlastní pracovníky, s výhradou ustanovení směrnice Rady ze dne 15. října 19636.

Článek 5

Státnímu příslušníkovi jednoho členského státu, který se uchází o zaměstnání na území jiného členského státu, se v tomto státě poskytuje stejná pomoc, jakou poskytují služby zaměstnanosti tohoto státu vlastním státním příslušníkům při vyhledávání zaměstnání.

Článek 6

1. Zaměstnání a získávání státního příslušníka členského státu na pracovní místo v jiném členském státě nesmí být závislé na kritériích souvisejících se zdravotním stavem, povoláním nebo jiných kritériích, která jsou diskriminační na základě státní příslušnosti ve srovnání s kritérii používanými pro státní příslušníky jiného členského státu, kteří chtějí vykonávat stejnou činnost.

2. Státní příslušník, který má jmenovitou nabídku od zaměstnavatele z jiného členského státu než je stát, jehož je příslušníkem, však může podléhat podmínce složení odborné zkoušky, pokud to zaměstnavatel výslovně požaduje při předložení nabídky.

HLAVA II

Výkon zaměstnání a rovnost zacházení

Článek 7

1. S pracovníkem, který je státním příslušníkem členského státu, nesmí být na území jiného členského státu z důvodu jeho státní příslušnosti zacházeno jinak než s tuzemskými pracovníky, jde-li o podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky, zejména z oblasti odměňování, propouštění a návratu k povolání nebo opětného zaměstnání, pokud se stal nezaměstnaným.

2. Požívá stejné sociální a daňové výhody jako tuzemští pracovníci.

3. Využívá rovněž na stejném základě a za stejných podmínek jako tuzemští pracovníci vzdělávání na odborných školách a ve střediscích pro rekvalifikaci.

4. Jakékoli ustanovení v kolektivní nebo individuální smlouvě nebo v jiném kolektivním ujednání, týkající se přístupu k zaměstnání, zaměstnání, odměňování a jiných pracovních podmínek nebo podmínek skončení pracovního poměru, je od počátku neplatné, pokud stanoví nebo povoluje diskriminační podmínky vůči pracovníkům, kteří jsou státními příslušníky jiných členských států.

Článek 8

1. Pracovník, který je státním příslušníkem jednoho členského státu a je zaměstnán na území jiného členského státu, požívá rovného zacházení v oblasti členství v odborových organizacích a výkonu práv spojených s odborovou činností, včetně hlasovacího práva; může být vyloučen z účasti ve vedení subjektů veřejného práva a z výkonu veřejnoprávních funkcí. Rovněž požívá práva být volen do orgánů zastupujících pracovníky v podnicích.

Těmito ustanoveními nejsou dotčeny právní předpisy, které v některých členských státech přiznávají pracovníkům z ostatních členských států širší práva.

2. Rada tento článek přezkoumá na návrh Komise, který bude předložen ve lhůtě nejvýše dvou let.

Článek 9

1. Pracovník, který je státním příslušníkem jednoho členského státu a je zaměstnán na území jiného členského státu, požívá všech práv a výhod udělovaných vlastním státním příslušníkům v oblasti ubytování, včetně vlastnictví ubytování, které potřebuje.

2. Tento pracovník se může na základě stejného práva jako vlastní státní příslušník zapsat v regionu, ve kterém je zaměstnán, na seznam žadatelů o ubytování v místě, kde jsou seznamy vedeny, a požívá z toho plynoucí výhody a přednosti.

Na jeho rodinu, která zůstala v zemi posledního pobytu, se pro tento účel hledí, jako kdyby bydlela ve zmíněném regionu, pokud stejná domněnka platí pro tuzemské pracovníky.

HLAVA III

Rodiny pracovníků

Článek 10

1. Právo usadit se společně s pracovníkem, který je státním příslušníkem jednoho členského státu a je zaměstnán na území jiného členského státu, mají bez ohledu na své státní občanství tyto osoby:

- a) jeho manžel nebo manželka a jejich potomci mladší 21 let nebo na něm závislí;
- b) příbuzní ve vzestupné linii pracovníka a jeho manžela nebo manželky, kteří jsou na nich závislí.

2. Členské státy umožní přijetí všech rodinných příslušníků, na které se nevztahuje ustanovení odstavce 1 a kteří jsou závislí na výše uvedeném pracovníkovi nebo s ním žijí v zemi posledního pobytu ve společné domácnosti.

3. Pro použití odstavců 1 a 2 musí mít pracovník pro svou rodinu ubytování, které se považuje za obvyklé pro tuzemské pracovníky v regionu, kde je zaměstnán, aniž by toto ustanovení mohlo vést k diskriminaci mezi vlastními pracovníky a pracovníky z jiných členských států.

Článek 11

Manžel nebo manželka a děti mladší 21 let nebo závislí na státním příslušníkovi členského státu, který vykonává na území jiného členského státu zaměstnání nebo samostatně výdělečnou činnost, jsou oprávněni k přístupu k jakémukoli zaměstnání na celém území stejného státu, a to i pokud nejsou státními občany žádného členského státu.

Článek 12

Děti státního příslušníka členského státu, který je nebo byl zaměstnán na území jiného členského státu, mají přístup k obecnému, učňovskému a odbornému vzdělání za stejných podmínek jako státní příslušníci tohoto státu, pokud tyto děti mají bydliště na jeho území. Členské státy budou podporovat podněty umožňující těmto dětem získávat uvedené vzdělání za co nejlepších podmínek.

ČÁST DRUHÁ

ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ A DOSAŽENÍ ROVNOVÁHY MEZI NABÍDKOU A POPTÁVKOU

HLAVA I

Spolupráce mezi členskými státy a s Komisí

Článek 13

1. Členské státy nebo Komise podnikají nebo společně vypracují studii v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti, kterou považují za nezbytnou k zajištění volného pohybu pracovníků uvnitř Společenství.

Ústřední služby zaměstnanosti členských států úzce spolupracují v oblasti vyrovnávání nabídky a poptávky po zaměstnání ve Společenství a souvisejícího umisťování pracovníků.

2. K tomuto účelu určí členské státy zvláštní služby, které jsou pověřeny organizováním činnosti ve výše uvedených oblastech a které spolupracují mezi sebou navzájem a s útvary Komise.

Členské státy oznámí Komisi všechny změny v pověření těchto služeb; Komise tato sdělení pro informaci zveřejní v Úředním věstníku Evropských společenství.

Článek 14

1. Členské státy předají Komisi informace o obtížích týkající se volného pohybu a zaměstnávání pracovníků a související údaje, jakož i informace o stavu a vývoji zaměstnanosti podle regionů a oborů.

2. Komise určí ve spolupráci s technickým výborem způsob, kterým se připravují informace uvedené v odstavci 1, jakož i pravidelnost jejich předávání. Ke zhodnocení situace na svých

tržích práce používají členské státy jednotná kritéria, která na základě výsledků práce technického výboru, provedené na základě čl. 33 písm. d), stanoví Komise po konzultaci poradního výboru.

3. V souladu s postupem stanoveným Komisí a ve shodě s technickým výborem zašle zvláštní služba každého členského státu zvláštním službám ostatních členských států a Evropskému koordináčnímu úřadu informace o životních a pracovních podmínkách a o stavu trhu práce, které mohou pracovníkům z jiných členských států poskytovat přehled. Tyto informace jsou pravidelně aktualizovány.

Zvláštní služby ostatních členských států zajistí těmto informacím širokou publicitu, zejména jejich rozšířením v příslušných orgánech práce a pomocí všech vhodných sdělovacích prostředků sloužících k informování dotyčných pracovníků.

HLAVA II

Mechanismus pro dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou

Článek 15

1. Zvláštní služba každého členského státu předá alespoň jednou měsíčně zvláštním službám ostatních členských států a Evropskému koordináčnímu úřadu výkaz, vypracovaný podle povolání a podle regionu:

- a) nabídek volných pracovních míst, kterým nemohou vyhovět nebo kterým by nemohli vyhovět pracovníci na vnitrostátním trhu práce;
 - b) uchazečů o zaměstnání, kteří prohlásili, že jsou schopni vykonávat zaměstnání v jiné zemi.
- Zvláštní služba každého členského státu předá tyto informace příslušným službám a subjektům zaměstnanosti.

2. Výkazy uvedené v odstavci 1 jsou rozšiřovány podle jednotného systému, který vypracuje Evropský koordináční úřad ve spolupráci s technickým výborem do osmnácti měsíců od vstupu tohoto nařízení v platnost.

Článek 16

1. Všechny nabídky volných pracovních míst předložené službám zaměstnanosti členského státu, které nemohou být uspokojeny na vnitrostátním trhu práce a mohou se stát předmětem vyrovnání nabídky a poptávky na úrovni Společenství na základě výkazů podle článku 15, se oznamují příslušným službám zaměstnanosti členského státu, který upozornil na volné pracovníky ve shodném povolání.

2. Tyto služby předloží službám prvního členského státu vhodné a přesné žádosti o zaměstnání. Ve lhůtě 18 dnů od obdržení sdělení o volném pracovním místě službami druhého státu jsou tyto žádosti předloženy zaměstnavatelům se stejnou předností, jaká je udělována vlastním pracovníkům vůči státním příslušníkům třetích států. V této lhůtě jsou nabídky předloženy třetím státům pouze tehdy, pokud je množství volných pracovníků státních příslušníků členských států v povolání, které odpovídá těmto volným pracovním místům, považováno členským státem, který nabídku poskytl, za nedostatečné.

3. Odstavec 1 se nevztahuje na nabídky volných pracovních míst předložené pracovníkům, kteří jsou státními příslušníky třetích států, pokud:

- a) jsou tyto nabídky jmenovité a mají zvláštní povahu založenou na:
 - i) požadavku odborného vzdělání týkajícího se specializace, důvěrné povahy nabízeného zaměstnání nebo předchozích profesních vztahů,
 - ii) rodinných vztazích mezi zaměstnavatelem a požadovaným pracovníkem nebo mezi ním a pracovníkem, který v podniku pravidelně pracuje již alespoň jeden rok.
- Body i) a ii) se použijí v souladu s ustanoveními přílohy;
- b) se tyto nabídky týkají získávání jednotných skupin sezónních pracovníků, z nichž alespoň jeden člen dostal jmenovitou nabídku;
 - c) tato volná pracovní místa nabízejí zaměstnavatelé a týkají se pracovníků, kteří mají bydliště v pohraničních regionech na společných hranicích členského státu a třetího státu;

d) zaměstnavatel nabízí volná pracovní místa pracovníkům z třetích zemí z důvodů souvisejících s řádným fungováním podniku a pokud služby zaměstnanosti, které zasáhnou z důvodu zajištění zaměstnání pro vlastní pracovníky nebo pro pracovníky ostatních členských států Společenství, shledají, že důvody předložené zaměstnavatelem jsou odůvodněné.

Článek 17

1. Činnosti vymezené v článku 16 vykonávají zvláštní služby. Avšak v případech, kdy jsou zmocněny ústředními službami a kdy to uspořádání orgánů práce členského státu a používaný způsob zprostředkování umožňují:

a) regionální služby zaměstnanosti členských států:

i) na základě výkazů uvedených v článku 15, po kterých následují příslušná opatření, přímo přistoupí ke zprostředkování a k vyrovnání nabídky a poptávky,

ii) vytvoří přímé vztahy pro dosažení rovnováhy:

- v případě jmenovité nabídky,

- v případě individuální žádosti o zaměstnání předložené buď určené službě zaměstnanosti, nebo zaměstnavateli vykonávajícímu svou činnost v oblasti, pro kterou je místně příslušná tato služba,

- v případě, kdy se vyrovnání týká sezónních pracovníků, kteří musí být zaměstnání co nejdříve;

b) služby místně příslušné pro pohraniční oblasti dvou nebo více členských států si pravidelně vyměňují údaje týkající se volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání, které na jejich úrovni nebyly uspokojeny, a provedou přímo mezi sebou a v souladu se svými vztahy s ostatními službami zaměstnanosti svých zemí zprostředkování a vyrovnání nabídky a poptávky po zaměstnání;

c) úřady práce specializované pro některá povolání nebo určité kategorie osob mezi sebou naváží přímou spolupráci.

2. Zúčastněné členské státy zašlou Komisi seznam služeb uvedených v odstavci 1, který sestaví po vzájemné dohodě; Komise tento seznam a jeho změny pro informaci zveřejní v Úředním věstníku Evropských společenství.

Článek 18

Využití postupů pro získávání pracovníků, které používají subjekty pro provádění ustavené v dohodách uzavřených mezi dvěma nebo více členskými státy, není povinné.

HLAVA III

Opatření pro kontrolu rovnováhy na trhu práce

Článek 19

1. Dvakrát za rok na základě zprávy Komise vypracované v souladu s informacemi poskytnutými členskými státy analyzují tyto státy spolu s Komisí:

- výsledky zprostředkování a vyrovnávání nabídky a poptávky po zaměstnání na úrovni Společenství,

- počet umístění státních příslušníků členských států,

- předpokládaný vývoj situace na trhu práce, a, je-li to možné, pohybu pracovníků uvnitř Společenství.

2. Členské státy spolu s Komisí prozkoumají všechny možnosti pro poskytnutí přednosti státním příslušníkům členských států při obsazování volných pracovních míst s cílem dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po zaměstnání uvnitř Společenství. K tomuto účelu přijmou nezbytná opatření.

Článek 20

1. Pokud v členském státě došlo k poruchám nebo pokud členský stát očekává poruchy na trhu práce, které mohou vyvolat vážné ohrožení životní úrovně a úrovně zaměstnanosti v regionu nebo v oboru, upozorní na to Komisi a ostatní členské státy a podá jim všechny nezbytné údaje.

2. Členské státy a Komise přijmou veškerá opatření k zajištění informovanosti, aby se pracovníci Společenství neucházeli o zaměstnání v dotyčném regionu nebo oboru.

3. Aniž je tím dotčeno použití ustanovení Smlouvy a připojených protokolů, může členský stát uvedený v odstavci 1 požádat Komisi, aby prohlásila, že k zajištění nápravy situace v dotyčném regionu nebo oboru musí být postupy pro vyrovnání nabídky a poptávky podle článků 15, 16 a 17 částečně nebo úplně zastaveny.

Komise rozhodne o zastavení jako takovém a jeho délce do dvou týdnů po podání žádosti. V prekluzní lhůtě dvou týdnů může každý členský stát požádat Radu o zrušení nebo změnu tohoto rozhodnutí. Rada o této žádosti rozhodne ve lhůtě dvou týdnů.

4. Rozhodne-li se o zastavení, nevyhoví služby zaměstnanosti ostatních členských států, které nabídlly volné pracovníky, nabídkám zaměstnání, které jim přímo předloží zaměstnanci členského státu uvedeného v odstavci 1.

HLAVA IV

Evropský koordinační úřad

Článek 21

Obecným úkolem Evropského úřadu pro koordinaci vyrovnávání nabídky a poptávky po zaměstnání, zřízeného v rámci Komise (a v tomto nařízení nazývaného "Evropský koordinační úřad"), je podporovat zprostředkování a vyrovnávání nabídky a poptávky po zaměstnání na úrovni Společenství. Zejména je pověřen všemi technickými úkoly, které jsou v této oblasti na základě tohoto nařízení svěřeny Komisi, a zvláště poskytováním pomoci vnitrostátním službám zaměstnanosti.

Provádí syntézu informací uvedených v článcích 14 a 15 a údajů vyplývajících ze studií a výzkumů prováděných na základě článku 13 za účelem zveřejnění užitečných poznatků o pravděpodobném vývoji trhu práce ve Společenství; tyto poznatky se předkládají zvláštním službám členských států, poradnímu výboru a technickému výboru.

Článek 22

1. Evropský koordinační úřad je zejména pověřen, aby:

a) koordinoval praktická opatření nezbytná ke zprostředkovávání a vyrovnávání nabídky a poptávky po zaměstnání na úrovni Společenství a analyzoval z toho vyplývající pohyb pracovníků;

b) přispíval ve spolupráci s technickým výborem k zavedení společných prostředků činnosti na administrativní a technické úrovni k dosažení těchto cílů;

c) prováděl, objeví-li se zvláštní potřeba, v dohodě se zvláštními službami zprostředkování nabídek a poptávky po zaměstnání, jejichž vyrovnání provádějí tyto služby.

2. Předává zvláštním službám nabídky volných pracovních míst a žádosti o zaměstnání, které byly přímo zaslány Komisi, a je informován o jejich vyřizování.

Článek 23

Komise může v dohodě s příslušným orgánem každého členského státu a v souladu s podmínkami a podrobnostmi, které určí na základě stanoviska technického výboru, organizovat návštěvy a přidělení úředníků ostatních členských států a doškolovací programy pro specializované zaměstnance.

ČÁST TŘETÍ

SUBJEKTY PRO ZAJIŠŤOVÁNÍ ÚZKÉ SPOLUPRÁCE MEZI ČLENSKÝMI STÁTY V OBLASTI VOLNÉHO POHYBU PRACOVNÍKŮ A JEJICH ZAMĚSTNÁVÁNÍ

HLAVA I

Poradní výbor

Článek 24

Poradní výbor má za úkol být nápomocen Komisi při zkoumání všech otázek, které vyplývají z provádění Smlouvy a opatření přijatých k jejímu provedení v oblasti volného pohybu pracovníků a jejich zaměstnávání.

Článek 25

Poradní výbor je pověřen, aby zejména:

- a) zkoumal obtíže volného pohybu a zaměstnávání v rámci vnitrostátních politik zaměstnanosti s cílem koordinovat politiky zaměstnanosti členských států na úrovni Společenství a přispívat tak k rozvoji hospodářství a ke zlepšení rovnováhy na trhu práce;
- b) obecně studoval důsledky používání tohoto nařízení a případných doplňujících opatření;
- c) případně předkládal Komisi odůvodněné návrhy na přezkum tohoto nařízení;
- d) zaujímal, na žádost Komise nebo z vlastního podnětu, odůvodněná stanoviska k obecným nebo zásadním otázkám, zejména v oblasti výměny informací o vývoji trhu práce, pohybu pracovníků mezi členskými státy, programů nebo opatření k rozvoji poradenství pro volbu povolání a odborného vzdělávání, které mohou vést ke zlepšení možností volného pohybu a zaměstnávání, jakož i všech forem pomoci pracovníkům a jejich rodinám, včetně sociální pomoci a ubytování pracovníků.

Článek 26

1. Poradní výbor se skládá ze šesti členů za každý členský stát, z nichž dva zastupují vládu, dva odborové organizace a dva organizace zaměstnavatelů.
2. Každý členský stát jmenuje pro každou z kategorií uvedených v odstavci 1 jednoho náhradníka.
3. Funkční období členů a jejich náhradníků je dva roky. Mohou být jmenováni opakovaně. Po uplynutí funkčního období zůstávají členové a jejich náhradníci ve funkci, dokud nejsou nahrazeni nebo dokud nejsou znovu jmenováni.

Článek 27

Členy a náhradníky poradního výboru jmenuje Rada, která při výběru zástupců odborů a organizací zaměstnavatelů usiluje o to, aby bylo ve výboru dosaženo rovnoměrného zastoupení různých dotyčných hospodářských odvětví.

Seznam členů a náhradníků Rada pro informaci zveřejní v Úředním věstníku Evropských společenství.

Článek 28

Poradnímu výboru předsedá člen Komise nebo jeho zástupce. Předseda nehlasuje. Výbor se schází nejméně dvakrát ročně. Svolává ho předseda z vlastního podnětu nebo na žádost nejméně jedné třetiny členů. Funkce sekretariátu zajišťují útvary Komise.

Článek 29

Předseda může k účasti na zasedání pozvat jako pozorovatele nebo odborníky osoby nebo zástupce subjektů, kteří mají velkou zkušenost v oblasti zaměstnávání a pohybu pracovníků. Předsedovi mohou být nápomocni techničtí poradci.

Článek 30

1. Poradní výbor se platně usnází, pokud jsou přítomny dvě třetiny členů.
2. Stanoviska musí být odůvodněna; přijímají se nadpoloviční většinou platně odevzdaných hlasů; připojí se k nim poznámka, která uvádí názory vyjádřené menšinou, pokud o to požádá.

Článek 31

Poradní výbor určí své postupy práce v jednacím řádu, který vstupuje v platnost po schválení Radou na základě stanoviska Komise. Vstup v platnost případných změn, které se výbor rozhodne provést, podléhá stejnému postupu.

HLAVA II

Technický výbor

Článek 32

Technický výbor má být nápomocen Komisi při přípravě, prosazování a sledování výsledků všech technických prací a opatření k provedení tohoto nařízení a případných doplňujících předpisů.

Článek 33

Technický výbor je pověřen, aby zejména:

- a) podporoval a zdokonaloval spolupráci mezi dotčenými správními orgány členských států ve všech technických otázkách vztahujících se k volnému pohybu pracovníků a jejich zaměstnávání;
- b) vypracovával postupy pro organizaci společných činností dotčených správních orgánů;
- c) usnadňoval shromažďování informací pro využití Komise nebo vypracovávání studií a výzkumů stanovených v tomto nařízení a podporoval výměnu informací a zkušeností mezi dotčenými správními orgány;
- d) studoval z technického hlediska harmonizaci kritérií, podle nichž členské státy hodnotí situaci na svém trhu práce.

Článek 34

1. Technický výbor se skládá ze zástupců vlád členských států. Každá vláda jmenuje členem technického výboru jednoho z členů, který ji zastupuje v poradním výboru.

2. Každá vláda jmenuje ze svých dalších zástupců v poradním výboru, členů nebo náhradníků, jednoho náhradníka.

Článek 35

Technickému výboru předsedá člen Komise nebo jeho zástupce. Předseda nehlasuje.

Předsedovi a členům výboru mohou být nápomocni techničtí poradci.

Funkce sekretariátu zajišťují útvary Komise.

Článek 36

Návrhy podané a stanoviska zaujatá technickým výborem jsou předkládány Komisi a oznamovány poradnímu výboru. K těmto návrhům a stanoviskům se připojí poznámka, která uvádí názory vyjádřené různými členy technického výboru, pokud o to požádají.

Článek 37

Technický výbor určí své postupy práce v jednacím řádu, který vstupuje v platnost po schválení Radou na základě stanoviska Komise. Vstup v platnost případných změn, které se výbor rozhodne provést, podléhá stejnému postupu.

ČÁST ČTVRTÁ

PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

HLAVA I

Přechodná ustanovení

Článek 38

Dokud Komise nepřijme jednotný systém uvedený v čl. 15 odst. 2, navrhuje Evropský koordinační úřad veškerá opatření potřebná pro zpracování a rozšiřování výkazů uvedených v čl. 15 odst. 1.

Článek 39

Jednací řády poradního výboru a technického výboru, které jsou použitelné v okamžiku vstupu tohoto nařízení v platnost, zůstávají použitelné i nadále.

Článek 40

Do vstupu v platnost opatření, která mají přijmout členské státy k provedení směrnice Rady ze dne 15. října 19687, a pokud je na základě opatření přijatých členskými státy k provedení směrnice Rady ze dne 25. března 19648 k určení doby platnosti a prodloužení povolení pobytu nezbytné pracovní povolení podle článku 22 nařízení č. 38/64/EHS, může být toto pracovní povolení nahrazeno prohlášením zaměstnavatele o zaměstnání nebo osvědčením o zaměstnání s uvedením doby zaměstnání. Jakékoli prohlášení zaměstnavatele nebo osvědčení o zaměstnání dokládající, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, má stejný účinek jako trvalé pracovní povolení.

Článek 41

Jestliže z důvodů zrušení pracovních povolení nemá členský stát již možnost pokračovat v sestavování určitých statistik o zaměstnávání cizích pracovníků, může pro statistické účely

zachovat pracovní povolení pro státní příslušníky ostatních členských států, dokud nezavede nové statistické metody a nejpozději do 31. prosince 1969. Pracovní povolení musí být vydáno automaticky a musí být platné až do skutečného zrušení pracovních povolení v tomto členském státě.

HLAVA II

Závěrečná ustanovení

Článek 42

1. Tímto nařízením nejsou dotčena ustanovení Smlouvy o založení Evropského společenství uhlí a oceli, která se vztahují na pracovníky s uznanou kvalifikací v uhelných a ocelářských oborech, ani ustanovení Smlouvy o založení Evropského společenství pro atomovou energii, která se vztahují na přístup ke kvalifikovaným zaměstnáním v oblasti jaderné energie, ani předpisy přijaté k provedení těchto smluv.

Toto nařízení se však vztahuje na kategorie pracovníků uvedených v prvním pododstavci a jejich rodinné příslušníky, pokud jejich právní postavení není zmíněnými smlouvami nebo předpisy upraveno.

2. Tímto nařízením nejsou dotčena opatření přijatá v souladu s článkem 51 Smlouvy.

3. Toto nařízení se nedotýká povinností členských států:

- vyplývajících ze zvláštních vztahů nebo budoucích dohod s některými neevropskými zeměmi nebo územími, které jsou založeny na institucionálních vazbách existujících v době vstupu tohoto nařízení v platnost, nebo
- vyplývajících z dohod s některými neevropskými zeměmi nebo územími existujících v době vstupu tohoto nařízení v platnost, které jsou založeny na institucionálních vazbách mezi nimi. Pracovníci z těchto zemí nebo území, kteří v souladu s tímto ustanovením vykonávají zaměstnání na území některého z těchto členských států, se nemohou dovolávat práv z tohoto nařízení na území ostatních členských států.

Článek 43

Členské státy sdělí Komisi pro informaci znění smluv, úmluv nebo ujednání, které mezi sebou uzavřou v oblasti zaměstnanosti, mezi dnem jejich podpisu a dnem jejich vstupu v platnost.

Článek 44

Komise přijme prováděcí opatření nezbytná k uvedení tohoto nařízení v účinek. Za tímto účelem úzce spolupracuje s ústředními orgány členských států.

Článek 45

Komise předloží Radě návrhy na odstranění, za podmínek stanovených Smlouvou, omezení přístupu k zaměstnání pracovníků, kteří jsou státními příslušníky členských států, pokud neexistence vzájemného uznávání diplomů, osvědčení a jiných dokladů o dosažené kvalifikaci může být překážkou volného pohybu pracovníků.

Článek 46

Náklady na fungování výborů uvedených v části třetí jsou zahrnuty do rozpočtu Evropských společenství do oddílu, který se týká Komise.

Článek 47

Toto nařízení se vztahuje na území členských států a jejich státní příslušníky, aniž jsou dotčeny články 2, 3, 10 a 11.

Článek 48

Nařízení č. 38/64/EHS se použije do dne vstupu tohoto nařízení v platnost.

Toto nařízení je závazné v celém rozsahu a přímo použitelné ve všech členských státech.

V Lucemburku dne 15. října 1968.

Za Radu

G. SEDATI

předseda

PŘÍLOHA

Pro účely čl. 16 odst. 3 písm. a):

1. "Specializací" se rozumí vysoká kvalifikace nebo rozšířená kvalifikace, která se vztahuje na práci nebo řemeslo, které vyžadují zvláštní technické znalosti; vztahuje se zejména na vedoucí skupin v případě sezónních pracovníků najímaných ve skupinách.
2. "Důvěrná povaha zaměstnání" se týká zaměstnání, jehož výkon vyžaduje v souladu se zvyklostmi hostitelské země zvláštní vztah důvěrnosti mezi zaměstnavatelem a pracovníkem.
3. "Předchozí profesní vztahy" existují, pokud zaměstnavatel požaduje na území členského státu zaměstnání pracovníka, kterého již zaměstnával na stejném území po dobu nejméně dvanácti měsíců během posledních čtyř let.
4. "Rodinnými vztahy" se rozumí pokrevní příbuzenství a švagrovství až do druhého stupně mezi zaměstnavatelem a pracovníkem a pokrevní příbuzenství prvního stupně mezi dvěma pracovníky.

1 Úř. věst. 268, 6.11.1967, s. 9.

2 Úř. věst. 298, 7.12.1967, s. 10.

3 Úř. věst. 57, 26.8.1961, s. 1073/61.

4 Úř. věst. 62, 17.4.1964, s. 965/64.

5 Úř. věst. L 257, 19.10.1968, s. 1.

6 Úř. věst. 159, 2.11.1963, s. 2661/63.

7 Úř. věst. L 257, 19.10.1968, s. 13.

8 Úř. věst. 62, 17.4.1964, s. 981/64.

EU enlargement

The new EU of 25 compared to EU15

With the accession of 10 new Member States - the **Czech Republic, Estonia, Cyprus, Latvia, Lithuania, Hungary, Malta, Poland, Slovenia and Slovakia** - the **European Union** will undergo the greatest enlargement in its history. What will be the impact of the 10 **Acceding Countries** on the new **EU** compared with **EU15**? And how will the **EU25** compare with the **United States**?

For this event, **Eurostat, the Statistical Office of the European Communities**, publishes today a compilation of economic and social indicators¹ drawing a portrait of the European Union of 25 Members.

EU25 compared to EU15: almost 20% increase in population

	Total population on 1 January 2004 (millions)	Structure of the population by age in 2002		
		% aged < 15	% aged 15-64	% aged > 65
EU25	454.9	16.8*	67.2*	16.0*
EU15	380.8	16.6*	66.8*	16.6*
Czech Republic	10.2	15.9	70.3	13.8
Estonia	1.3	17.7**	67.0**	15.2**
Cyprus	0.7	21.5	66.8	11.7
Latvia	2.3	16.6	67.8	15.5
Lithuania	3.4	19.0	66.8	14.2
Hungary	10.1	16.3	68.4	15.3
Malta	0.4	19.2	68.2	12.6
Poland	38.2	18.2	69.3	12.5
Slovenia	2.0	15.4	70.1	14.5
Slovakia	5.4	18.6	69.9	11.5
US	291.4	21.4	66.2	12.4

NB: Total population on 1 January 2004: Eurostat first estimates

* Estimated **2001

Among Acceding Countries highest life expectancy in Cyprus and Malta

	Life expectancy at birth (in years), 2002		Marriage rate (per 1000 inhabitants), 2002	Divorce rate (per 1000 inhabitants), 2002	Fertility rate (children per woman), 2002	Births outside marriage (in % of all births), 2002	Infant mortality (per 1000 live births), 2002
	Men	Women					
EU25	74.8	81.3	4.9	1.9	1.5	29.0	4.8
EU15	75.8	81.9	4.8	1.9	1.5	30.2	4.5
Czech Republic	72.1	78.7	5.2	3.1	1.2	25.3	4.1
Estonia	65.3	77.1	4.3	3.0	1.4	56.3	5.7
Cyprus	76.1	81.0	14.0	1.9	1.5	2.3	4.9
Latvia	64.8	76.0	4.2	2.5	1.2	43.1	9.8
Lithuania	66.3	77.5	4.7	3.0	1.2	27.9	7.9
Hungary	68.3	76.6	4.5	2.5	1.3	31.4	7.2
Malta*	76.1	81.2	5.7	-	1.5	15.0	6.1
Poland	70.4	78.3	5.0	1.2	1.2	14.4	7.5
Slovenia	72.7	80.5	3.3	1.2	1.2	40.2	3.9
Slovakia	69.9	77.8	4.7	2.2	1.2	21.6	7.6
US	73.8	79.4	8.4	4.3	2.1	34.0	6.9

NB: Life expectancy: Cyprus 2001, Births outside marriage: Cyprus 2000

* Divorce is illegal in Malta

EU25 compared to EU15: almost 5% increase in GDP

	GDP			Sectoral breakdown of Gross Value Added in 2002*** in %		
	bn euro, 2002	Volume per head* EU15=100 2002	Annual growth rate** Q3-03/Q3-02	Agriculture	Industry	Services
EU25	9 613	91	0.5	2.1	27.2	70.7
EU15	9 169	100	0.4	2.0	27.0	71.0
Czech Republic	78	62	3.4	3.2	37.3	59.5
Estonia	7	40	4.6	5.4	29.3	65.3
Cyprus	11	77	2.2	4.1	20.3	75.6
Latvia	9	35	7.3	4.7	24.7	70.6
Lithuania	15	39	8.8	7.1	30.5	62.4
Hungary	69	53	2.9	3.7	30.7	65.6
Malta	4	69	1.9	2.8	28.1	69.1
Poland	202	41	3.9	3.1	30.0	66.9
Slovenia	23	69	2.3	3.0	35.2	61.8
Slovakia	26	47	4.2	4.4	31.1	64.5
US	11 084	137	3.6	1.4	20.1	78.6

* Data are expressed in terms of Purchasing Power Standards (PPS), a unit that is independent of any national currency and which removes the distortions due to price differences. The PPS values are derived by using Purchasing Power Parities (PPPs), obtained as a weighted average of relative price ratios in respect of a homogeneous basket of goods and services, comparable and representative for each country.

** Non seasonally adjusted data, except for the US

*** US: 2001 data

Annual inflation: 2.0% in EU25 and EU15 in 2003

	Inflation, annual average rate of change 2003/2002						
	All items	Food & drink	Alcohol & tobacco	Housing	Transport	Communication	Restaurants & hotels
EU25	2.0	1.6	4.5	2.8	2.5	-0.4	3.2
EU15	2.0	1.9	4.9	2.6	2.5	-0.5	3.2
Czech Republic	-0.1	-2.0	0.9	0.7	0.4	-2.8	2.4
Estonia	1.4	-1.9	3.0	3.2	-0.3	5.0	3.7
Cyprus	4.0	5.2	18.0	11.0	0.2	-13.5	5.8
Latvia	2.9	2.6	1.6	4.6	3.5	-3.9	2.6
Lithuania	-1.1	-3.7	3.3	0.3	1.9	-0.5	0.0
Hungary	4.7	1.4	11.1	7.6	4.3	1.6	8.9
Malta	:	:	:	:	:	:	:
Poland	0.7	-1.2	-2.5	3.3	4.6	-0.1	1.2
Slovenia	5.7	4.4	11.8	5.7	4.5	1.1	8.6
Slovakia	8.8	3.3	12.1	22.2	9.4	3.0	7.8
US	2.3	2.1	2.0	2.5	3.1	-1.4	:

: Data not available

Unemployment rate 1% higher in EU25 than in EU15

	Unemployment rate* January 2004, in %			Employment rate** 2002 in %			Part time empl. (as % of total) 2002		Temporary empl. (as % of total) 2002	
	Total	Female	Under 25	Total	Female	Male	Total	Female	Total	Female
EU25	9.0	9.9	17.8	62.9	54.7	71.0	16.6	29.8	12.8	13.7
EU15	8.0	8.9	15.4	64.3	55.6	72.8	18.2	33.5	13.1	14.3
Czech Republic	8.0	10.3	18.3	65.4	57.0	73.9	4.8	8.3	8.3	9.5
Estonia	9.5	9.5	21.0	62.0	57.9	66.5	6.7	9.6	2.2	1.7
Cyprus	4.7	5.3	10.4	68.6	59.1	78.9	7.2	11.3	9.1	12.7
Latvia	10.5	10.7	17.0	60.4	56.8	64.3	9.3	11.2	11.6	9.4
Lithuania	11.7	12.7	25.0	59.9	57.2	62.7	9.8	11.0	7.5	4.8
Hungary	5.9	5.7	12.8	56.6	50.0	63.5	3.6	5.1	7.4	6.8
Malta	8.8	12.4	20.7	54.5	33.6	75.3	8.8	18.9	4.2	5.6
Poland	19.1	19.9	40.7	51.5	46.2	56.9	10.7	13.4	15.5	14.6
Slovenia	6.4	7.0	15.8	63.4	58.6	68.2	6.6	8.3	14.7	16.7
Slovakia	16.6	16.9	30.5	56.8	51.4	62.4	1.9	2.7	4.8	4.4
US	5.7	5.6	12.0	62.7	56.3	69.7	:	:	:	:

* Unemployment rates represent the number of people unemployed (aged 15 to 74) as a percentage of the labour force. The labour force is the total number of people employed and unemployed.

** Employment rates represent employed persons as a percentage of the same age population (15-64 years).

: Data not available

Hourly labour costs and labour productivity lower in EU25 than EU15

	Hourly labour costs* euros, 2000	Labour productivity per person employed**, 000 euros, 2002	Weekly working hours 2002
EU25	19.09	51.9	39.2
EU15	22.21	57.6	38.7
Czech Republic	3.90	16.9	42.4
Estonia	3.03	12.0	40.8
Cyprus	10.74	:	40.9
Latvia	2.42	12.0	43.6
Lithuania	2.71	10.7	39.4
Hungary	3.83	17.0	41.2
Malta	:	:	:
Poland	4.48	16.9	42.7
Slovenia	8.98	25.4	41.3
Slovakia	3.06	13.3	42.1

NB: The figures relate to industry and market services

* Hourly labour costs: total annual labour costs divided by the total number of hours worked. EU25 does not include Belgium and Malta. EU15 does not include Belgium.

** Gross Value added at current prices per person employed. EU25 does not include Cyprus and Malta.

: Data not available.

More than 20% of persons aged 25-64 in the EU25 have completed higher education

	Percentage of persons (25-64 years) with completed higher education (university or equivalent), 2002			Public expenditure on education as % of GDP, 2001**	Gross domestic expenditure on R&D as % of GDP, 2001***
	Total	Women	Men		
EU25	20.4	19.7	21.1	4.93	1.91
EU15	21.8	20.8	22.8	4.94	1.98
Czech Republic	11.8	10.0	13.6	4.28	1.30
Estonia	29.7	*	*	6.83	0.78
Cyprus	*	*	*	5.69	0.26
Latvia	19.6	22.0	16.8	6.39	0.44
Lithuania	21.9	25.4	17.9	6.03	0.69
Hungary	14.1	14.5	13.7	5.15	0.95
Malta	8.8	7.4	11.1	4.73	:
Poland	12.2	13.7	10.6	5.42	0.68
Slovenia	14.8	16.5	*	:	1.57
Slovakia	10.8	11.0	10.6	4.03	0.64
US	26.7	25.1	28.5	5.16	2.74

* Data unreliable owing to small sample size

** EU25 and EU15: 2000 data. 2001 data are still provisional.

*** EU25 and EU15: estimated.

: Data not available.

Intra-EU25 trade accounts for two thirds of total trade of EU25

	Trade with EU25 as % of total trade, 2002	Extra-EU25 trade, 2002 (bn euro)		
		Exports	Imports	Balance
EU25	66	903.5	942.6	-39.1
EU15	66	872.4	882.2	-9.7
Czech Republic	78	6.2	11.9	-5.7
Estonia	74	0.7	1.6	-0.9
Cyprus	57	0.2	1.7	-1.5
Latvia	77	0.5	1.0	-0.4
Lithuania	62	1.7	3.5	-1.8
Hungary	72	6.6	14.5	-7.9
Malta	59	1.1	0.9	0.2
Poland	74	8.6	17.9	-9.4
Slovenia	72	3.6	2.7	0.8
Slovakia	80	1.8	4.8	-3.0
US	21	713.6*	1 235.9*	-522.4*

* Total US external trade.

Motor cars, medicines and telecoms equipment the major exports in both EU25 and EU15

The three main export products* by value, 2002						
EU25	Motor cars	7%	Medicines	4%	Telecoms equipment	3%
EU15	Motor cars	7%	Medicines	4%	Telecoms equipment	3%
Czech Republic	Motor cars	8%	Motor vehicle parts	7%	Computers	5%
Estonia	Telecoms equipment	15%	Furniture	7%	Wood, simply worked	6%
Cyprus	Medicines	17%	Fruit and nuts	7%	Vegetables	6%
Latvia	Wood, simply worked	17%	Wood in the rough	5%	Iron and steel bars	5%
Lithuania	Refined petroleum oils	16%	Ships	7%	Motor cars	6%
Hungary	Telecoms equipment	11%	Engines	9%	Computers	5%
Malta	Electronic components	49%	Men's clothes	7%	Aircraft	5%
Poland	Furniture	7%	Ships	6%	Engines	4%
Slovenia	Motor cars	8%	Furniture	7%	Household electricals	6%
Slovakia	Motor cars	15%	Refined petroleum oils	5%	Flat rolled iron and steel	5%
US	Electronic components	7%	Aircraft	6%	Motor vehicle parts	4%

* Products classified at 3-digit level of the SITC, Standard International Trade Classification

Acceding countries spend a higher proportion on food and drinks

	Breakdown of household final consumption expenditure by purpose, as % of total, 2002					
	Food and non-alcoholic drinks	Alcoholic beverages and tobacco	Housing	Transport	Recreation and culture	Other categories, including clothing and furniture
EU25	13.2	3.8	21.1	13.6	9.5	38.7
EU15	12.8	3.6	21.0	13.7	9.6	39.3
Czech Republic*	18.8	8.9	22.8	10.5	10.9	28.1
Estonia	22.9	8.7	21.0	11.3	7.5	28.6
Cyprus*	19.6	4.8	7.7	13.1	7.9	46.9
Latvia*	25.5	8.0	16.1	9.5	7.6	33.4
Lithuania*	30.7	7.4	14.0	14.9	7.0	26.1
Hungary	19.4	8.3	18.4	15.0	7.8	31.1
Malta	20.4	6.0	5.9	13.2	7.8	46.6
Poland	19.9	6.5	24.6	12.8	6.3	29.7
Slovenia	17.2	4.8	20.0	14.9	9.5	33.7
Slovakia	22.1	5.8	23.1	9.5	9.1	30.4
US	13.6	2.8	18.5	11.9	8.6	44.7

* 2000

More cars, PCs and Internet users per inhabitant in the US than in EU25 - fewer mobile phones

	Number of cars per 100 inhabitants, 2001	Number of mobile telephones per 100 inhabitants, 2002	Number of personal computers per 100 inhabitants, 2002	Number of Internet users per 100 inhabitants, 2002
EU25	46	74	31	33
EU15	49	78	34	36
Czech Republic	34	84	18	26
Estonia	30	65	21	33
Cyprus	37	58	27	29
Latvia	25	39	17	13
Lithuania	33	47	11	14
Hungary	24	68	11	16
Malta	50	70**	26	21
Poland	27	36	11	23
Slovenia	44	77	30	38
Slovakia	24	54	18	16
US	75*	49**	66	55

* 2000

** Source: ITU, International Telecommunications Union

Municipal waste one-third lower in the EU25 compared with the US

	Municipal waste collected, kg per capita 2002*	Fertilizer consumption, kg/ha 2001	Greenhouse gases emissions in tonnes CO ₂ equivalent per 1000 inhabitants, 2000
EU25	519	109.5	10.8
EU15	559	120.2	10.7
Czech Republic	277	91.7	14.3
Estonia	489	47.4	14.4
Cyprus	704	157.5	10.1
Latvia	303	25.8	4.4
Lithuania	288	46.5	6.8
Hungary	478	52.1	8.2
Malta	534	71.8	7.5
Poland	272	85.3	9.9
Slovenia	465	142.2	9.9
Slovakia	283	51.4	9.0
US	749	47.7	:

* EU25, EU15, Malta, Poland: estimated; US: 2000 data

: Data not available

Lower incidence rates on AIDS in the EU25 than in EU15

	Number of GP (general physicians) per 100 000 inhabitants, 2001*	Number of dentists per 100 000 inhabitants, 2001**	AIDS – Incidence rates per 1 000 000 inhabitants, 2002***	Tuberculosis incidence rates per 100 000 inhabitants, 2001****
EU25	348	57	22	15
EU15	363	61	25	12
Czech Republic	378	65	1	13
Estonia	313	80	3	59
Cyprus	255	84	:	:
Latvia	296	62	23	88
Lithuania	380	67	2	86
Hungary	293	36	3	33
Malta	312	40	10	4
Poland	224	26	3	28
Slovenia	227	61	1	19
Slovakia	334	45	0	20
US	251	62	:	6

* EU25: estimated, EU15: 1999, US: 2000

** EU25: estimated, EU15: 1998, US: 2000

*** Data adjusted for reporting delays. EU25: estimated (not incl. Cyprus)

**** EU25: estimated (not incl. Cyprus)

: Data not available

Diseases of the circulatory system generally higher in acceding countries

Causes of death as % of total, 2002*	Women				Men			
	Diseases of the circulatory system	Cancer (malignant neoplasm)	Transport accidents	Suicide	Diseases of the circulatory system	Cancer (malignant neoplasm)	Transport accidents	Suicide
EU25	45.7	22.0	0.6	0.6	38.1	28.2	1.8	1.9
EU15	43.6	22.1	0.5	0.6	36.7	28.9	1.7	1.7
Czech Republic	58.5	23.6	0.7	0.6	47.2	29.4	2.0	2.2
Estonia	62.8	17.4	0.6	0.8	46.3	19.9	2.1	3.2
Cyprus	38.8	9.3	0.5	0.1	40.2	10.7	1.5	0.3
Latvia	63.3	15.9	0.9	0.9	48.7	18.9	2.8	3.2
Lithuania	64.2	18.1	1.1	1.3	45.7	20.1	2.9	6.0
Hungary	57.2	22.4	0.7	1.0	45.3	27.1	1.9	3.2
Malta	47.8	21.7	0.1	0.6	40.8	25.8	1.0	0.7
Poland	53.1	21.2	0.9	0.6	42.8	24.6	2.8	2.5
Slovenia	44.4	24.1	0.8	1.2	32.7	29.0	2.4	4.5
Slovakia	62.9	19.8	0.7	0.5	48.5	25.3	2.4	2.1
US	37.4	21.6	1.2	0.5	34.0	24.3	2.8	2.1

* Cyprus, Slovakia: 2001; Malta: 2000. EU25: estimated

EU25 compared to EU15: 25% higher production cereals

	Production, 2002* (1000 tonnes)			Population, 2002* (1000 head)		
	Cereals	Potatoes	Milk	Cows	Pigs	Sheep
EU25	267 479	66 926	130 064	88 716	154 155	90 016
EU15	214 059	46 364	114 616	78 485	122 009	87 678
Czech Republic	6 771	901	2 594	1 462	3 429	103
Estonia	559	286	495	253	345	30
Cyprus	127	121	135	58	491	293
Latvia	1 029	768	385	388	453	32
Lithuania	2 539	1 531	970	779	1 061	14
Hungary	11 703	752	1 904	770	5 082	1 103
Malta	12	28	43	19	78	8
Poland	26 877	15 524	7 436	5 421	18 997	332
Slovenia	611	166	482	473	656	107
Slovakia	3 194	484	1 002	608	1 554	316
US	298 600	23 161	74 996	96 704	58 943	6 685

* Cereals: Estonia, Cyprus 2001, Malta 2000. Potatoes: Cyprus 2001. Milk: Cyprus 2000, US 2001. Sheep: Malta 2001.

1. More information can be found in the forthcoming publication released by Eurostat: 'Statistics in Focus' Theme 2 : 'An overview of the Economy of the New Member States' available for free download from the Eurostat website.

Issued by:
Eurostat Press Office

**BECH Building
L-2920 LUXEMBOURG**

**Tel: +352-4301-33 444
Fax: +352-4301-35 349
eurostat-pressoffice@cec.eu.int**

Eurostat news releases on the Internet:
<http://europa.eu.int/comm/eurostat/>

Eurostat Data Shop network:
<http://europa.eu.int/comm/eurostat/>
Data Shop Services / List of Data Shops

ROZHODNUTÍ KOMISE

ze dne 23. prosince 2003,

kterým se provádí nařízení Rady (EHS) č. 1612/68, pokud jde o vyřizování nabídek volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání

(oznámeno pod číslem K(2002) 5236)

(Text s významem pro EHP)

(2003/8/ES)

KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství,

s ohledem na nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství¹ naposledy pozměněné nařízením (EHS) č. 2434/92², a zejména na článek 44 uvedeného nařízení,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Od počátečního zahájení činnosti sítě evropských služeb zaměstnanosti („EURES“), zřízené rozhodnutím Komise 93/569/EHS³ za účelem provádění nařízení Rady (EHS) č. 1612/68, bylo dosaženo velkého pokroku.
- (2) S ohledem na zkušenosti získané od roku 1993 a s přihlédnutím k vývoji prostředí EURES v poslední době a k jeho upevnění by tato síť měla být nyní posílena a plně zapojena do činností služeb zaměstnanosti členských států. Současná dělba odpovědností a rozhodovacích postupů by se měla změnit.
- (3) S ohledem na nadcházející rozšíření Evropské unie by se mělo plně vzít v úvahu zavedení EURES v přistupujících zemích při zajištění, že systém zůstane účinný a zvládnutelný.
- (4) V úvahu by měly být vzaty také možnosti dalšího zdokonalování a racionalizace poskytovaných služeb pomocí nových nástrojů informačních a komunikačních technologií.
- (5) Za tím účelem by EURES měla být sjednocena a posílena jako hlavní nástroj pro sledování mobility, na podporu volného pohybu pracovníků a integrace

¹ Úř. věst. L 257, 19. 10. 1968, s. 2.

² Úř. věst. L 245, 26. 8. 1992, s. 1.

³ Úř. věst. L 274, 22. 10. 1993, s. 32.

evropských trhů práce a pro informování občanů o použitelných právních předpisech Společenství.

- (6) Je nezbytné podporovat profesní a geografickou mobilitu v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti, v zájmu provádění akčního plánu v oblasti odborné kvalifikace a mobility⁴ a usnesení Rady ze dne 3. června 2002 v této věci⁵.
- (7) Za účelem jasnosti se doporučuje znovu zřídit síť evropských služeb zaměstnanosti při přesnějším vymezení jejího složení, ustavení a funkcí. Tato operace bude znamenat nahrazení rozhodnutí 93/569/EHS.
- (8) Opatření tohoto rozhodnutí jsou v souladu se stanoviskem Technického výboru pro volný pohyb pracovníků,

PŘIJALA TOTO ROZHODNUTÍ:

Článek 1

Síť EURES

Komise, služby zaměstnanosti členských států a jejich případní další vnitrostátní partneři tvoří evropskou síť služeb nazvanou EURES (EUropean Employment Services), která je pověřena rozvíjením výměny informací a spolupráce stanovené v části II nařízení (EHS) č. 1612/68.

Článek 2

Cíle

EURES přispívá ke koordinovanému provádění části II nařízení (EHS) č. 1612/68. Podporuje evropskou strategii zaměstnanosti a přispívá k upevňování evropského jednotného trhu.

EURES usiluje, ve prospěch uchazečů o zaměstnání, pracovníků i zaměstnavatelů, zejména o podporu

- a) rozvíjení evropských trhů práce, otevřených a dostupných pro každého;
- b) nadnárodní, meziregionální a přeshraniční výměny volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání;

⁴ KOM(2002) 72 v konečném znění ze dne 13. 2. 2002.

⁵ Úř. věst. C 162, 6. 7. 2002, s. 1.

- c) transparentnosti a výměny informací o evropských trzích práce, včetně informací o životních podmínkách a o možnostech získání odborné kvalifikace;
- d) rozvoje metod a ukazatelů pro tento účel.

Článek 3

Složení

EURES zahrnuje tyto kategorie:

- a) členové sítě EURES, jimiž jsou zvláštní služby určené členskými státy v souladu s čl. 13 odst. 2 nařízení (EHS) č. 1612/68 a Evropský koordinační úřad, v souladu s články 21, 22 a 23 uvedeného nařízení;
- b) partneři EURES uvedení v čl. 17 odst. 1 nařízení (EHS) č. 1612/68, to znamená
 - i) regionální služby zaměstnanosti členských států,
 - ii) služby zaměstnanosti příslušné pro pohraniční oblasti,
 - iii) specializované služby zaměstnanosti, které byly ohlášeny Komisi v souladu s čl. 17 odst. 2 nařízení (EHS) č. 1612/68.

Tyto kategorie zahrnují odborové organizace a organizace zaměstnavatelů určené členy EURES.

Článek 4

Role Evropského koordinačního úřadu

Za řízení Evropského koordinačního úřadu odpovídá generální ředitel Komise pro zaměstnanost a sociální věci.

Evropský koordinační úřad (dále jen „Koordinační úřad EURES“) dohlíží na dodržování části II nařízení (EHS) č. 1612/68 a pomáhá síti vykonávat její činnost.

Zejména provádí

- a) analýzy geografické a profesní mobility a vypracování obecného přístupu k mobilitě v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti;
- b) formulování soudržného celkového přístupu a vhodných úprav na podporu spolupráce a koordinace mezi členskými státy;

- c) celkové sledování a hodnocení činnosti EURES a ověřování, zda je prováděna v souladu s nařízením (EHS) č. 1612/68 a s tímto rozhodnutím.

Článek 5

Logo EURES

Zkratka EURES se používá výlučně pro činnosti v rámci EURES. Používá logo, definované grafickým symbolem.

Logo je registrováno u Úřadu pro harmonizaci vnitřního trhu (OHIM) jako ochranná známka Společenství. Smí je používat členové a partneři EURES.

Článek 6

Strategická skupina na vysoké úrovni

Zřizuje se strategická skupina na vysoké úrovni, složená z řídících pracovníků členů sítě EURES, které předsedá je zástupce Komise. Tato skupina pomáhá Komisi při podporování vývoje EURES a dohledu nad ním.

Komise konzultuje strategickou skupinu na vysoké úrovni v otázkách týkajících se strategického plánování, rozvoje, provádění, sledování a hodnocení služeb a činností uvedených v tomto rozhodnutí, včetně

- a) charty EURES v souladu s čl. 8 odst. 2;
- b) hlavních směrů EURES v souladu s čl. 9 odst. 1;
- c) návrhu výroční zprávy Komise stanovené čl. 19 odst. 1 nařízení (EHS) č. 1612/68;
- d) zprávy, kterou Komise na základě čl. 19 odst. 3 nařízení (EHS) č. 1612/68 podává každé dva roky Evropskému parlamentu, Radě a Hospodářskému a sociálnímu výboru.

K účasti na schůzích uvedené skupiny jsou zváni předsedové organizací evropských sociálních partnerů.

Skupina stanoví své pracovní metody a jednací řád. Svolává ji předseda, a to zpravidla dvakrát do roka. Stanoviska zaujímá prostou většinou hlasů.

Sekretariát skupiny zajišťuje Koordinační úřad EURES.

Článek 7

Pracovní skupina

Koordinační úřad EURES zřídí pracovní skupinu složenou z manažerů EURES, z nichž každý zastupuje jednoho člena EURES, která má pomáhat při rozvíjení, provádění a sledování činnosti EURES. K účasti na schůzích pracovní skupiny zve koordinační úřad EURES také zástupce evropských sociálních partnerů a případně i zástupce dalších partnerů EURES a odborníky.

Článek 8

Charta EURES

1. Koordinační úřad EURES přijme chartu EURES postupem podle čl. 14 odst. 2, čl. 15 odst. 2, čl. 22 odst. 1 písm. a), b) a c), a článku 23 nařízení (EHS) č. 1612/68, po konzultaci se strategickou skupinou EURES na vysoké úrovni zřízenou článkem 6 tohoto rozhodnutí.

2. Podle zásady, že všechna volná pracovní místa a žádosti o zaměstnání, zveřejněné kterýmkoli členem nebo partnerem EURES, musí být dostupné v celém Společenství, stanoví charta EURES zejména

- a) popis činností vykonávaných členy a partnery EURES, včetně
 - i) služeb zprostředkování zaměstnání, včetně personalizovaného poradenství pro klienty, ať jde o uchazeče o zaměstnání, pracovníky nebo zaměstnavatele;
 - ii) rozvoje nadnárodní a přeshraniční spolupráce, včetně spolupráce mezi službami zaměstnanosti a sociálními službami, sociálními partnery a jinými dotčenými orgány, s cílem zlepšit fungování trhů práce, jejich integraci a mobilitu;
 - iii) podpory koordinovaného sledování a hodnocení překážek mobility, nadbytečné a nedostatečné odborné kvalifikace a migračních toků;
- b) praktické cíle systému EURES, normy jakosti, které se mají používat, a povinnosti členů a partnerů EURES, které zahrnují
 - i) začlenění příslušných databází členů o nabízených volných pracovních místech do databáze EURES ve lhůtě, která bude upřesněna;
 - ii) druh informací, jako například informace o trhu práce, informace o životních a pracovních podmínkách, informace o nabídkách zaměstnání a žádostech o zaměstnání a informace o překážkách mobility, které musí poskytovat svým klientům a zbývajícím částem sítě;

- iii) odborné vzdělávání a kvalifikace vyžadované od zaměstnanců EURES a podmínky a postupy organizace návštěv a služebních cest odpovědných pracovníků;
 - iv) vypracování, předložení Koordinačnímu úřadu EURES a uskutečňování plánů činnosti, včetně zvláštních pravidel přeshraniční činnosti EURES;
 - v) podmínky pro používání loga EURES členy a partnery;
 - vi) zásady sledování a hodnocení činnosti EURES;
- c) postupy pro zavedení jednotného systému a společných vzorů pro výměnu informací o trhu práce a mobilitě v rámci sítě EURES, jak stanoví články 14, 15 a 16 nařízení (EHS) č. 1612/68, včetně informací o pracovních místech a o možnostech vzdělávání v Evropské unii, které mají být umístěny na integrovanou informační internetovou stránku o mobilitě zaměstnanosti.

Článek 9

Hlavní směry a plány činnosti

1. V souladu s chartou EURES uvedenou v článku 8 a po konzultaci se strategickou skupinou EURES na vysoké úrovni uvedenou v článku 6 stanoví Koordinační úřad EURES hlavní směry činnosti EURES na dobu tří let.

Tyto hlavní směry zahrnou podmínky pro jakoukoli finanční pomoc, kterou může Společenství poskytnout v souladu s odstavcem 4 tohoto článku.

2. Podle těchto hlavních směrů mohou členové sítě EURES předkládat Koordinačnímu úřadu EURES své plány činnosti na dobu platnosti uvedených hlavních směrů. Plán činnosti musí uvádět

- a) hlavní činnosti, které mají členové sítě EURES provádět v rámci této sítě, včetně nadnárodních, přeshraničních a odvětvových činností stanovených v článku 17 nařízení (EHS) č. 1612/68;
- b) lidské a finanční zdroje přidělené na provádění části II nařízení (EHS) č. 1612/68;
- c) opatření pro sledování a hodnocení plánovaných činností, včetně informací, které se mají zasílat Komisi za každý rok.

Plány činnosti mají zahrnovat také hodnocení činnosti a dosaženého pokroku za předchozí období.

3. Koordinační úřad EURES přezkoumá zaslané plány činnosti a informace o jejich provádění, aby zhodnotil jejich soulad s hlavními směry a s částí II nařízení (EHS) č. 1612/68. Výsledky tohoto hodnocení se analyzují každý rok společně se

členy sítě EURES v souladu s čl. 19 odst. 1 uvedeného nařízení a zařazují se do zprávy, kterou Komise na základě čl. 19 odst. 3 uvedeného nařízení podává každé dva roky Evropskému parlamentu, Radě a Hospodářskému a sociálnímu výboru.

4. Komise může poskytnout finanční pomoc na provádění plánů činnosti v souladu s předpisy upravujícími příslušné rozpočtové zdroje.

Článek 10

Zrušení

Zrušuje se rozhodnutí 93/569/EHS. Použije se však nadále na činnosti týkající se žádostí podaných před vstupem tohoto rozhodnutí v platnost.

Článek 11

Použitelnost

Toto rozhodnutí se použije ode dne 1. března 2003.

Článek 12

Určení

Toto rozhodnutí je určeno členským státům.

V Bruselu dne 23. prosince 2002.

Za Komisi

Anna DIAMANTOPOULOU

členka Komise