

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH
STUDIÍ, O. P. S., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**SITUACE NA EVROPSKÉM TRHU PRÁCE
PO ROZŠÍŘENÍ EU V ROCE 2004**

Autor práce: Iveta Kolaříková
Studijní obor: Regionální studia
Forma studia: Prezenční
Vedoucí práce: Ing. Jiří Dušek, Ing. Ladislav Skořepa, Ph.D.
Katedra: Evropských studií a veřejné správy

2009

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.

Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna ke studijním účelům.

.....

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Ing. Jiřímu Duškovi a Ing. Ladislavu Skořepovi, Ph.D. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

OBSAH

ÚVOD	5
1 METODIKA A CÍL BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	7
2 EVROPSKÁ UNIE	8
2.1 Evropská integrace	8
2.2 Jednotný vnitřní trh Evropské unie	8
2.3 Rozšiřování Evropské unie	9
2.4 Česká republika v Evropské unii.....	12
2.4.1 Postavení ČR v Evropské unii	13
3 ZAMĚŠTNANOST A TRH PRÁCE V EU	15
3.1 Evropská strategie zaměstnanosti	16
3.2 Sociální politika	17
3.3 Politika zaměstnanosti.....	18
3.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	20
3.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	20
3.4 Evropský sociální fond.....	21
3.5 Program EU pro zaměstnanost a sociální solidaritu	22
3.6 Problém nezaměstnanosti.....	23
3.6.1 Druhy nezaměstnanosti	25
4 VOLNÝ POHYB OSOB	27
4.1 Právo občanů EU v oblasti volného pohybu osob	28
4.2 Migrace a mobilita v rámci EU.....	28
4.3 Rovné podmínky zaměstnanců v EU	29
4.4 Europass	30
4.5 Uznávání kvalifikací	31
4.6 Sociální zabezpečení pracovníků	32
4.7 Modré karty pro osoby ze třetích zemí	34
5 EURES – EVROPSKÉ SLUŽBY ZAMĚŠTNANOSTI	35
5.1 EURES – cíle a cílové skupiny	35
5.2 EURES poradci	36
5.3 Portál EURES a PLOTEUS	37
6 PŘECHODNÁ OBDOBÍ	39
6.1 Etapy přechodného období.....	39
6.2 Přechodná opatření vůči ČR.....	40
7 SVĚTOVÁ FINANČNÍ KRIZE	43
7.1 Dopady krize na zaměstnanost.....	45
ZÁVĚR	47
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	49
ABSTRAKT	56
ABSTRACT	57

ÚVOD

Tématem této práce je *Situace na evropském trhu práce po rozšíření EU v roce 2004*. Jedná se o téma velice aktuální a z hlediska informovanosti českých občanů také užitečné. Mnoho občanů má zájem pracovat v zahraničí, získat nové zkušenosti a přátele, zdokonalit se v cizím jazyce, poznat kulturu jiné země apod. Mohou však být kvůli nedostatku informací odrazeni a mnohdy ani netuší, jaké možnosti se jim přitom nabízejí.

Evropská unie (dále jen EU) má v současné době 27 členských států s více než 490 miliony obyvatel. Největší rozšíření proběhlo 1. května 2004, kdy Česká republika současně s dalšími devíti zeměmi přistoupila do Evropské unie a díky tomu se EU výrazně rozšířila východním směrem. EU v roce 2004 zažila největší rozšiřování ve své historii a bylo překonáno dělení Evropy na „Východ“ a „Západ“. O dva roky později se rozšířila o další dva státy. Pro občany nově přistupujících států byl tento krok velmi významný, neboť členství značně ovlivnilo lidské životy a životní úroveň. Vstupu do EU předcházela řada nepříjemností a rozporů nejen na politické scéně, ale také mezi obyvateli přistupujících států. Vedly se rozsáhlé diskuze o tom, jaké jim členství v EU přinese výhody a nevýhody. V bakalářské práci se zaměřím hlavně na jednu stěžejní výhodu, kterou členství přineslo a tím je volný pohyb osob v rámci EU. Volný pohyb osob je jednou z nezákladnějších svobod, kterou zaručuje komunitární právo EU. Vstupem do EU se otevřely pracovní trhy jednotlivých států a obyvatelé tím získali mnohem větší prostor a možnosti při hledání zaměstnání.

V souvislosti s volným pohybem osob vyhlásila Evropská komise v roce 2006 Evropský rok mobility, v němž se očekávalo přijetí důležitých rozhodnutí o přechodných obdobích namířených proti volnému pohybu pracovníků. Na začátku roku 2006 vydala Evropská komise zprávu o působení přechodných období a doporučila státům EU 15 uvalit přechodná období na nové členské státy. Bakalářská práce se také bude zabývat důležitostí přechodných období a jejich vlivem na volný pohyb pracovníků. Tato období jsou velmi důležitá, protože by měla zamezit vysokému přílivu pracovních migrantů z nových zemí na území starých členských států. To znamená, že občané České republiky mají vstup do některých zemí EU plně otevřen, kdežto některé státy přechodná opatření zavedly.

Dalším významným faktorem, který ovlivnil volný pohyb osob, bylo přistoupení 9 zemí z východního rozšíření do schengenského prostoru v prosinci roku 2007. Na letištích byly zrušené kontroly až na konci března 2008. Tím se naše republika a další státy staly součástí systému, kde je pohyb osob zcela uvolněn, čili mohou překračovat hranice smluvních států na kterémkoliv místě, aniž by museli projít kontrolou.

V průběhu roku 2008 se začalo diskutovat o celosvětové ekonomické (finanční) krizi, která zasáhne celý svět. Podle Organizace spojených národů čelí světová ekonomika největšímu poklesu od třicátých let minulého století. Tehdy krach burzy v New Yorku způsobil největší hospodářskou depresi v moderních dějinách. Dopady této krize by neměly být tak vážné jako v třicátých letech, jelikož existuje mnohem větší propojení díky globalizaci. Navíc politická situace v Evropě je mnohem více stabilní, než byla v meziválečném období. Současná krize zcela jednoznačně způsobuje růst nezaměstnanosti v Evropské unii a tím výrazně ovlivňuje celkovou situaci na evropském trhu práce.

1 METODIKA A CÍL BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Metodickým postupem této bakalářské práce bude shromáždění informací a údajů, které vystihují současnou situaci na evropském trhu práce.

Bakalářská práce vychází z analýzy a komparace primárních a sekundárních zdrojů. Jelikož se jedná o téma velmi aktuální, existuje mnoho materiálů, které tuto oblast rozebírají. Některé zdroje mohou být však spíše obecné, pojednávající o různých politikách EU. Proto je zapotřebí získat informace z institucí, které se přímo zabývají zaměstnaností a trhem práce v Evropské unii.

Hlavní informační zdroje:

- Úřad vlády ČR – Odbor informování o evropských záležitostech (Eurocentra),
- Ministerstvo práce a sociálních věcí,
- Úřady práce,
- Český statistický úřad,
- Evropský statistický úřad,
- Europe direct.

Cílem této bakalářské práce je zhodnocení a analýza celkové situace trhu práce v zemích Evropské unie pro nové členské státy, které přistoupily k Evropské unii v roce 2004. Zjištění kladů a záporů volného pohybu osob, který je jednou z nejzákladnějších svobod, kterou zaručuje komunitární právo Evropské unie. Podrobné popsání politiky zaměstnanosti Evropské unie a vysvětlení pojmů souvisejících s tématem. Dalším cílem práce bude zjištění omezení na pracovním trhu (přechodná opatření). Práce si klade za cíl také zhodnocení dopadu celosvětové finanční krize na evropský trh práce.

2 EVROPSKÁ UNIE

2.1 Evropská integrace

Integrace Evropské unie vypovídá o postupném sbližování evropských států. Počátky Evropské integrace nalézáme už v období po druhé světové válce. Evropská integrace měla několik základních cílů - ekonomické, politické a vojensko-bezpečnostní. Hlavním aspektem na vytvoření poválečné ekonomické spolupráce bylo zničené hospodářství a potřeba ho co nejdříve obnovit. Smlouva o založení Evropského společenství uhlí a oceli (ESUO) byla podepsána 18. dubna 1951 Francií, SRN, Itálií, Nizozemskem, Belgií a Lucemburskem. Velká Británie podepsání odmítla, neboť jí smlouva připadala příliš nadnárodní. Londýn stál totiž v čele světové koloniální říše a válečná vřava ho málo poznamenala. „ESUO mělo tedy už všechny klíčové rysy Evropské unie – spojení s vládami přes Radu, demokratickou kontrolu prostřednictvím Parlamentu, právní kontrolu zajištěnou soudem a nadnárodní orgán vybavený zvláštní pravomocí, nepodřízený členským státům.“¹

„Úspěch integrace v oblasti uhlí a oceli inspiroval západoevropské politiky k úvahám, do jakých odvětví směřovat další snahy o užší spolupráci. Po krachu jednání o vytvoření Evropského obranného společenství a Evropského politického společenství se pozornost zainteresovaných zemí definitivně přesunula na integraci ekonomickou. V roce 1957 šestice výše uvedených zemí podepsala tzv. Římské dohody o založení dalších dvou společenství - Evropského hospodářského společenství (EHS) a Euroatom – Evropského společenství pro atomovou energii.“² Cílem EHS bylo dosažení harmonického hospodářského vývoje a tím zajistit růst životní úrovně obyvatelstva. Prostředkem tohoto cíle se měl stát tzv. společný trh.

2.2 Jednotný vnitřní trh Evropské unie

Myšlenka evropské integrace o vytvoření jednotného trhu byla poprvé zmíněna v Messinské deklaraci z roku 1955. Hlavní myšlenkou evropské hospodářské integrace je vytvoření tzv. vnitřního trhu, ve kterém platí čtyři základní svobody. Jde o volný pohyb služeb, kapitálu, zboží a osob.

¹ BARTÁK, K. *Průvodce Evropskou unií*. Praha, 2000, s. 11.

² STEINMETZOVÁ, D., A KOL. *Jsme v EU, budme v obraze*. 2006, s. 39.

„Jednotný vnitřní trh může fungovat jedině za předpokladu, že budou zajištěny naprosto rovné podmínky pro všechny hráče. Jeho úhlavním nepřítelem jsou proto monopoly s dominantním postavením na trhu, tajné kartely narušující rovná pravidla hospodářské soutěže, státní pomoc poskytovaná vybraným podnikům, nerovná pravidla či praxe udělování veřejných zakázek a tak dále. Jakmile se „čtyři svobody“ začátkem 90. let v praxi trochu zkonsolidovaly, vrhla se EU na odstranění státních monopolů v telekomunikacích, energetice, perspektivně v dopravě.“³

Volný pohyb osob tvoří jeden ze základních pilířů jednotného prostoru, který se snažila Evropská unie od samého počátku budovat. Evropská unie počítala s právem volného pohybu osob jen pro pracující populaci, ale to by nebylo v souladu s ideou a snahou o vytvoření jednotného trhu. Následně bylo toto právo rozšířeno i pro ekonomicky neaktivní občany (studenti, důchodci).

2.3 Rozšiřování Evropské unie

Zakládajícími státy Evropské unie byly Francie, Německo, Itálie, Belgie, Nizozemí a Lucembursko (**tzn. EU 6**). Proces evropské integrace nebyl nikdy ve své historii považován za uzavřený. Historicky můžeme rozšiřovací proces rozdělit několika etap. V první etapě rozšiřování, které proběhlo v roce 1973, přistoupilo Dánsko, Irsko a Velká Británie. Ekonomicky nejvlivnější byla Velká Británie. **EU 6 -> EU 9**. Ve druhé etapě, která proběhla v roce 1981, přistoupilo Řecko. **EU 9 -> EU 10**. Ve třetí etapě, v roce 1986, se Evropská unie rozšířila o Portugalsko a Španělsko. **EU 10-> EU 12**. Ve čtvrté etapě se Evropská unie rozrostla o další 3 státy. V roce 1995 přistoupilo Rakousko, Finsko a Švédsko. **EU 12 -> EU 15**. V páté etapě, v tzv. východním rozšíření, v roce 2004 přistoupilo 10 států: Česko, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko a Slovinsko. **EU 15 -> EU 25**. V šesté a doposud poslední etapě, v roce 2007, kdy proběhlo další rozšíření EU, přistoupilo Rumunsko s Bulharskem. **EU 25 -> EU 27**.

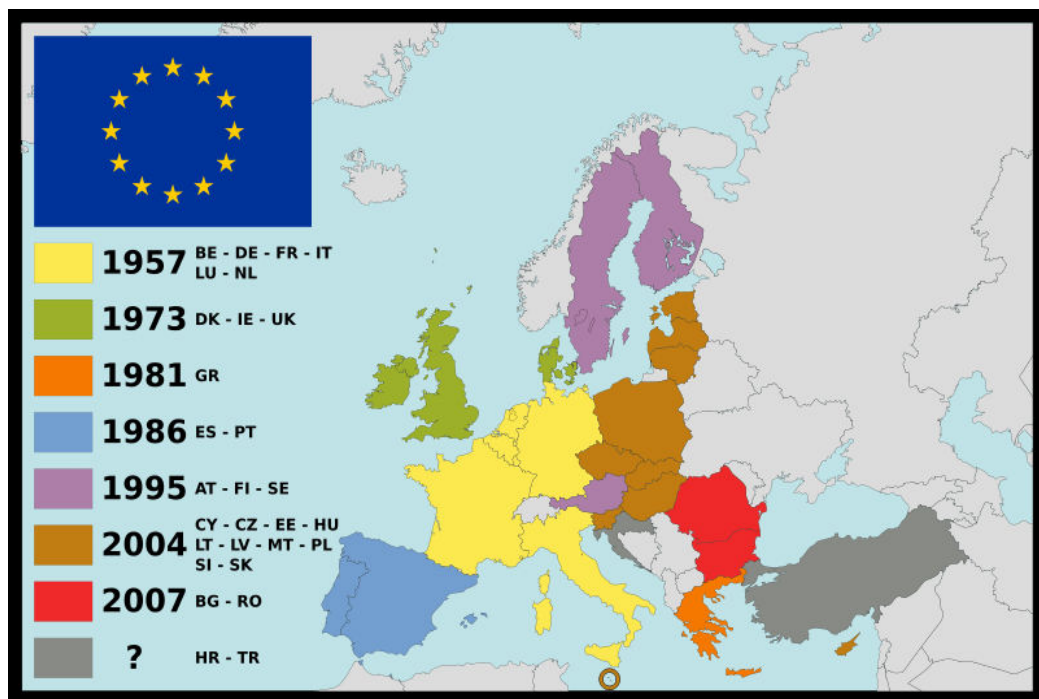
Je jasné, že rozšíření EU v roce 2004 a 2007 vedlo ke zvýšení rozdílů mezi nejbohatšími a nejchudšími státy EU. K dalšímu prohloubení tohoto rozdílu dojde případným rozšířením o kandidátské státy, kterými jsou: Chorvatsko, Turecko a Makedonie. Chorvatská republika by se měla stát členem EU pravděpodobně

³ BARTÁK, K. *Průvodce Evropskou unií*. Praha, 2000, s. 58.

v polovině roku 2010. Časový horizont přistoupení Turecka a Makedonie je stále nejasný. „Evropská komise schválila vydání 4,47 miliardy eur (asi 107 miliard korun) jako pomoc Turecku a sedmi balkánským zemím (Srbsko, Chorvatsko, Kosovo, Bosna a Hercegovina, Albánie, Makedonie a Černá Hora) při politických a hospodářských reformách nutných pro jejich případný vstup do Evropské unie. Částka je určena na léta 2008 až 2010.“⁴

Uvádí se, že nerozšířená Evropa by hůře čelila nynější celosvětové finanční krizi, a proto by se od dalšího rozšiřování nemělo ustupovat.

Obr. č. 1: Schéma postupného rozšiřování EU⁵



Evropská unie se díky rozšíření v letech 2004 a 2007 stala silnější a kulturně bohatší. Nové země se mohou těšit z upevnění demokracie v jejich státu a staré státy mají díky rozšiřování nové exportní trhy. Celkově se EU stala nejenom silnější, ale také bezpečnější, lépe čelící krizím a konkurenceschopnější v rámci celého světa.

⁴ ČTK. *EU vydá 4,5 miliardy eur na další rozšíření*. [online]. poslední aktualizace 29. 9. 2008. [cit. 22. 2. 2009]. Dostupné na WWW: http://www.financninoviny.cz/tema/index_view.php?id=335949&id_seznam=8464.

⁵ REIS, J. *Map of the European Union*. [online]. 2006, [cit. 11. 11. 2008]. Dostupné na WWW: http://commons.wikimedia.org/wiki/Image:EU_accession_map.svg.

V souvislosti s rozšiřováním Evropské unie je také velmi důležité zmínit požadavky na nové země od devadesátých let. V roce 1993 Evropská rada, na červnovém zasedání v Kodani, uznala právo zemí střední a východní Evropy, které chtějí vstoupit do EU, až po splnění 3 kritérií.

„Podmínky byly definovány následovně:

- stabilní demokratický institucionální systém zajišťující nadvládu práva, ochranu lidských práv, respektování menšin,
- existence fungující tržní ekonomiky (makroekonomická stabilita – cenová stabilita a udržitelnost veřejných financí a účtu obchodní bilance, liberalizace trhu, odstranění překážek vstupu a odchodu firem z trhu, vynutitelnost práva, rozvinutí finančního sektoru) schopné vypořádat se s konkurenčními tlaky a tržními silami uvnitř EU (dostatek lidského a fyzického kapitálu, restrukturalizace podniků, existence dostatečného počtu malých firem – jsou flexibilnější a v případě krachu některé z nich nevznikne tolik nezaměstnaných jako při krachu velké firmy, míra zásahů státu do ekonomiky, míra předvstupního obchodu s členskými státy EU),
- začlenění legislativy ES (acquis communautaire) do národní legislativy, schopnost převzít závazky plynoucí z členství, ztotožnění se s cíli politické, hospodářské a měnové unie.“⁶

Tato vstupní (kodaňská) kritéria byla v roce 1995 rozšířena o ještě jedno kritérium (madridské). „Na zasedání Evropské rady v prosinci 1995 v Madridu byl k těmto kritériím přidán ještě požadavek na vybudování dostatečných administrativních kapacit k provádění politik EU. To v praxi znamenalo např. reformu veřejné správy a justice, vytvoření antikorupční strategie apod.“⁷

„Postup každého z kandidátů při naplňování kritérií je každoročně sledován Evropskou komisí v tzv. hodnotících zprávách. Pro potenciální kandidátské země vydává Evropská komise tzv. zprávy o pokroku. Všechny tyto zprávy jsou dostupné na webových stránkách Evropské komise - Generálního ředitelství rozšíření.“⁸

⁶ KÖNIG, P., A KOL. *Učebnice evropské integrace*. 2006, s. 326.

⁷ STEINMETZOVÁ, D., A KOL. *Jsmo v EU, buďme v obraze*. 2006, s. 73.

⁸ ENCYKLOPÉDIE EVROPA 2045. *Kritéria členství v EU*. [online]. [cit. 9. 1. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.evropa2045.cz/hra/napoveda.php?kategorie=6&tema=45>>.

2.4 Česká republika v Evropské unii

V roce 2004 proběhlo do této doby dosud největší rozšíření Evropské unie. EU se rozšířila o 10 nových zemí, mezi nimiž byla i Česká republika. Členství v tomto integračním uskupení v sobě skrývá celou řadu výhod a příležitostí, ale také negativ a závazků, které se přímo promítají do fungování české ekonomiky, zahraniční politiky, aktivit podnikatelských subjektů a obyvatel České republiky. Česká republika v procesu vstupování do Evropské unie musela projít několika procesy. Prvním významným krokem v procesu přistoupení k EU bylo uzavření tzv. asociační dohody (Dohoda o přidružení, Evropská dohoda). Tato dohoda, která byla podepsána v roce 1991, upravovala obchodní, hospodářskou a kulturní spolupráci mezi ČR a ES. Pro přesnější informace musím zmínit, že v roce 1991 byla asociační dohoda podepsána mezi ES a Českou a Slovenskou Federativní Republikou. Jelikož se federace k 31. 12. 1992 rozpadla, musela být tato dohoda, v roce 1993, podepsána ještě jednou, zvlášť za Českou republiku a zvlášť za Slovenskou republiku. Hlavním smyslem bylo vytvořit zónu volného obchodu s průmyslovým zbožím a to nejpozději do roku 2002. Dále obsahovala záležitosti týkající se volného pohybu pracovních sil, kapitálu a služeb. Asociační dohoda nedávala České republice žádné záruky o přistoupení ani termín vstupu.

Česká republika podala oficiální žádost o členství v EU 17. ledna 1996. Po dvou letech, 31. března 1998, došlo k zahájení přístupových rozhovorů. Smlouva o přistoupení byla podepsána 16. dubna 2003 v Aténách a vstoupila v platnost dnem přistoupení České republiky do Evropské unie (1. května 2004). Podepsáním této smlouvy se Česká republika zavázala mimo jiné přijmout společnou evropskou měnu euro. Pro zavedení eura je však nutné splnění konvergenčních (maastrichtských) kritérií, která byla stanovena v Maastrichtu v roce 1992 ve Smlouvě o založení Evropského společenství.

Tab. č. 1: Stav plnění maastrichtských kritérií českou ekonomikou⁹

Kritérium		Referenční hodnota	Skutečnost (za rok 2008)
Veřejné finance	Vládní deficit nesmí přesáhnout hodnotu 3 % HDP.	3 %	-1,2 %
	Veřejný dluh nesmí přesáhnout úroveň 60 % HDP.	60 %	28,8 %
Inflační kritérium	Roční průměrná inflace nejvýše 1,5 procentního bodu nad referenční hodnotou, která je průměrem inflací v třech zemích EU s nejlepší cenovou stabilitou.	4,1 %	6,4 %
Stabilita dlouhodobých úrokových sazeb	Výnos desetiletých vládních dluhopisů nejvýše 2 procentní body nad průměrem výnosů ve třech zemích EU s nejlepší cenovou stabilitou.	6,6 %	4,7 %
Stabilita směnného kurzu	Minimálně dvouletý pobyt v ERM II bez vnitřního pnutí.	Česká koruna prozatím není zapojena do ERM II.	

2.4.1 Postavení ČR v Evropské unii

Česká republika patří mezi středně velké členské státy, z čeho vyplývá i její váha v institucích EU. Ta odpovídá dalším státům, které mají obdobný počet obyvatel (Belgie, Řecko, Portugalsko, Maďarsko). Z hlediska ekonomické vyspělosti se přibližujeme k Řecku či Portugalsku. „Charakteristickým rysem ekonomické struktury České republiky je dost nízký podíl zemědělství oproti dalším novým členským státům EU, především Polsku, Litvě a Lotyšsku. Naopak vyšších hodnot vzhledem k průměru EU dosahuje podíl průmyslu a mírně nižších hodnot sektor služeb.“¹⁰ Velkou výhodou České republiky je příznivá geografická poloha při hranicích s vyspělými členskými státy Evropské unie. Česká republika se nachází na křižovatce dopravních cest a představuje tranzitní zemi. Aby se Česká republika stala významným logistickým a distribučním centrem ve střední Evropě, potřebuje zvýšit kvalitu dopravní infrastruktury a dobudovat dopravní koridory. Mezi další výhody související

⁹ ZAVEDENÍ EURA.CZ. *Podmínky přijetí eura a Česká republika*. [online]. [cit. 27. 3. 2009]. Dostupné na WWW: <http://www.zavedenieura.cz/cps/rde/xchg/euro/xsl/cr_euro_podminky_prijeti.html>.

¹⁰ STEINMETZOVÁ, D., A KOL. *Jsmo v EU, buďme v obraze*. 2006, s. 75.

s postavením České republiky v Evropské unii lze zařadit značnou kulturní vyspělost, dobrou úroveň vzdělanosti a příznivé podmínky pro cestovní ruch. Tyto výhody je nutné stále rozvíjet. Mezi značná negativa lze zařadit především vysoké deficity státního rozpočtu a rostoucí zadluženost. Vyřešení těchto problémů je nezbytnou podmínkou pro přistoupení České republiky do měnové unie. Dalším negativem může být také zhoršující se demografická situace a zaostávání v oblastech vědy a výzkumu.

Dvou - či vícerychlostní Evropa

Tento pojem je tak starý, jako je samotná myšlenka evropské integrace. Evropská unie má celou řadu politik, pro které platí, že každá země, která se účastní integračního procesu, se zaváže přijmout veškeré tyto existující politiky. Mohou se však vyskytnout určité důvody, které zabrání zapojení do politiky ihned od začátku, a proto dostane země časový odklad. Tento časový odklad však není možný u politik, které jsou považovány za jádro spolupráce. Mezi tyto politiky patří např. společná obchodní politika EU nebo jednotný vnitřní trh. „Rozdílná historie i úroveň ekonomického rozvoje oživují tento koncept hlavně tehdy, když se projekt evropské integrace má posunout „někam dál“ a bylo tomu tak při mnoha úvahách o vyšší politické či ekonomické integraci. Dělicí čára mezi „různými“ Evropami byla vnímána obdobně. Na jedné straně pevné jádro vlivných a bohatých ekonomik seskupených kolem Francie a Německa, na druhé země pomalu se integrující či ekonomicky ne tak vyspělé. Země pevného jádra přitom mnohdy ovlivnily směřování zemí ostatních. I dnes jede Evropa na dvě rychlosti. Nejlépe to dokumentují rozdílná tempa ekonomického růstu. Zatímco země „pevného jádra“ prožívají mnohaletou a bolestivou stagnaci, ve stejném prostředí působící země „okrajové“ (od Španělska přes Anglii či Irsko až po země skandinávské) vykazují ekonomický růst i stabilitu makroekonomickou a sociální. Rostou i ekonomiky nových členských zemí - o několik procent vyšší růst v porovnání třeba s Německem by při udržení tohoto poměru znamenal rychlé sblížení bohatství starých a nových zemí.“¹¹ „Tento model v současnosti existuje, protože všechny státy, které v roce 2004 vstoupily do EU, se zavázaly v dohledné době přijmout společnou měnu a vstoupit do Schengenského systému. Zatím však nesplňují maastrichtská kritéria, což i České republice brání v zavedení jednotné měny, a tedy přijetí společné měnové politiky zemí eurozóny.“¹²

¹¹ NIEDERMAYER, L. *O vícerychlostní Evropě*. [online]. 2006, [cit. 9. 1. 2009]. Dostupné na WWW: <http://www.cnb.cz/cs/verejnost/pro_media/clanky_rozhovory/media_2006/cl_06_060328.html>.

¹² KÖNIG, P., A KOL. *Učebnice evropské integrace*. 2006, s. 378.

3 ZAMĚSTNANOST A TRH PRÁCE V EU

Politika zaměstnanosti v EU zahrnuje plnou zaměstnanost, dobré pracovní podmínky, vysokou produktivitu a sociální soudržnost v souladu s politikou „flexicurity“ pracovního trhu. Koncept „flexicurity“ usiluje o sladění potřeb zaměstnanců a zaměstnavatelů a vyznačuje kombinaci flexibility (flexibility) a jistoty zaměstnání (security). „K realizaci tohoto konceptu přispívají například opatření prováděná v rámci evropské strategie zaměstnanosti, podpora celoživotního vzdělávání, zlepšování služeb pro uchazeče o zaměstnání a prosazování rovných příležitostí pro všechny a rovnosti žen a mužů.“¹³

„Evropská unie při realizaci svých záměrů a při přijímání opatření na jejich podporu, bude činná pouze tehdy, jestliže konkrétní záměr lze lépe dosáhnout na úrovni EU jako celku, než na úrovni jednotlivých členských států. Dílčí cíle zaměřené na trh práce (jak bylo zakotveno v Římských smlouvách), se vztahují zejména k základnímu právu zaměstnanců žít a pracovat v členském státě podle své volby, k právu na zlepšení jejich sociální ochrany a k právu na rekvalifikaci pro nezaměstnané.“¹⁴

„Zaměstnanost je jednou z klíčových oblastí zájmu členských států Unie, protože nezaměstnanost je v Evropské unii stále na vysoké úrovni. V návaznosti na Bílou knihu Komise nazvanou „Růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost“ z roku 1993, identifikovala Evropská rada na svém zasedání v Essenu (9. a 10. prosince 1994) přednostní oblasti pro své aktivity na podporu zaměstnanosti:

- zlepšení možností pro zaměstnanost podporováním investic do odborného vzdělávání,
- posilování růstu založeného na intenzivní zaměstnanosti,
- snížení nemzdových nákladů na pracovní sílu,
- zvýšení efektivity opatření na trhu práce,
- vylepšení pomoci skupinám, které jsou zvláště těžce zasaženy nezaměstnaností.“¹⁵

¹³ EVROPSKÁ KOMISE. *Rovnováha flexibility a jistoty*. [online]. [cit. 25. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=cs>>.

¹⁴ LEITMANOVÁ, I. *Trh práce EU a ČR: stav a vývoj*. České Budějovice, 1999, s. 7.

¹⁵ EVROPSKÁ KOMISE. *Glosář: Instituce, politiky a rozšiřování Evropské unie*. Praha, 2001, s. 118.

„Bílé knihy Komise jsou dokumenty, které obsahují návrhy na činnost Společenství v určité oblasti. V některých případech Bílá kniha následuje po vydání Zelené knihy, jejímž cílem je zahájit proces konzultací o daném tématu na evropské úrovni. Po schválení Radou se z Bílé knihy může stát akční program Unie pro danou oblast. Bílá kniha má pro členské státy EU pouze doporučující povahu, je nezávazným dokumentem.“¹⁶

Další funkci v politice zaměstnanosti Evropské unie má Poradní výbor pro zaměstnanost. „Poradní výbor pro zaměstnanost, založený Amsterodamskou smlouvou, nahradil Výbor pro zaměstnanost a trh práce, který byl zřízen v roce 1996. Je složen ze dvou zástupců za každou členskou zemi a ze dvou zástupců Komise. Jeho úkolem je pomáhat Radě v rámci jejich odpovědností v oblasti zaměstnanosti. Monitoruje zaměstnanost v členských zemích a strategie trhu práce, napomáhá jejich vzájemné koordinaci a poskytuje svá stanoviska.“¹⁷

3.1 Evropská strategie zaměstnanosti

Pojem Evropská strategie zaměstnanosti byl poprvé zaveden v Amsterodamské smlouvě, která byla podepsána v roce 1997 a v platnost vstoupila v roce 1999. Jejím snahou je omezovat stále vyšší nezaměstnanost a dosáhnout podstatného a trvalého zvýšení míry zaměstnanosti. „Zde je větší akcent na sociální politiku, kam spadá i řešení nezaměstnanosti. Někde na pomezí mezi ryze sociální a hospodářskou politikou můžeme položit hlavní přínos a novinku Amsterodamské smlouvy, totiž výrazný akcent na politiku zaměstnanosti, která zejména na základě iniciativy Francie se stává stejně významným cílem a úkolem Unie jako je vytváření měnové unie. Právě snaha připravit vše potřebné pro zavedení společné měny vedla k tomu, že otázky zaměstnanosti se dostávaly na zcela vedlejší kolej a byly podřízeny úsilí o splnění konvergenčních kritérií měnové unie navzdory hrozivému růstu nezaměstnanosti.“¹⁸

¹⁶ EUROSOP. *Bílé knihy*. [online]. 2008, [cit. 25. 10. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.euroskop.cz/200/322/clanek/bile-knihy/>>.

¹⁷ EVROPSKÁ KOMISE. *Výbor pro zaměstnanost*. [online]. 2008, datum aktualizace 19. 7. 2008 [cit. 2. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_183_cs.htm>.

¹⁸ GOLA, P. *Evropská unie v otázkách a odpovědích*. Třebíč, 2003, s. 70.

Evropská strategie zaměstnanosti je založena na čtyřech základních pilířích:

- 1) zlepšení zaměstnatelnosti (podpora vzdělání, schopností a motivace k získání a udržení si zaměstnání u všech osob, kteří vstupují na trh práce),
- 2) rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba pracovních míst (podpora podmínek pro založení, fungování a rozvoj podniků, které poskytují pracovní místa),
- 3) podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců (podpora flexibility a inovací na pracovišti s cílem zlepšit efektivitu a konkurenceschopnost, vytvoření a zachování pracovních míst),
- 4) posilování rovných příležitostí pro muže a ženy (odstraňování diskriminací v přístupu k pracovním příležitostem a odměňování).

„Pro Evropskou strategii zaměstnanosti byla vytvořena metoda otevřené koordinace, jejíž základy byly položeny Amsterdamskou smlouvou a zejména pak tzv. Lucemburským procesem (rok 1997). Metoda otevřené koordinace funguje na základě několika principů, z nichž zmíníme alespoň princip subsidiarity a princip řízení podle cílů. Podstata prvního principu spočívá v tom, že každý problém by měl být řešen na tom nejnižším stupni, kde je ještě řešitelný. Pro členské země to prakticky znamená při konkrétní realizaci politiky zaměstnanosti a tedy také při výběru nástrojů a programů, které do této politiky spadají. Druhý princip v zásadě zajišťuje projekci společně přijatých cílů do konkrétních opatření hospodářské politiky v jednotlivých zemích.“¹⁹

Na Evropskou strategii zaměstnanosti navazuje Národní plán zaměstnanosti (1999) a Národní akční plány zaměstnanosti (2000-2003). V rámci těchto programů byly dány priority, do kterých se bude investovat a opatření, kterými budou dané priority naplňovány. Největší význam pro naplňování evropské strategie zaměstnanosti a národních programů reforem má v oblasti zaměstnanosti Evropský sociální fond.

3.2 Sociální politika

Sociální politika spolu s politikou zaměstnanosti hraje v současné Evropské unii velmi důležitou roli. Tato politika se zabývá aktuálními sociálními problémy, které se vyskytují v jednotlivých členských státech EU. Zahrnuje celou řadu oblastí, například

¹⁹ ADÁMEK, P. *Aktivní politika zaměstnanosti v EU a ČR*. Karviná, 2008, s. 2.

zaměstnanost, situaci na trhu práce členských zemí EU, vzdělávání, migraci, mobilitu pracovní síly, boj s diskriminací a mnohé další oblasti. Jelikož jsou sociální systémy v jednotlivých členských státech rozdílné, musí sociální politika EU fungovat pouze v rovině obecných cílů.

„Poradním orgánem ve věcech sociální politiky je Hospodářský a sociální výbor. Evropská komise se vzhledem k nastavení sociální politiky může oficiálně vyjadřovat pouze ve velmi obecných heslech a frázích a nemá aktuálně žádné možnosti, jak tato obecná tvrzení naplnit v jednotlivých členských státech. Tato určitá bezmocnost Evropské komise je v současné době patrná i na tzv. Sociální agendě 2005-2010, která byla Evropskou komisí přijata v únoru roku 2005. Nosným mottem agendy je: *Sociální Evropa ve světovém hospodářství: pracovní místa a příležitost pro všechny*. Evropská unie by měla být dle Sociální agendy založena na vyváženém hospodářském růstu, cenové stabilitě, vysoce konkurenceschopném sociálně-tržním hospodářství směřujícím k plné zaměstnanosti a společenskému pokroku, vysokém stupni ochrany a zlepšování kvality životního prostředí. Tyto cíle jsou však již na první pohled značně ambiciózní.“²⁰

„Budoucí směřování evropské sociální politiky nastínila Evropská komise v červenci 2008 přijetím takzvané obnovené sociální agendy, jejímž cílem je modernizovat sociální politiku EU tak, aby odpovídala potřebám jednadvacátého století. Obnovená sociální agenda je souborem legislativních i nelegislativních iniciativ v sociální oblasti, které se v současné době postupně projednávají v orgánech Rady.“²¹

Efektivním nástrojem sociální politiky EU je Evropský sociální fond (viz podkapitola 3.4).

3.3 Politika zaměstnanosti

Ekonomiky jednotlivých členských států by utrpěly velké ztráty, pokud by nefungovala společná politika, která vytváří nová pracovní místa pro všechny své občany. Tato činnost vyžaduje investice nejen do školství a vědy, ale také do politiky

²⁰ DOČKAL, V., KANIOK, P. *Základní škola Evropské unie*. 2007, s. 66.

²¹ EU2009.CZ. *Zaměstnanost, sociální politika, zdraví a ochrana spotřebitele*. [online]. 2008, datum aktualizace 25. 11. 2008 [cit. 10. 2. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.eu2009.cz/cz/eu-policies/employment-social-policy-health-and-consumer-affairs-council/zamestnanost--socialni-politika--zdravi-a-ochrana-spotrebitele-665/>>.

zaměstnanosti, která samozřejmě musí držet krok s vývojem. Všechny země EU mají v této oblasti společné cíle a politiky. Tyto cíle finančně podporuje Evropský sociální fond.

„Smyslem politiky zaměstnanosti je vytváření pracovních příležitostí se zaměřením na lepší poskytování odborné přípravy, na podporu vzniku nových podniků a zlepšení vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Cílem této politiky je z Evropské unie za jedno desetiletí učinit nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní hospodářství na světě, schopné trvale udržitelného rozvoje s větším množstvím lepších pracovních míst a lepší sociální soudržnosti.“²² „Politika zaměstnanosti musí být postavena na poznání přirozených zájmů všech aktérů a na podpoře jejich naplnění. Stát a EU nesmí především svými legislativními normami překážet zaměstnancům a zaměstnavatelům při naplňování těchto zájmů. Pokud se již společnost rozhodne do vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel zasahovat, měli bychom dávat přednost nezávazným doporučením a podpoře možností. Pokud již bude společnost v nezbytných případech zasahovat přímo, musíme dávat přednost pozitivním motivacím před restrikcemi a regulacemi.“²³

Obr. č. 2: Politika zaměstnanosti pomáhá snižovat počet nezaměstnaných²⁴



²² FINANCE.CZ. *Funkce EU – politika zaměstnanosti*. [online]. 2008, [cit. 18. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.finance.cz/evropska-unie/informace/soucasnost/funkce-2/>>.

²³ CABRNOCH, M. *Politika zaměstnanosti. Sociální politika*. [online]. 2005, [cit. 4. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://www.cabrnoch.cz/index.php/2005/10/17/politika_zamestnanosti>.

²⁴ ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ VĚCI. *Držet krok s vývojem*. [online]. 2008, [cit. 18. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <http://europa.eu/pol/socio/overview_cs.htm>.

„Samotná politika zaměstnanosti je koordinovaný proces, ve kterém orgány EU hrají úlohu analytickou, metodickou a kontrolní, nikoliv však direktivní.“²⁵

3.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti zprostředkovává přímo zaměstnání a hmotné zabezpečení uchazečů o práci. Jedná se o různé dávky a příspěvky pro nezaměstnané, aby byli zabezpečeni do doby, než seženou práci. Jde o soustavy životního minima, minimální mzdy a podpory v nezaměstnanosti. Výše těchto podpor musí být přibližně v rovnováze, a při změně jedné, se musí změnit všechny. Tento systém musí být nastaven tak, aby se lidem vyplatilo pracovat, ale aby nezaměstnaní nezůstali bez finančních prostředků, nutných k přežití. Čím větší je nezaměstnanost, tím je tato politika pro stát dražší.

3.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Tato politika zaměstnanosti je založena na upřednostňování aktivních a preventivních opatření. Jedná se o pomoc nezaměstnaným, tak i zaměstnancům, kteří jsou ohroženi. Jde o souhrn opatření, která směřují k zajištění maximální zaměstnanosti, financovaných ze státního rozpočtu. Aktivní politika zaměstnanosti je vykonávána subjektivně nebo objektivně. Mezi subjektivní můžeme zařadit různé rekvalifikace, poradenství. Objektivní aktivní politika zaměstnanosti slouží přímo k vyhledávání nových pracovních míst. Na aktivní politiku zaměstnanosti lze vydat jen to, co zbude po zaplacení pasivní politiky zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je prováděna Ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřady práce.

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti:

- 1) poradenství – skupinové nebo individuální, zjištění schopností a kvalifikačních předpokladů,
- 2) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením – lidé se ZP mají právo na pracovní rehabilitaci (získání a udržení vhodného zaměstnání), zřizují je úřady práce nebo pracovně-rehabilitační střediska,
- 3) cílené programy k řešení zaměstnanosti – zvyšování uplatnění na trhu práce, programy napomáhají řešit problémy obecního, krajského nebo celorepublikového charakteru, včetně programů z Evropského sociálního fondu.

²⁵ ADÁMEK, P. *Aktivní politika zaměstnanosti v EU a ČR*. Karviná, 2008, s. 2.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- různé příspěvky.
 - překlenovací,
 - na dopravu zaměstnanců,
 - na zapracování,
 - při přechodu na nový podnikatelský program,
 - vytvoření chráněného pracovního místa,
 - na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo,
 - na vytvoření chráněné pracovní dílny,
 - na částečnou náhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny,
 - na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

3.4 Evropský sociální fond

„Evropský sociální fond (ESF) je nejdůležitějším nástrojem EU pro rozvoj lidských zdrojů a pro zlepšení situace na trhu práce v celé EU. Hlavním posláním Fondu je podporovat i ty, kteří sice mají pracovní místo, avšak jejich profesní šance je nutné zlepšit.“²⁶ Tento fond Evropské unie je jedním ze čtyř strukturálních fondů. Byl ustanoven v roce 1960 jako nástroj boje proti nezaměstnanosti. Společným cílem těchto fondů je snížení rozdílů v životní úrovni v jednotlivých regionech, skupině obyvatel i jednotlivcích v Evropské unii.

Mezi strukturální fondy EU patří:

- Evropský fond regionálního rozvoje,
- Podpůrná sekce Evropského zemědělského podpůrného a záručního fondu,
- Finanční nástroj na podporu rybolovu,
- Evropský sociální fond.

²⁶ LEITMANOVÁ, I. *Trh práce EU a ČR: stav a vývoj*. České Budějovice, 1999, s. 8.

Evropský sociální fond (zřízený podle článku 146 - 148 Smlouvy o ES) slouží jako finanční nástroj, prostřednictvím něhož je realizována Evropská strategie zaměstnanosti (viz podkapitola 3.1).

„Evropský sociální fond v ČR existuje již druhé období. Proto je nyní členěn na období 2004-2006, tzv. staré období a 2007-2013, tzv. nové období. V rámci „starého“ období probíhá realizace projektů, které byly v tomto období schváleny.“²⁷

V rámci nového programového období 2007-2013 může ČR a hlavní město Praha, čerpat z ESF v oblasti lidských zdrojů, z těchto operačních programů:

- Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ),
- Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OPVK),
- Praha – Adaptabilita (OPPA).

Pro čerpání prostředků z ESF a dalších strukturálních fondů musí každá členská země EU vypracovat programovací dokumenty, které musí být schváleny na národní úrovni a na úrovni Evropské komise. Odpovědným orgánem za řízení pomoci z ESF je v České republice Ministerstvo práce a sociálních věcí.

3.5 Program EU pro zaměstnanost a sociální solidaritu

„V říjnu 2006 bylo přijato rozhodnutí EP a Rady č. 1672/2006/ES, kterým se zavádí program Společenství pro zaměstnanost a sociální solidaritu - PROGRESS. Jedná se o integrovaný program na léta 2007-2013, který nahradil několik programů Společenství přispívajících k provádění agendy sociální politiky. Program Progress nahradil předchozí komunitární programy a pro rok 2008 má ve svém rozpočtu 98 miliónů euro.“²⁸ Je otevřen pro 27 členských států EU, kandidátské země EU a země ESVO/EHP. Program je spravován přímo Komisí, které asistuje výbor zástupců členských států. Výbor např. schvaluje roční pracovní plány, zajišťuje naplňování programu. „Zajišťuje, aby mohlo Společenství hrát svou úlohu v podpoře závazků, které

²⁷ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Evropský sociální fond*. [online]. 2006, [cit. 5. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=1>>.

²⁸ EUROSOP. *Politiky EU – Zaměstnanost*. [online]. 2008, [cit. 28. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost/>>.

členské státy přijaly ohledně vytvoření více a lepších pracovních míst a rovných příležitostí pro všechny.²⁹

Program pracuje společně s Evropským sociálním fondem a dělí se na 5 strategických částí:

- zaměstnanosti,
- sociální začleňování a sociální ochrana,
- pracovní podmínky,
- antidiskriminační opatření,
- rovnost mužů a žen.

„Zatímco ESF investuje do zavádění politik zaměstnanosti a sociálního začleňování v členských státech, program Progress se bude zaměřovat na aktivity se silným evropským rozměrem a přinese Evropanům skutečnou přidanou hodnotu. Tyto aktivity mají zajistit, aby EU mohla například monitorovat jednotné uplatňování práva Společenství v členských státech nebo dohlížet na míru, do které politiky jednotlivých států odrážejí cíle a politiky EU.“³⁰

Rozpočet programu Progress bude během 7 let vynaložen na analytickou činnost, vytváření sítí a sdílení informací, které vedou ke zlepšení politiky a jednotlivých postupů. Dále budou peníze vynakládány na kampaně zaměřené na zvýraznění klíčových zaměstnanostních a sociálních problémů.

3.6 Problém nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je celosvětovým problémem. V rámci Evropské unie se již na konci 70. let dostala do popředí zájmu otázka zaměstnanosti. „Zaměření ES na otázky zaměstnanosti poprvé konstatovala Evropská rada na zasedání v Kodani ve dnech 7. – 8. dubna 1978. Evropská rada propojila otázku nezaměstnanosti s nutností udržení trvalého hospodářského růstu a v rámci stanovení konkrétních cílů zdůraznila potřebu zmírnit nezaměstnanost mladých lidí.“³¹

²⁹ EVROPSKÁ KOMISE. *Program EU pro zaměstnanost a sociální solidaritu na období 2007-2013*. Lucemburk, Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007, s. 1.

³⁰ EVROPSKÁ KOMISE. *Program EU pro zaměstnanost a sociální solidaritu na období 2007-2013*. Lucemburk, Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007, s. 7.

³¹ FIALA P., PITROVÁ M. *Evropská unie*. Brno, Centrum pro studium demokracie a kultury, 2003, s. 464.

Nezaměstnanou můžeme nazvat osobu, která je schopna pracovat, avšak nemůže najít placené zaměstnání. Z právního hlediska má právo na práci každá fyzická osoba, která chce, může pracovat a o práci se uchází. Má také právo na zprostředkování zaměstnání a další služby, které jsou uvedeny v Zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. „Hlavní zbraní namířenou proti nezaměstnanosti je sám o sobě vznik jednotného trhu EU se společnou měnou, který má přispívat k ekonomickému růstu a vytváření nových pracovních míst a tedy i k poklesu nezaměstnanosti.“³²

„Všechny vyspělé země světa se potýkají s nezaměstnaností a její snižování patří mezi hlavní priority jednotlivých domácích vlád. Nejvíce je potom pozornost zaměřena na snižování nezaměstnanosti padesátníků, mladých lidí do 25 let a na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti. Celkově můžeme říci, že míra nezaměstnanosti je v současné době ve všech vyspělých zemích poměrně nízká a rozdíly oproti minulosti jsou podstatně menší.“³³ Němci, Poláci a Francouzi mají největší obavy z případné nezaměstnanosti. Nejmenší obavy z nezaměstnanosti mají Britové a Nizozemci – tedy obyvatelé zemí s tradičně nízkou nezaměstnaností.

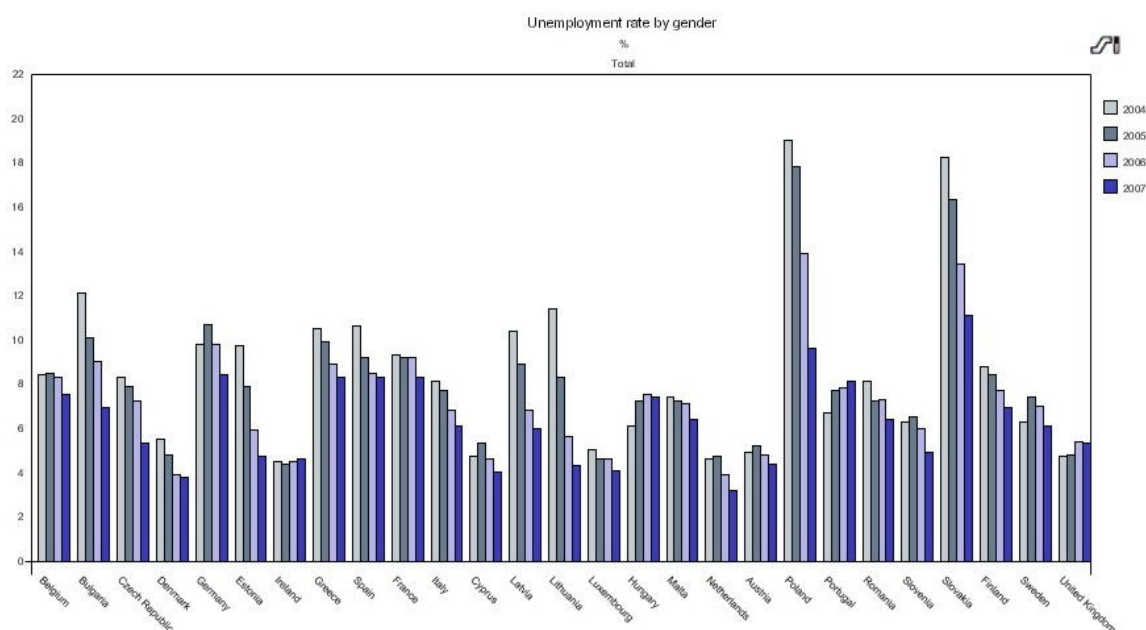
Podle statistických údajů z roku 2007 se v Evropě míra nezaměstnanosti pomalu snižuje, počet rodin, kde ani jeden člen nepracuje a jsou zcela závislé na sociálních dávkách, neklesá. Téměř každý desátý občan Evropské unie, který je v produktivním věku, žije v domácnosti, která je závislá na dávkách a příspěvcích. Nejsou ani motivováni k hledání práce a tím se stávají postupně dlouhodobě nezaměstnaní. Celé rodiny si zvykají na život bez práce, ztrácejí pracovní návyky a jsou zvyklí na „štědrý“ sociální evropský systém, který způsobuje to, že jsou na tom evropští nezaměstnaní relativně dobře. Nejméně lidí, kteří žijí v domácnosti, kde nikdo nepracuje, je na Kypru (5,2 %). Oproti tomu je nejvíce lidí v nepracujících domácnostech v Polsku (15,3 %). „Ženy jsou v Evropě častěji nezaměstnané než muži. Ve většině členských zemí Evropské unie to mají ženy při uplatnění na trhu práce těžší než muži. Za celou Evropskou unii činí nezaměstnanost žen 9,8 % oproti nezaměstnanosti mužů 7,9 %. Největší rozdíly v nezaměstnanosti dle pohlaví jsou tradičně ve Skandinávii (Dánsko, Finsko a Švédsko), zemích střední Evropy, v Nizozemí a ve Velké Británii. Ve Velké Británii, Irsku, Estonsku a Lotyšsku je jako v jediných zemích nezaměstnanost žen nižší

³² MAŇÁK, M. *100 otázek a odpovědí o Evropské unii*. Praha, 2000, s. 56.

³³ GOLA, P. *Nezaměstnanost: Noční můra Evropanů*. [online]. 2007, [cit. 13. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/nezamestnanost-nocni-mura-evropanu/>>.

než nezaměstnanost mužů - jedná se však pouze o minimální rozdíl. Naproti tomu nejvyšší rozdíly v nezaměstnanosti žen a mužů jsou v jižních zemích Evropy, například v Řecku činí nezaměstnanost žen 15,5 %, což je dvojnásobně více než u mužů (6,2 %). Obdobná situace je také ve Španělsku, v Itálii a Lucembursku.³⁴ „Meziroční pokles nezaměstnanosti zaznamenalo 22 z celkem 27 členských států EU. Ve čtyřech počet lidí bez práce stoupl a v Rumunsku se nezaměstnanost nezměnila. Nejnižší nezaměstnanost mělo Nizozemsko, Dánsko, Kypr a Irsko. Nejvyšší naopak byla nezaměstnanost na Slovensku a v Polsku.“³⁵

Obr. č. 3: Grafické znázornění celkové nezaměstnanost v zemích EU 2004-2007³⁶



3.6.1 Druhy nezaměstnanosti

- 1) Dobrovolná – Osoba, která setrvává dobrovolně nezaměstnaná a není ochotna přijmout práci za nabízenou mzdu. Vzniká v případě, že počet nezaměstnaných je nižší, než počet volných pracovních míst.
- 2) Nedobrovolná – Vzniká tehdy, když je počet nezaměstnaných vyšší, než je počet volných pracovních míst.

³⁴ GOLLA, P. *Nezaměstnanost: Noční můra Evropanů*. [online]. 2007, [cit. 13. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/nezamestnanost-nocni-mura-evropanu/>>.

³⁵ ČTK. *Nezaměstnanost v EU je rekordně nízká*. [online]. 2007, [cit. 13. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://novinky.cz/clanek/119887-nezamestnanost-v-eu-je-rekordne-nizka.html>>.

³⁶ EUROSTAT. *Unemployment rate by gender*. [online]. 2009, [cit. 2. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996_39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=REF_TB_labour_market&root=REF_TB_labour_market/t_1_about/t_employ/t_lfsi/t_une/tsiem110>.

- 3) Frikční (dočasná) – Nezaměstnaná osoba přeruší práci jen na chvíli, než si najde novou, např. absolvent školy. Je to projev běžného pohybu lidí mezi pracovními místy a vybírání si zaměstnání.
- 4) Sezónní – Tato nezaměstnanost souvisí s ročním obdobím, např. instruktoři lyžování nemají uplatnění v létě.
- 5) Cyklická – Souvisí s průběhem hospodářského cyklu, je vyvolána cyklickými změnami v makroekonomickém rozměru. Vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch lidí, kteří jsou schopni a ochotni pracovat.
- 6) Strukturální (systémová) – Vyjadřuje nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovních místech, např. jihočeský kraj – pokles oděvní výroby. Když zájemce skutečně nemůže najít práci ve svém oboru, řešením může být rekvalifikace.

4 VOLNÝ POHYB OSOB

Volný pohyb osob je jednou ze čtyř základních svobod jednotného vnitřního trhu EU. V rámci volného pohybu dochází k odstraňování veškerých právních a praktických překážek, které by mohly bránit přesunu osob do jiného členského státu EU. Může jít o přesun za prací, podnikáním, studiem nebo třeba i turistikou. Pravidlo volného pohybu osob platí v celé Evropské unii a zemích Evropského hospodářského prostoru (země EU, Norsko, Island a Lichtenštejnsko). Volný pohyb osob a svoboda pohybu pracovních sil je zakotven v článku 39 Smlouvy o založení ES. Je dále rozvíjen dalšími právními předpisy, zejména nařízením 1612/68 o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství a směrnicí 2004/38/ES o právu na pobyt.

„Základem volného pohybu osob je volný pohyb pracovníků, neboť evropská integrace v rámci vytváření společného trhu začala právě touto skupinou. Volný pohyb pracovníků znamená, že občané Evropské unie a jejich rodinní příslušníci (pokud občan EU/EHP, od něhož odvozují svoje práva, uplatňuje právo volného pohybu) mají stejný přístup na trh práce jakéhokoliv členského státu jako vlastní občané tohoto státu, tedy bez jakýchkoli omezení, povolení nebo dalších podmínek, které vlastní občané plnit nemusí. Stejně zacházení se vztahuje nejen na přístup na trh práce, ale týká se i samotného hledání práce, využívání veřejných služeb zaměstnanosti či nakládání při odměňování nebo propouštění.“³⁷ Některé staré členské státy se mohou z obavy před přílivem levné pracovní síly z nových členských zemí chránit, a proto mají možnost po určitou dobu bránit svůj pracovní trh pomocí tzv. přechodných období (viz kapitola 6).

„Cestování v zahraničí je pro mladé lidi velmi atraktivní. Naštěstí již končí doby, kdy čeští „brigádníci“ pracovali bez povolení a často ve velmi špatných podmínkách. Volný pracovní trh v EU zaručuje nejen zajímavé výdělky, ale i zachování standardu pracovních podmínek a ochrany práv zaměstnance. Je proto vhodné nezanedbat komunikaci s příslušnými úřady země v případě pochyb ohledně postupu zaměstnavatele, právo je velmi často na straně zaměstnance.“³⁸

³⁷ MPSV. *Volný pohyb osob*. [online]. poslední aktualizace 30. 7. 2007, [cit. 24. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1280>>.

³⁸ DOČKAL, V., KANIOK, P. *Základní škola Evropské unie*. 2007, s. 87.

4.1 Právo občanů EU v oblasti volného pohybu osob

Tato svoboda zajišťuje, že každý občan EU má právo pracovat, a tedy i žít v kterékoli zemi EU. Jde o možnost najít si zaměstnání bez nutnosti pracovního povolení. „Evropští občané mají stejná práva i povinnosti bez ohledu na to, ve které zemi EU žijí. To znamená, že Irský občan má tytéž práva a povinnosti jako Portugalec či Němec. Všechna práva občanů stojí na demokratických principech a osobní svobodě. Naopak neznalost práva nikoho neomlouvá.“³⁹ V souvislosti s volným pohybem osob jde také o zrušení jakékoliv diskriminace, která je založena na státní příslušnosti mezi pracovníky jednotlivých členských států Unie. Právo volného pohybu se vztahuje nejen na pracovníky, ale i na ostatní skupiny osob, jako jsou např. studenti, důchodci. Podle mého názoru se jedná o nejdůležitější právo jednotlivce, které je zakotveno v legislativě Společenství. Jde o základní prvek vnitřního trhu a občanství Unie.

„Díky této základní svobodě (zakotvené v článku 39 Smlouvy o ES) můžete:

- hledat práci v jiné zemi EU,
- pracovat tam, aniž byste museli žádat o pracovní povolení,
- žít tam po dobu zaměstnání,
- zůstat tam i po skončení pracovního poměru,
- požívat stejná práva jako občané dané země, pokud jde o přístup k zaměstnání, pracovní podmínky a veškeré sociální a daňové výhody, které vám mohou pomoci se v hostitelské zemi integrovat.“⁴⁰

Právo volného pohybu mohou členské země omezit jedině z důvodů zajištění veřejného pořádku, veřejného zdraví, bezpečnosti země a ve vztahu k činnostem spojeným s výkonem státní moci (policie, armáda, soudy).

4.2 Migrace a mobilita v rámci EU

Migrace je formou mechanického pohybu obyvatelstva. V současné době je velmi diskutovaná a zároveň předmětem vnitropolitických i mezinárodních jednání ve všech vyspělých zemích světa. Mobilitou osob (migrací) nazýváme veškerý pohyb osob v rámci definované zóny. „Mobilita je jednou ze základních lidských vlastností a potřeb. V souvislosti s trendem globalizace se mobilita ve smyslu cestování, ale

³⁹ GOLA, P. *Evropská unie v otázkách a odpovědích*. Třebíč, 2003, s. 21.

⁴⁰ EVROPSKÁ KOMISE. *Volný pohyb – občané EU*. [online]. [cit. 28. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=cs>>.

i mobilita pracovní a studijní stala rozšířeným přirozeným společenským jevem. Vyspělé země považují mobilitu obyvatel za přínos jednotlivcům i společnosti, a proto se snaží mobilitu obyvatel podporovat.⁴¹

V rámci migrace lze rozlišit migraci vnitřní (pohyb osoby či skupiny uvnitř územního celku vymezeného státní hranicí) a vnější (mezinárodní migrace). Je tedy jasné, že pouze mezinárodní migrace způsobuje změnu v počtu obyvatel státu. Dále lze migraci rozdělit dle směru migrace. Tím vzniká imigrace a emigrace. Člověk, který opouští svou rodnou zemi, se nazývá emigrant a člověk, který si hledá uplatnění na území hostitelského státu, je označován za imigranta (přistěhovalce). Tzn., že každá osoba, která migruje, je zároveň emigrant i imigrant. Také můžeme rozdělit migraci na trvalou, dlouhodobou, krátkodobou, dobrovolnou (svobodné rozhodnutí) a vynucenou (vyhoštění, etnická nesnášenlivost).

„Jednotlivé evropské státy vyvinuly v minulosti odlišné přístupy k řízení mezinárodní migrace. Důvodem byla odlišnost migračních proudů, společenských podmínek, ale také politických tradic a kultury. Paralelně s tímto vývojem začala být od osmdesátých let oblast migrace a azylu předmětem integračních snah Evropské unie. Mezi oblastmi, kde je už spolupráce na úrovni EU rozvinutá, patří společná kontrola hranic, sjednocování azylového systému nebo povolení k trvalému pobytu. V posledních letech se navíc usiluje o spolupráci v oblasti řízení pracovní migrace, řešení problému přítomnosti neregulérních migrantů nebo o kooperaci se třetími zeměmi za účelem lepšího propojení migrace a rozvoje.“⁴²

4.3 Rovné podmínky zaměstnanců v EU

Jeden z nejdůležitějších nástrojů ochrany práv občanů EU je zákaz diskriminace. Jakákoliv diskriminace v pracovních podmínkách mezi domácími pracovníky a osobami, které přicházejí pracovat na území jiného členského státu, je nepřijatelná. To znamená, že státní příslušníci členských států mají stejná práva přijmout zaměstnání v jiném členském státě za stejných podmínek jako domácí pracovníci. „Členské státy nesmějí narušit toto pravidlo stanovením norem a procedur, které by ztěžovaly cizincům

⁴¹ EUROPASS ČR. *Vzdělávání v EU/Mobilita obyvatel*. [online]. [cit. 2. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://www.europass.cz/index.php?page=eu&subpage=subpage_mob>.

⁴² MIGRACE ONLINE. *Migrace a EU*. [online]. 2003, [cit. 2. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.migraceonline.cz/temata/EU/>>.

- občanům EU - přístup na pracovní trh, např. podmínit jej udělením povolení k zaměstnání nebo zaváděním kvót.⁴³

Problematika rovného postavení mužů a žen je také právně ochráněna. Obecně platí pravidlo: „Jestliže zaměstnavatel v Evropské unii zaměstnává muže a ženu, kteří pro něj vykonávají stejnou práci, musí jim zaplatit stejnou mzdu. Rozdíly ve mzdě mohou nastat jedině z důvodů existence objektivních faktorů spojených s úrovní kvalifikace nebo proto, že jeden ze zaměstnanců má delší praxi.“⁴⁴

Rovnost na pracovním trhu mezi muži a ženami je v evropském kontextu natolik významný, že jeho naplnění patří mezi základní cíle Evropské unie. Přijala proto četná legislativní opatření závazného charakteru (směrnice, rozhodnutí), doporučujícího charakteru (doporučení, závěry, sdělení) a proklamativního charakteru (akční programy). „Konkrétní směry, metody a prostředky, které lze při zabezpečování záměrů daných směrnicemi využít, jsou obsaženy v doporučeních Rady. Tyto právní akty sice nejsou závazné, ale jejich relativně vysoká prestiž je dána tím, že vyjadřují relevantní mínění nejvyššího výkonného orgánu EU - Rady. Míra reálného dosažení rovnosti mužů a žen je jedním ze základních hledisek hodnocení celkové úrovně stavu společnosti.“⁴⁵

„I když z politiky rovných příležitostí mají prospěch hlavně ženy, mohou z ní profitovat i muži. Například výroky Evropského soudního dvora měly rozhodující vliv na to, že většina členských států nyní vyplácí starobní důchody mužům ve stejném věku jako ženám. Evropská ustanovení o rodičovské dovolené dávají práva i pracujícím otcům. Když se narodí nebo je adoptováno dítě, mají v celé EU nárok na rodičovskou dovolenou oba rodiče. Otcové, právě tak jako matky, mají nárok na uvolnění z práce v případech, kdy se musí starat o nemocného člena rodiny.“⁴⁶

4.4 Europass

Europass je prvním evropským dokladem o vzdělání a pracovních zkušenostech. Nejedná se o nový certifikát, ale o doklad, ve kterém je konkrétně popsána dosažená

⁴³ EUROSOP. *Práva zaměstnanců – občanů EU*. [online]. [cit. 28. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.euroskop.cz/616/sekce/prava-zamestnancu-v-eu/>>.

⁴⁴ EUROSOP. *Práva zaměstnanců – občanů EU*. [online]. [cit. 28. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.euroskop.cz/616/sekce/prava-zamestnancu-v-eu/>>.

⁴⁵ MPSV. *Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie*. Praha, 1998, s. 6.

⁴⁶ MPSV. *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: Politika pro občany*. Praha, 2002, s. 31.

kvalifikace. Europass není cestovním dokladem, ale je to pouze soubor dokumentů, které mají usnadnit občanům potíže spojené s mobilitou. Toto strukturované portfolio dokumentů zlepšuje na evropském trhu práce studijní i profesní mobilitu obyvatelstva. Je určen studentům, uchazečům o zaměstnání, zaměstnavatelům, sociálním partnerům na národní i evropské úrovni. Europass usnadňuje komunikaci mezi zaměstnavateli a uchazeči o zaměstnání, studenty a vzdělávacími institucemi v celé Evropské unii. „Jádrem portfolio Europassu je evropský životopis (Europass - životopis), ke kterému se váží ostatní dokumenty Europassu. Záleží na rozhodnutí každého občana, které z nich si pořídí. Europass tvoří soubor 5 dokumentů: životopis, jazykový pas (přehled o úrovni jazykové znalosti), mobilita (zaznamenává evropskou studijní stáž), dodatek k diplomu a dodatek k osvědčení.“⁴⁷ Pořízení Europassu je bezplatné a užívání jednotlivých dokumentů je zcela dobrovolné, protože občanům se pouze nabízí využití této možnosti. Každý se může rozhodnout, jaké dokumenty se pořídí, rozhodně nemusí mít všechny z celého portfolio dokumentů.

„Podmínky pro vznik Národního centra Europass v České republice (NCE ČR) se vytvářely v Národním ústavu odborného vzdělávání (NÚOV) postupně od října 2004 v rámci akce Evropského společenství - Europass-Training. Na základě rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady EU č. 2241/2004/ES ze dne 15. 12. 2004 o jednotném rámci Společenství pro transparentnost kvalifikací a kompetencí (Europass) pověřilo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v březnu 2005 Národní ústav odborného vzdělávání zřízením Národního centra Europass v ČR. Národní centrum Europass Česká republika jako součást NÚOV oficiálně zahájilo svoji činnost na konferenci NCE ČR 30. 3. 2005.“⁴⁸

4.5 Uznávání kvalifikací

„Vytváření společného trhu vyvolává potřebu mobility kvalifikovaných pracovních sil a tedy i srovnatelnosti získaných kvalifikací. Dřívější snahy o harmonizaci systémů odborného vzdělávání (stanovení společných standardů, určující

⁴⁷ EUROPASS ČR. *Základní informace*. [online]. [cit. 25. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu>>.

⁴⁸ EUROPASS ČR. *O nás*. [online]. [cit. 25. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.europass.cz/index.php?page=onas>>.

délku a obsah odborného vzdělávání) nevedly k žádoucím výsledkům. Proto se pozornost EU i těžiště vlastních aktivit přesunulo k tzv. uznávání kvalifikací.⁴⁹

„Aby mohl být na jednotném trhu EU uplatňován volný pohyb osob a volný pohyb služeb, bylo nezbytné zavést mechanismus uznávání odborných kvalifikací. Základní pravidlo stanoví, že občan EU, který získal pro výkon určité činnosti odbornou kvalifikaci v jednom členském státě EU, může tuto činnost vykonávat i v ostatních členských státech. Příslušné orgány daného členského státu posoudí a uznají (případně neuznají) jeho kvalifikaci, přičemž postupují v souladu se směrnicemi Evropských společenství (ES) o uznání odborných kvalifikací.“⁵⁰ Velmi důležitý je termín regulované povolání. To jsou povolání, na jejichž výkon jsou stanoveny určité podmínky či požadavky. Účelem je zajištění potřebné kvality výkonu povolání, aby nebylo ohroženo zdraví a bezpečnost toho, kdo ji vykonává, ani ostatních občanů.

„Evropská úprava vzájemného uznávání kvalifikací je tvořena oborovými směrnicemi a obecným systémem uznávání odborných kvalifikací. Oborové směrnice sjednocují požadavky na výkon následujících povolání (jedná se o harmonizaci předpisů o vzdělávání pro dané obory): lékař, zubní lékař, lékárník, všeobecná zdravotní sestra, porodní asistentka, veterinář, architekt, advokát. Tyto kvalifikace jsou při splnění podmínek daných směrnicemi uznávány automaticky (s výjimkou advokátů). Obecný systém uznávání kvalifikace je založen na vzájemné důvěře mezi členskými státy. Jeho základním principem je názor, že je-li někdo kvalifikován k výkonu povolání v jednom členském státě, je kvalifikován vykonávat toto povolání i v ostatních členských státech. Toto pravidlo neplatí, mohou-li být prokázány podstatné rozdíly v požadavcích na kvalifikaci státem, kde byla kvalifikace získána, a státem, kde chce žadatel povolání vykonávat.“⁵¹

4.6 Sociální zabezpečení pracovníků

Jednotlivé členské státy mají povinnost zacházet s migrujícími občany, v oblasti sociálního zabezpečení, stejně jako s vlastními státními příslušníky. V sociálním zabezpečení tedy nedochází k harmonizaci národních sociálních systémů členských

⁴⁹ EUROPASS ČR. *Uznávání kvalifikací*. [online]. [cit. 19. 12. 2008]. Dostupné na WWW: <http://europass.cz/index.php?page=eu&subpage=subpage_uk>.

⁵⁰ JOKLOVÁ K., KLEČKOVÁ J., KVÁČA V. A KOL. *Pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU*. Praha, 2006, s. 17.

⁵¹ JOKLOVÁ K., KLEČKOVÁ J., KVÁČA V. A KOL. *Pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU*. Praha, 2006, s. 18.

států, ale pouze k jejich koordinaci. K tomuto dochází proto, že sociální systémy členských států jsou založeny na odlišných principech a mají různá institucionální uspořádání. Proto jim koordinace ponechává národní předpisy a nahrazuje pouze ta národní pravidla, která jsou pro migrujícího pracovníka nebo osobu samostatně výdělečně činnou nevýhodná. Ustanovení EU o sociálním zabezpečení se vztahují nejen na členské státy Evropské unie, ale rovněž na země Evropského hospodářského prostoru (Norsko, Island a Lichtenštejnsko).

„Obecně se dá říci, že na občana se vztahuje sociální zákonodárství toho členského státu, ve kterém pracuje. Pokud se přestěhuje do dalšího státu, dostane se do sféry sociální legislativy „nového“ státu. Každý občan EU má právo na určitou (minimální) úroveň sociálního zabezpečení, ať už pracuje či žije v kterémkoliv členském státu. To je základní zásada možnosti svobodného pohybu v rámci EU. Předpisy o sociálním zabezpečení se týkají starobních důchodů, nemocenských a mateřských dávek, zabezpečení při pracovních úrazech a nemocích z povolání, vdovských důchodů, příspěvků při úmrtí, podpor v nezaměstnanosti a rodinných příspěvků. Netýkají se dávek, jejichž vyplácení závisí na prostředcích sociálně potřebného občana.“⁵²

„Základními normami pro oblast sociálního zabezpečení jsou Nařízení Rady (EHS) 1408/71 a 574/72 a judikáty Evropského soudního dvora, a rovněž rozhodnutí Administrativní komise sociálního zabezpečení migrujících pracovníků. Nařízení Rady se aplikují přímo a nevyžadují inkorporaci do práva národního, jsou nadřazena nejen právu vnitrostátnímu, ale i mezistátním smlouvám o sociálním zabezpečení. Stávající platné mezinárodní smlouvy o sociálním zabezpečení mezi členskými státy sice nepozbudou platnosti, ale aplikovat se budou pouze v omezeném rozsahu (např. ta ustanovení, která jsou nad rámec Koordinačních nařízení).“⁵³

„I když neexistuje jediný evropský systém sociálního zabezpečení, stanovila EU společná ustanovení v oblasti sociální ochrany.

⁵² MAŇÁK, M. *100 otázek a odpovědí o Evropské unii*. Praha, 2000, s. 53.

⁵³ PORTÁL VS ČR. *Sociální zabezpečení v Evropské unii a úloha České správy sociálního zabezpečení*. [online]. [cit. 29. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/_s.155/8712?ks=1086&docid=410>.

Cílem společných ustanovení o sociálním zabezpečení je:

- stimulovat volný pohyb pracovníků tím, že bude zaručeno rovné zacházení s občany EU v rámci různých jurisdikcí,
- zaručit sociální ochranu zaměstnancům a samostatně výdělečně činných osob (a jejich rodin), ať vykonávají svou činnost v kterékoli zemi EU,
- zajistit, aby byla brána v úvahu všechna období zaměstnanosti, zatímco obdobím překrývání systémů sociálního zabezpečení je třeba se vyhnout.⁵⁴

4.7 Modré karty pro osoby ze třetích zemí

Pracovní trh Evropské unie vždy čelil velkému přílivu pracovních migrantů ze třetích zemí. Jedním ze způsobů, jak omezit příliv migrantů, je zavedení modrých karet. Dále by tyto karty měly pomoci vyřešit problém zhoršujících se demografických podmínek EU. Evropská komise navrhla toto řešení po vzoru amerických zelených karet. Tyto karty by měly umožnit příliv kvalifikovaných pracovníků do všech členských států EU, a tím posílit odvětví, kterým se nedostává kvalifikovaná pracovní síla. „Parlament ve svém návrhu upřesňuje podmínky pro získání modré karty a navrhuje více flexibility pro členské státy, které by měly mít možnost stanovit maximální počet modrých karet, které každoročně chtějí vydat a případně také odmítnout držitele této karty vydané v jiném členském státě. Poslanci současně připomínají, že je třeba zabránit „odlivu mozků“ ze třetích zemí.“⁵⁵

Modré karty byly schváleny Evropským parlamentem, avšak jejich konečná podoba bude projednána a rozhodnuta až během českého předsednictví, v první polovině roku 2009. Některé státy, spolu s Českou republikou, oddalují zavedení modrých karet až od roku 2011. Argumentují tím, že do roku 2011, stále ještě platí v některých zemích (především v Německu a Rakousku) restriktivní opatření pro pracovníky z nových členských zemí. Za těchto podmínek by přijetí modrých karet zvýhodňovalo pracovníky ze třetích zemí před pracovníky z nových členských zemí.

⁵⁴ EURES. *Sociální zabezpečení v Evropě*. [online]. [cit. 29. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=8925&acro=living&lang=cs&parentId=7839&countryId=CZ&living=>>>.

⁵⁵ EVROPSKÝ PARLAMENT. *Evropská „modrá karta“ pro vysoce kvalifikované pracovníky*. [online]. [cit. 19. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://www.europarl.europa.eu/news/public/focus_page/018-41713-315-11-46-902-20081107FCS41562-10-11-2008-2008/default_cs.htm>.

5 EURES – EVROPSKÉ SLUŽBY ZAMĚSTNANOSTI

Systém EURES (European Employment Services), neboli evropské služby zaměstnanosti, tvoří síť, která má za cíl usnadnit volný pohyb pracovních sil v rámci Evropského hospodářského prostoru (Island, Norsko a Lichtenštejnsko) a Švýcarska. Celá tato síť je koordinována Evropskou komisí. EURES byl založen v roce 1993 nařízením Evropské komise 2434/92 ze dne 27. července 1992. Jeho účelem je sledování mobility a práva volného pohybu pracovních sil. Služby EURES jsou zcela bezplatné a mohou se na ně obrátit zaměstnanci i zaměstnavatelé, kteří působí v členských státech EU.

„Tato síť disponuje databankou, ze které lze zjistit informace o:

- nabídky míst v Evropě,
- sociálním zákonodárstvím a zdanění,
- vzdělávání a péči o zdraví,
- možnostech vzdělávání,
- srovnatelnosti, resp. uznávání kvalifikací,
- životních nákladech a bydlení,
- adresách a kontaktech pro odborné informace.⁵⁶

5.1 EURES – cíle a cílové skupiny

Základním motivem celé sítě EURES je poskytování poradenství, informací pracovníkům, zaměstnavatelům a všem občanům, kteří by chtěli využít výhod zásady volného pohybu pracovních sil.

„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.⁵⁷

⁵⁶ LEITMANOVÁ, I. *Trh práce EU a ČR: stav a vývoj*. České Budějovice, 1999, s. 61.

⁵⁷ EURES. *Eures napomáhá pracovníkům překračovat hranice*. [online]. [cit. 28. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=1&parentId=0&acro=eures&lang=cs>>.

5.2 EURES poradci

Poradenská a informační činnost, kterou provádí EURES, je zajišťována prostřednictvím poradců EURES. Právě tito poradci tvoří personální zázemí celé sítě EURES. Síť EURES v EU/EHP je zajišťována zhruba 600 EURES poradci, kteří jsou v přímém kontaktu s klienty. „Pracují ve veřejných službách zaměstnanosti v každé zemi a spolupracují s partnerskými organizacemi v rámci sítě EURES (v některých zemích EURES poradci i na straně zaměstnavatelů). V ČR pracují EURES poradci na pověřených úřadech práce, na okresních úřadech práce najdete kontaktní osoby EURES.“⁵⁸ „Pro Českou republiku platí, že v každém ze 14 tzv. koordinačních úřadů práce najdete proškoleného EURES poradce, který vám zdarma poskytne poradenský servis – tzn. ukáže, jak si vyhledat pracovní místo v zahraničí, poradí, jak kontaktovat zaměstnavatele a pomůže objasnit problémy, které vás mohou v zemích Evropské unie potkat. Dále v každém ze 77 úřadů práce můžete využít služeb kontaktních osob EURES, které vám mohou poskytnout základní informace o této službě a práci v zahraničí.“⁵⁹ V České republice jsou EURES poradci metodicky řízeni EURES manažerem, odborným pracovníkem Ministerstva práce a sociálních věcí, Správy služeb zaměstnanosti.

„Mezi hlavní úlohy EURES poradců patří:

- sledování nabídky a poptávky na trhu práce podle požadavků sítě EURES,
- podpora mobility a mezinárodní spolupráce v rámci celého Evropského hospodářského prostoru,
- výměna, zpracování a poskytování informací o volných místech, životních a pracovních podmínkách a situaci na trhu práce,
- propagace volných míst, poskytování informací o možnostech zadávání životopisů a žádostí o zaměstnání,
- odborné poradenství uchazečům o zaměstnání i zaměstnavatelům,
- asistence při nadnárodních projektech nábory pracovní síly,
- zajištění fungování sítě EURES, její integrace a propagace.“⁶⁰

⁵⁸ PORTÁL VS ČR. *Eures*. [online]. [cit. 3. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/_s.155/8712?docid=411&ks=1083>.

⁵⁹ MPSV. *O Eures*. [online]. Tisková zpráva ze dne 18. 11. 2008, [cit. 2. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/5885/18112008.pdf>>.

⁶⁰ PORTÁL VS ČR. *Eures*. [online]. [cit. 3. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/_s.155/8712?docid=411&ks=1083>.

Kvalita služeb, která je poskytována v rámci EURES, závisí především na kvalitně vyškolených poradcích, jejich zastupitelnosti, případně zastupitelnosti. Proto je pro klienty EURES velmi důležité, aby se mohli na svého poradce kdykoliv obrátit. Poradci jsou proto k zastížení nejen ve svých kancelářích pro osobní konzultace, ale i na e-mailu nebo telefonu. Někteří, vzhledem ke své pracovní vytíženosti, mají k dispozici asistenty.

5.3 Portál EURES a PLOTEUS

Evropský portál EURES je v podstatě rozdělen do dvou částí. Jedna je určena pro občany ze zemí EU, kteří si hledají zaměstnání v jiné členské zemi a druhá je určena pro zaměstnavatele, kteří hledají potenciální zaměstnance z členských zemí EU.

„Evropský portál pracovní mobility při Evropské komisi (EURES) je základnou všech databází, s nimiž EURES pracuje.

EURES poskytuje i v češtině následující služby:

- informace o volných místech v jednotlivých členských zemích, o přechodných obdobích a trzích práce v jednotlivých zemích EU,
- asistenční služby při hledání zaměstnání - EURES pracuje s databází volných pracovních míst a životopisů uchazečů o zaměstnání,
- poradenské služby při psaní žádostí o zaměstnání, poradenství pro klienty v příhraničních oblastech,
- pro zaměstnavatele poskytuje pomoc při vyhledávání pracovníků ze zahraničí.

Přehled základních informací v českém jazyce o možnostech práce, povinnostech zaměstnance při přístupu na trh práce a dalších souvisejících otázkách v jednotlivých zemích EU/EHP a Švýcarsku je zveřejněn na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí v sekci EURES.⁶¹

Evropská unie podporuje zvyšování zaměstnatelnosti i tím, že se snažím zaměřit na studenty, čili na budoucí pracovní síly. Slouží jí k tomu portál PLOTEUS (Portal on Learning Opportunities throughout the European Space). „Cílem portálu

⁶¹ EUROSKOP. *Portál EURES*. [online]. [cit. 3. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.euroskop.cz/623/sekce/portál-eures/>>.

PLOTEUS je pomoci studentům, uchazečům o zaměstnání, zaměstnancům, rodičům, poradenským pracovníkům a učitelům nalézt informace o studiu v Evropě.⁶²

„Život a studium v cizí zemi je nejlepším způsobem, jak získat důkladné znalosti o zvycích, lidech a jazyce jiné kultury. Studenti, kteří se vracejí po absolvování studijního programu v zahraničí, tento pobyt často vnímají jako zkušenost, která napomohla jejich osobnímu a intelektuálnímu rozvoji. Oceňují, že byli konfrontováni s novými způsoby myšlení a života, což podněcuje jejich osobní rozvoj a soběstačnost. Studium v zahraničí však může vedle akademického obohacení a osobního rozvoje vést i ke zlepšení vyhlídek na profesní zařazení. Zaměstnavatelé stále častěji hledají pracovníky se zkušenostmi ze zahraničí, protože takoví lidé většinou kromě jazykových znalostí disponují i mezikulturními komunikačními schopnostmi a znalostí místních zvyklostí a kulturních kontextů, mají pro ně porozumění, jsou flexibilní, odolní a schopní se přizpůsobit novým podmínkám a konstruktivně zacházet s rozdílnými názory.“⁶³

Je tedy jasné, že Evropská unie podporuje, popřípadě doplňuje opatření členských států v oblasti politiky zaměstnanosti. Avšak starost o nezaměstnané a o trhy práce v dané zemi stále zůstává na bedrech členských států a jejich národních rozpočtů. „Do budoucna se nezdá být efektivní výrazné přenesení rozhodovací pravomoci v oblasti trhu práce na nadnárodní úroveň, a to především s ohledem na vysokou finanční náročnost politiky zaměstnanosti z pohledu rozpočtových výdajů. Úloha Unie tak zůstane především v poloze koordinátora aktivit vedoucích k vyšší flexibilitě a mobilitě pracovní síly na území celého vnitřního trhu.“⁶⁴

⁶² EVROPSKÁ KOMISE. *Ploteus*. [online]. [cit. 3. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://ec.europa.eu/ploteus/home.jsp?language=cs>>.

⁶³ KÖNIG, P., A KOL. *Učebnice evropské integrace*. 2006, s. 267.

⁶⁴ KÖNIG, P., A KOL. *Učebnice evropské integrace*. 2006, s. 267.

6 PŘECHODNÁ OBDOBÍ

K pilířům společného trhu EU patří volný pohyb pracovních sil. Důležité je zmínit přechodná období, která stále tuto svobodu omezují.

„Přechodná opatření ve smlouvách o přistoupení z 16. dubna 2003, které se týkají vstupu České republiky, Estonska, Kypru, Litvy, Lotyšska, Maďarska, Malty, Polska, Slovenska a Slovinska do EU, a z 25. dubna 2005, jež se týkají vstupu Bulharska a Rumunska, stanoví, že během prvních dvou let po vstupu bude přístup na pracovní trhy těch členských států, jež tvořily EU před dotyčnými přistoupeními, záviset na vnitrostátních právních předpisech a politice těchto členských států. Prakticky to znamená, že pracovníci z nových členských států budou pravděpodobně potřebovat pracovní povolení. Vnitrostátní opatření lze prodloužit o další tři roky. Po uplynutí této doby může členský stát, který využívá vnitrostátních opatření, pokračovat v jejich užívání na další dva roky, jestliže oznámí Evropské komisi vážné narušení svého pracovního trhu. Přechodná opatření nesmí přesáhnout maximální dobu sedmi let.“⁶⁵

6.1 Etapy přechodného období

Přechodné období lze rozdělit na 3 samostatné etapy. Přechodné období vyjednané pro volný pohyb osob může trvat nejdéle 7 let a to ve formátu 2 + 3 + 2. Po jednotlivých letech Komise zreviduje výhradu.

„Pokud se některý z původních členských států EU rozhodl uplatňovat omezení, v praxi to znamená, že:

- 1) Po dobu 2 let (do 30. 4. 2006) nebudou mít čeští pracovníci automatický přístup na trhy práce členských států a bude nadále zachován systém povolení k zaměstnání (národní opatření).
- 2) Dvouleté omezení může původní členský stát za splnění určitých podmínek prodloužit o další tři roky (do 30. dubna 2009). K prodloužení tohoto omezení bude muset každý stávající členský stát před 30. dubnem 2006 oznámit Evropské komisi, zda hodlá i nadále používat národní opatření vůči českým pracovníkům nebo zda bude napříště uplatňovat bez dalších národních podmínek

⁶⁵ EVROPSKÁ KOMISE. *Rozšíření – Přechodná ustanovení*. [online]. [cit. 10. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=466&langId=cs>>.

pouze *acquis communautaire* a zavede tak volný pohyb pracovníků pro Českou republiku.

- 3) Národní opatření může původní členský stát ponechat v platnosti nejdéle do 30. dubna 2009. 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 maximálně o dva roky.⁶⁶

Pokud by se maximálně uvolnil přístup na pracovní trhy v zemích EU, mohlo by to pomoci vyřešit boj s prací „načerno“. „Práce načerno údajně stojí některé země Unie až desítky procent hrubého domácího produktu (HDP), přičemž patrné je to zvláště na jihu a východě Evropy. U některých nových členských zemí EU ze střední a východní Evropy, včetně Česka, se dopady nehlášené práce snižují.“⁶⁷

„Ovšem ani výjezd za prací do států, které svůj pracovní trh otevřely, není zcela bez administrativních či byrokratických opatření. Tyto administrativní úkony však většinou následují až po příjezdu uchazeče do zamýšleného členského státu, nebo spíše až ve chvíli, kdy uchazeč zaměstnání již nalezne. Obecně platí, že se musí pracovník registrovat na příslušném úřadě (např. finanční úřad či úřad práce), který mu na tomto základě vystaví registrační číslo. V některých státech platí povinnost se ještě registrovat k dani či zdravotnímu pojištění. Většinou však tyto povinnosti provádí zaměstnavatel za zaměstnance sám.“⁶⁸

6.2 Přechodná opatření vůči ČR

„Česká republika po dlouhých a složitých jednáních o podmínkách přistoupení do EU nakonec souhlasila s přechodným obdobím pro volný pohyb českých pracovníků do zemí EU. Úprava přechodných období je obsažena v Příloze č. V Aktu o podmínkách přistoupení České republiky, Estonské republiky, Kyprské republiky, Lotyšské republiky, Litevské republiky, Maďarské republiky, Republiky Malta, Polské

⁶⁶ MPSV. *ČR by uvítala zrušení přechodného období*. [online]. Tisková zpráva ze dne 25. 4. 2006, [cit. 3. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2701/250406a.pdf>>.

⁶⁷ NOVINKY.CZ. *Europoslanci chtějí otevřít pracovní trh všem v EU*. [online]. poslední aktualizace 11. 9. 2008. [cit. 17. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.novinky.cz/clanek/149368-europoslanci-chteji-otevrit-pracovni-trh-vsem-v-eu.html>>.

⁶⁸ DOČKAL, V., KANIOK, P. *Základní škola Evropské unie*. 2007, s. 87.

republiky, Republiky Slovinsko a Slovenské republiky a o úpravách smluv, na nichž je založena EU.⁶⁹

„Pro ČR je jednou z nejožehavějších otázek spjatých s evropskou sociální politikou volný pohyb pracovníků. Z obavy před levnou pracovní silou nových členských států (tedy včetně ČR) byla zavedena přechodná období, v jejichž rámci mohou původní členové pohyb pracovníků omezit, a to maximálně na sedm let. Tuto možnost již od počátku odmítlo využít několik států (Velká Británie, Irsko či Švédsko) a svůj pracovní trh plně novým členským státům otevřely.⁷⁰

„Zrušení omezení volného pohybu pracovníků má pro ČR významný dopad. Pokud dojde k plnému otevření pracovního trhu, může jakýkoliv občan volně a legálně pracovat v libovolném členském státě. Pro prázdninové brigády v zahraničí je však zatím lepší zvolit zemi, která omezení pro členské pracovníky nemá.⁷¹

Situace přechodných opatření vůči ČR podle stavu k 1. 8. 2008 je tedy následující. „Mezi členské státy, které stále uplatňují vůči ČR přechodné období, patří: **Belgie** (částečné uvolnění pro nedostatkové profese od 30. 4. 2006, od listopadu 2006 další uvolnění), **Dánsko** (zjednodušení administrativních procedur od července 2006, od 1. 5. 2008, pokud je daná pracovní pozice krytá kolektivní smlouvou, nežádá se o pracovní povolení), **Lichtenštejnsko**, **Malta** (uplatňuje systém automaticky vydávaných pracovních povolení), **Německo** (s účinností od 1. 11. 2007 uvolněn pracovní trh pro určené profese a absolventy německých VŠ. Od 1. 1. 2009 bude zrušen test komunitární preference u absolventů českých VŠ), **Norsko** (prodlouženo do května 2009), **Rakousko** (od 1.1. 2008 vydán seznam profesí, pro které je zjednodušený postup pro získání povolení) a **Švýcarsko** (přechodná období pro zaměstnané osoby a poskytovatele služeb v určitých odvětvích, účinná nejdéle do 30. 4. 2011).

Tyto členské státy již neuplatňují přechodná období: **Bulharsko**, **Estonsko**, **Finsko** (ukončení k 30. 4. 2006), **Francie** (od 1. 7. 2008 zrušení požadavku pracovních povolení), **Irsko** (od počátku neuplatňuje, ale pro EU 8 systém povinné registrace), **Island** (od 30. 4. 2006 neuplatňuje), **Itálie** (přechodná období zrušena od května 2006),

⁶⁹ MPSV. *Přechodné období pro volný pohyb českých pracovníků*. [online]. [cit. 3. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1282>>.

⁷⁰ DOČKAL, V., KANIOK, P. *Základní škola Evropské unie*. 2007, s. 67.

⁷¹ DOČKAL, V., KANIOK, P. *Základní škola Evropské unie*. 2007, s. 67.

Kypr (od počátku neuplatňuje), **Lucembursko** (přechodná období zrušena s účinností od 1. 11. 2007), **Litva**, **Lotyšsko** (od počátku neuplatňuje), **Maďarsko**, **Nizozemsko** (neuplatňuje od 1. 5. 2007), **Polsko**, **Portugalsko** (neuplatňuje od 30. 4. 2005), **Rumunsko**, **Řecko**, **Slovensko**, **Slovinsko**, **Španělsko** (neuplatňuje od 30. 4. 2005), **Švédsko** (od počátku neuplatňuje), **Velká Británie** (od počátku neuplatňuje, ale pro EU 8 systém povinné registrace).⁷²

Jelikož má Česká republika od 1. ledna 2009 půlroční předsednictví v Radě EU, vytyčila si i v této oblasti jasné cíle. Mezi jednotlivé cíle zařadila i zvýšení mobility pracovníků. Tím chce Česko prosadit co největší liberalizaci pohybu volných pracovních sil v rámci celé Evropské unie, protože současná přechodná období některých zemí dopadají negativně na celoevropský trh práce. „Priority českého předsednictví nejsou pouze prioritami národními, ale prioritami celé Evropské unie. Motto českého předsednictví „Evropa bez bariér“ odráží čtyři základní unijní svobody – volný pohyb zboží, kapitálu, pracovníků a služeb. Hlavní priority českého předsednictví pak lze shrnout do sloganu „3E“ – ekonomika, energetika a Evropa a svět (Economy, Energy, External Relations).⁷³ Mezi další priority českého předsednictví v Radě EU patří také, mimo jiné, téma finanční krize a zpomalení až pokles hospodářského růstu (viz kapitola 7).

⁷² MPSV. *Přechodné období pro volný pohyb českých pracovníků*. [online]. [cit. 10. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1282>>.

⁷³ EU2009.CZ. *Úvodní slovo předsedy vlády České republiky Mirka Topolánka*. [online]. [cit. 11. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.eu2009.cz/cz/czech-presidency/ceske-predsednictvi-4013/>>.

7 SVĚTOVÁ FINANČNÍ KRIZE

Příchod světové finanční krize v roce 2008 zcela určitě a bezprostředně ovlivňuje vývoj situace na evropském trhu práce. Tato celosvětová finanční krize je bezesporu největším světovým problémem roku 2009.

Globální finanční krize se stává realitou a trápí již několik měsíců celý svět. Dá se říci, že světové hospodářství čelí nejhorší krizi od druhé světové války. Řada vyspělých ekonomik se kvůli krizi dostává do recese. V brzké době tato situace značně zredukuje i počet pracovních míst v zemích Evropské unie. Odhady Evropské komise předpokládají, že nezaměstnanost by měla v rámci Evropské unie vzrůst v průměru o dvě procenta. Jelikož právě probíhá české předsednictví v EU, bude boj s krizí jedním z hlavních cílů našeho předsednictví. Předpokládá se, že se krize během českého předsednictví více prohloubí a situace bude ke konci předsednictví (červen 2009) velmi vážná. České předsednictví svolá, kvůli celosvětové krizi, mimořádné a neformální summity šéfů členských států. První summit se konal 1. března 2009 v Bruselu a byl věnován dopadům finanční krize na evropskou ekonomiku. Druhý se bude zabývat důsledky krize v oblasti zaměstnanosti. Tento summit se bude konat v květnu v Praze a zúčastní se ho šéfové států a vlád členských zemí.

Na summitu Evropské unie schválili šéfové členských států (resp. státy eurozóny a Velká Británie) základní scénář, který obsahuje patřičná opatření v době krize. Protože je tato krize nejzávažnější od 30. let 20. století, jsou tato opatření více než nutná.

„Lídři členských států se na summitu Evropské unie shodli na těchto nových opatřeních:

- poskytování záruk pro nové bankovní půjčky,
- další kapitálové „injekce“ evropským bankám,
- zvýšení likvidity mezibankovního trhu,
- změna účetních pravidel směrem k větší průhlednosti, která dočasně pozastavují účetnictví typu mark-to-market.⁷⁴

⁷⁴ ČESKÁ SPOŘITELNA. *Měsíčník EU aktualit. Summit schválil plán boje s finanční krizí.* [online]. listopad 2008, č. 62, strana 3, [cit. 17. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://www.csas.cz/banka/content/inet/internet/cs/Mesicnik_2008_11.pdf>.

Evropská komise, která se také podílela na doplnění těchto opatření, požaduje, aby tyto nástroje byly použity jen pro nezbytně nutnou dobu, aby trvale nedeformovaly tržní prostředí.

Tab. č. 2: Odhad růstu HDP v zemích EU⁷⁵

Stát	2008	2009	2010
Belgie	1,3	-1,9	0,3
Bulharsko	6,4	1,8	2,5
Česká republika	4,2	1,7	2,3
Dánsko	-0,6	1	0,6
Estonsko	-2,4	-4,7	1,2
Finsko	1,5	-1,2	1,2
Francie	0,7	-1,8	0,4
Irsko	-2	-5	0
Itálie	-0,6	-2	0,3
Kypr	3,6	1,1	2
Litva	3,4	-4	-2,6
Lotyšsko	-2,3	-6,9	-2,4
Lucembursko	1	-0,9	1,4
Maďarsko	0,9	-1,6	1
Malta	2,1	0,7	1,3
Německo	1,3	-2,3	0,7
Nizozemsko	1,9	-2	0,2
Polsko	5	2	2,4
Portugalsko	0,2	-1,6	-0,2
Rakousko	1,7	-1,2	0,6
Řecko	2,9	0,2	0,7
Rumunsko	7,8	1,8	2,5
Slovensko	7,1	2,7	3,1
Slovinsko	4	0,6	2,3
Španělsko	1,2	-2	-0,2
Švédsko	0,5	-1,4	1,2
Velká Británie	0,7	-2,8	0,2
Země eurozóny	0,9	-1,9	0,4
Země EU	1	-1,8	0,5

„Podle Evropské komise se hospodářství celého bloku letos propadne o 1,8 procenta. V případě Německa, hlavního obchodního partnera Česka, to bude dokonce o 2,3 procenta. Vůbec největší propad v EU letos bude mít ale Lotyšsko - jeho ekonomika zpomalí o 6,9 procenta. Následuje Irsko s poklesem o 5 procent. Nejlépe si naopak povede Slovensko, jehož ekonomika stoupne na 2,7 procenta. I tak jde ale o velký pokles. Podle podzimních odhadů Evropské komise měla slovenská ekonomika

⁷⁵ IDNES.CZ. *Evropská komise předpovídá pesimističtější vývoj české ekonomiky*. [online]. poslední aktualizace 19. 1. 2009. [cit. 12. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://ekonomika.idnes.cz/evropska-komise-predpovida-pesimistictejsi-vyvoj-ceske-ekonomiky-1-fu-/eko_euro.asp?c=A090119_111932_eko_euro_pin>.

růst o 4,9 procenta. HDP eurozóny by se letos mělo propadnout o 1,9 procenta. V příštím roce se podle Evropské komise vzpamatuje na 0,4 procenta. Většinu zemí ale komise pro rok 2010 předpovídá vzpamatování. Celkově by ekonomika EU měla růst o 0,5 procenta, v eurozóně o 0,4 procenta. Nejlépe se podle předběžných odhadů opět povede Slovensku. V záporných hodnotách by mělo zůstat pouze hospodaření v Litvě, Lotyšsku, Portugalsku a ve Španělsku.⁷⁶

„Evropská komise loni v listopadu schválila pomoc pro hospodářství zemí evropské sedmadvacítky ve výši zhruba 200 miliard eur (kolem pěti bilionů korun). Z rozpočtů členských zemí by podle ní na záchranný plán mělo jít 170 miliard eur, zbylých 30 miliard eur půjde z rozpočtu Evropské unie, případně ze zdrojů Evropské investiční banky (EIB). Celkem jde o 1,5 procenta ročního hrubého domácího produktu Unie. Plán podpořily členské země.“⁷⁷

7.1 Dopady krize na zaměstnanost

Hospodářská krize způsobila značné problémy v otázce zaměstnanosti v jednotlivých členských státech. Situace na evropském trhu práce se začala zhoršovat už v roce 2008. Koncem roku 2008 nezaměstnanost v zemích Evropské unie mírně stoupla a v roce 2009, díky finanční krizi, půjde výrazně nahoru a výhledy do dalších měsíců jsou výrazně negativní. V České republice v lednu 2009 přibylo více než 40 000 lidí bez práce. „Nezaměstnanost se podle předpovědi Evropská komise pro rok 2010 má vyšplhat na 9,3 % v celé EU a na 10,2 % v eurozóně.“⁷⁸

„Hospodářskou krizí v Evropské unii nejvíce trpí zaměstnanci ve strojírenství, hutnictví, v automobilovém průmyslu, ve finančních službách, v dopravě a ve skladování. Vyplývá to z prvního vydání měsíční zprávy o zaměstnanosti, kterou připravuje Evropská komise. Během čtyř měsíců (od října 2008 do ledna 2009) přišlo v nejvíce zasažených sektorech ekonomiky o práci 100 000 lidí. Nejlépe jsou na tom naopak zaměstnanci v obchodu, který místo ztrát dokonce v posledních měsících ohlásil

⁷⁶ IDNES.CZ. *Evropská komise předpovídá pesimističtější vývoj české ekonomiky*. [online]. poslední aktualizace 19. 1. 2009. [cit. 16. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://ekonomika.idnes.cz/evropska-komise-predpovida-pesimistictejsi-vyvoj-ceske-ekonomiky-1fu-eko_euro.asp?c=A090119_111932_eko_euro_pin>.

⁷⁷ ČTK. *Špidla: V EU kvůli krizi stoupne nezaměstnanost o 2 %*. [online]. poslední aktualizace 4. 1. 2009. [cit. 22. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://www.financninoviny.cz/index_view.php?id=352787>.

⁷⁸ EURACTIV. *EU uspořádá dva summity k hospodářské krizi*. [online]. poslední aktualizace 12. 2. 2009. [cit. 16. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.euractiv.cz/ceske-predsednictvi/clanek/eu-usporada-dva-summity-k-hospodarske-krizi-005612>>.

významný nárůst počtu nových pracovních míst.⁷⁹ „V lednu 2009 v Unii vzrostla míra nezaměstnanosti na 7,6 procenta. Počet lidí bez práce se proti lednu 2008, kdy míra nezaměstnanosti v EU činila 6,8 procenta, zvýšil o 2,2 milionu lidí. Předseda komise přitom nedávno uvedl, že v roce 2010 by v Unii kvůli krizi mohla být až desetiprocentní míra nezaměstnanosti.“⁸⁰

Značně velký propad, kvůli krizi, zaznamenal průmysl v celé Evropě. „Např. výroba automobilů poklesla proti listopadu 2007 o 30 procent a ke zpomalení celého průmyslu přispěla polovinou. V posledních měsících rostou mzdy v průmyslu o desítky procent rychleji, než produktivita práce. Neznamená to, že lidé pracují hůře, ale chybějí zakázky.“⁸¹ Tento fakt opět platí zejména pro automobilový průmysl. Česká republika propadem průmyslu trpí nejvíce, jelikož je nejprůmyslovější zemí EU a průmysl tvoří třetinu celkového ekonomického výkonu. Pro Českou republiku je krize o to závažnější, neboť na průmyslu je česká ekonomika více závislá, než ekonomiky ostatních zemí EU. S Českou republikou můžeme srovnávat Slovinsko, které má podobnou ekonomickou strukturu. Španělsko trpí nejen propadem průmyslu, ale tuto situaci mu zhoršuje propad na trhu s realitami. Ekonomická krize je však zákeřná tím, že postihuje všechny obory.

⁷⁹ ČTK. *Krizí trpí nejvíc zaměstnanci ve strojírenství, nejméně v obchodu*. [online]. poslední aktualizace 17. 2. 2009. [cit. 22. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://www.financninoviny.cz/tema/index_view.php?id=360893&id_seznam=447>.

⁸⁰ ČTK. *Nezaměstnanost v EU může být vysoká*. [online]. poslední aktualizace 6. 3. 2009. [cit. 8. 3. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/nezamestnanost-v-eu-muze-byt-vysoka/364133>>.

⁸¹ AKTUÁLNĚ.CZ. *Propad českého průmyslu je nejrychlejší v Evropě*. [online]. [cit. 7. 3. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/penize/clanek.phtml?id=627115>>.

ZÁVĚR

Před pěti lety (v roce 2004) se Evropská unie rozšířila o 10 nových členských zemí ze střední a východní Evropy a tím zažila největší rozšíření ve své historii. Ukončila tak několik desetiletí trvající rozdělení, které následovalo po studené válce. Díky tomu mohla Evropa upevnit demokracii a všem zemím EU přinesla příznivé hospodářské výsledky v podobě zvýšené konkurenceschopnosti, většího hospodářského růstu a většího počtu nově vytvořených pracovních míst. Doposud poslední rozšíření proběhlo v roce 2007, kdy se Evropská unie rozšířila o Bulharsko a Rumunsko. Nové členské státy svým velkým počtem obyvatel a dynamikou EU posílily a ještě ji kulturně obohatily. Sdělení Evropské komise ze dne 20. 2. 2009 s názvem „Pět let rozšíření EU – Hospodářské úspěchy a výzvy“ ukazuje, že tato rozšíření přinesla obrovský hospodářský prospěch. Zlepšilo se nejenom hospodářství, ale rozšíření také značně napomohlo k zlepšení životní úrovně v nových členských státech, díky čemuž těží i staré členské státy, zejména prostřednictvím nových vývozních a investičních možností. Přistoupením 12 nových států získala Evropská unie ve světě větší váhu, a proto se stala silnějším mezinárodním partnerem v hospodářské a politické oblasti.

Díky rozšiřování Evropské unie se jednotlivé pracovní trhy členských států mohly spojit a tím vytvořit jeden velký pracovní trh, ve kterém se mohou pracovníci na základě svobody volného pohybu osob volně pohybovat a hledat zaměstnání. Skutečnost je mnohdy jiná, protože některé staré členské země se přístup na svůj trh rozhodly dočasně omezit. Některé státy otevřely svůj pracovní trh ihned, jiné využily na krátký čas přechodná opatření, jejichž úkolem bylo zamezit masivnímu přílivu levné pracovní síly z nových členských zemí a zabránit tak destabilizaci jejich domácího trhu práce. Další státy se snaží držet přechodná období až do maximální možné doby, tedy do roku 2011. Tuto možnost využil náš největší obchodní partner – Spolková republika Německo. Jeho pracovní trh bude až do května 2011 alespoň z části uzavřen pro občany z nových členských států Unie. Stejně dlouhé přechodné opatření využije spolu s Německem i Rakousko, Belgie a Dánsko. Tato opatření však působí paradoxně. Evropa se na jednu stranu snaží o sjednocení jednotlivých států, na druhou stranu tato opatření státy Evropské unie pomyslně rozděluje.

V roce 2009 je postavení České republiky v Evropské unii důležité, neboť v první polovině tohoto roku Česká republika předsedá v Radě EU. Mezi hlavní priority českého předsednictví patří hledání cest ke zvýšení zaměstnanosti a posílení liberalizace volného pohybu pracovních sil, protože uvalená přechodná období mají negativní vliv na celoevropský trh práce.

Evropský trh práce se v současnosti potýká s mnohem závažnějším problémem. Finanční krize se stala faktorem, který výrazně ovlivňuje pracovní trh v celé EU. Nezaměstnanost v Evropské unii, v lednu 2009, vzrostla na 7,6 procenta. Počet lidí bez práce se oproti lednu 2008 zvýšil o 2,2 milionu. Evropská komise předpovídá, že by se nezaměstnanost kvůli krizi mohla zvýšit v roce 2010 až k 10 procentům. Statistické údaje dopadu této krize na pracovní trh EU se neustále mění a jejich následný vývoj je v těchto dnech velmi těžké správně odhadnout. Je zřejmé, že dopady finanční krize nebudou na všechny členské státy Unie stejné, státy s velkým podílem průmyslu budou zasaženy ve větší míře. Toto platí především pro Českou republiku, jelikož je nejprůmyslovější zemí EU. V rámci evropského trhu práce existuje skutečnost, že pracovníci z východních zemí se začínají vracet do svých domovských států. V důsledku finanční krize totiž ubývá pracovních míst v západní Evropě a práce se stává méně výhodnou kvůli vyrovnávání životní úrovně jednotlivých států a jejich ekonomik. Efektivní a rozumné řešení celosvětové finanční krize bude také patřit mezi hlavní cíle českého předsednictví.

Hlavním cílem pro nalezení cesty z ekonomické krize je zmírnění negativních dopadů na ekonomický růst a zaměstnanost. V rámci evropského trhu práce by se státy měly snažit zrušit veškerá přechodná opatření, tím učinit trh otevřenějším a dostupnějším. Cesta podpory nezaměstnaných je sice z humánního hlediska opodstatněná, avšak stát by se měl, dle mého názoru, zaměřit více na podporu podniků. Toho by šlo dosáhnout například cestou snížení sociálního pojištění, zrychlení odpisů, snížení zálohy na daň z příjmu. Jedině tak by podniky měly více prostředků na investice a především na zaměstnávání lidí. Útlum této krize bude především záležet na tom, jak efektivně dokáží politici a podnikatelská sféra identifikovat a aplikovat protikrizová opatření, která by dokázala ekonomiku znovu ozdravit.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Literární zdroje

1. ADÁMEK, P. *Aktivní politika zaměstnanosti v EU a ČR*. In Čtyři roky členství zemí střední a východní Evropy v Evropské unii: důsledky a nové výzvy pro národní a regionální trhy práce. Karviná : Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2008. 967 s. ISBN 978-80-7248-484-3.
2. BARTÁK, K. *Průvodce Evropskou unií*. 2. vyd. Praha : DECIBEL production, s.r.o., 2000. 88 s. ISBN 80-85864-92-4.
3. DOČKAL, V., KANIOK, P. *Základní škola Evropské unie*. 2. vyd. Praha : Tisk MIKADAPRESS s.r.o., Adamov, 2007. 115 s. ISBN 978-80-210-4377-0.
4. EVROPSKÁ KOMISE. *Glosář: Instituce, politiky a rozšiřování Evropské unie*. Praha : Informační centrum Evropské unie při Delegaci Evropské komise v České republice, 2001. 159 s. ISBN 80-238-8100-0.
5. EVROPSKÁ KOMISE. *Program EU pro zaměstnanost a sociální solidaritu na období 2007-2013*. Lucemburk : Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007. 12 s. ISBN 92-79-03236-4.
6. FIALA, P., PITROVÁ, M. *Evropská unie*. 1. vyd., Brno : Centrum pro studium demokracie a kultury, 2003. 743 s. ISBN 80-7325-015-2.
7. GOLLA, P. *Evropská unie v otázkách a odpovědích*. 1 vyd., Třebíč : Nakladatelství Radek Veselý, 2003. 114 s. ISBN 80-86376-30-3.
8. JOKLOVÁ, K., KLEČKOVÁ, J., KVÁČA, V. A KOL. *Pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU*. 1. vyd., Praha : Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky, 2006. 69 s. ISBN 80-239-7718-0.

9. KÖNIG, P., LACINA, L., PŘENOSIL, J. *Učebnice evropské integrace*. 1. vyd., Brno : Barrister & Principal, spol. s r. o., 2006. 416 s. ISBN 80-7364-022-8.
10. LEITMANOVÁ, I. *Trh práce EU a ČR: stav a vývoj*. 1. vyd., České Budějovice : Datapartner, 1999. 168 s. ISBN 80-902696-0-5.
11. MAŇÁK, M. *100 otázek a odpovědí o Evropské unii*. Praha : Ministerstvo zahraničních věcí, Ústav mezinárodních vztahů, DECIBEL production, s.r.o., 2000. 84 s. ISBN 80-85864-77-0.
12. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: Politika pro občany*. 1. vyd., Praha, 2002. 48 s. ISBN 80-86552-06-3.
13. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie*. Praha : Odbor pro evropskou integraci a mezinárodní vztahy MPSV, nakladatelství JAN, 1998. 128 s. ISBN 80-85529-47-5.
14. STEINMETZOVÁ, D., STUHLÍKOVÁ, Z., HNÁT, P. *Jsme v EU, budme v obraze*. Vysoká škola ekonomická v Praze, TNM Print, s.r.o., 2006. 127 s. ISBN 80-239-8024-6.

Elektronické zdroje

1. AKTUÁLNĚ.CZ. *Propad českého průmyslu je nejrychlejší v Evropě*. [online]. [cit. 7. 3. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/penize/clanek.phtml?id=627115>>.
2. CABRNOCH, M. *Politika zaměstnanosti. Sociální politika*. [online]. 2005, [cit. 4. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://www.cabrnoch.cz/index.php/2005/10/17/politika_zamestnanosti>.
3. ČESKÁ SPOŘITELNA. *Měsíčník EU aktualit. Summit schválil plán boje s finanční krizí*. [online]. listopad 2008, č. 62, 20 s. [cit. 17. 2. 2009]. Dostupné na WWW:

<http://www.csas.cz/banka/content/inet/internet/cs/Mesicnik_2008_11.pdf>

ISSN online: 1801-5042.

4. ČTK. *EU vydá 4,5 miliardy eur na další rozšíření.* [online]. poslední aktualizace 29. 9. 2008. [cit. 22. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://www.financninoviny.cz/tema/index_view.php?id=335949&id_seznam=8464>.
5. ČTK. *Krizí trpí nejvíc zaměstnanci ve strojírenství, nejméně v obchodu.* [online]. poslední aktualizace 17. 2. 2009. [cit. 22. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://www.financninoviny.cz/tema/index_view.php?id=360893&id_seznam=447>.
6. ČTK. *Nezaměstnanost v EU je rekordně nízká.* [online]. 2007, [cit. 13. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://novinky.cz/clanek/119887-nezamestnanost-v-eu-je-rekordne-nizka.html>>.
7. ČTK. *Nezaměstnanost v EU může být vysoká.* [online]. poslední aktualizace 6. 3. 2009. [cit. 8. 3. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/nezamestnanost-v-eu-muze-byt-vysoka/364133>>.
8. ČTK. *Špidla: V EU kvůli krizi stoupne nezaměstnanost o 2 %.* [online]. poslední aktualizace 4. 1. 2009. [cit. 22. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://www.financninoviny.cz/index_view.php?id=352787>.
9. ENCYKLOPEDIA EVROPA 2045. *Kritéria členství v EU.* [online], [cit. 9. 1. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.evropa2045.cz/hra/napoveda.php?kategorie=6&tema=45>>.
10. EU2009.CZ. *Úvodní slovo předsedy vlády České republiky Mirka Topolánka.* [online]. [cit. 11. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.eu2009.cz/cz/czech-presidency/ceske-predsednictvi-4013/>>.

11. EU2009.CZ. *Zaměstnanost, sociální politika, zdraví a ochrana spotřebitele*. [online]. 2008, datum aktualizace 25. 11. 2008 [cit. 10. 2. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.eu2009.cz/cz/eu-policies/employment-social-policy-health-and-consumer-affairs-council/zamestnanost--socialni-politika--zdravi-a-ochrana-spotrebitele-665/>>.
12. EURACTIV. *EU uspořádá dva summity k hospodářské krizi*. [online]. poslední aktualizace 12. 2. 2009. [cit. 16. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.euractiv.cz/ceske-predsednictvi/clanek/eu-usporada-dva-summity-k-hospodarske-krizi-005612>>.
13. EURES. *Eures napomáhá pracovníkům překračovat hranice*. [online]. [cit. 28. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=1&parentId=0&acro=eures&lang=cs>>.
14. EURES. *Sociální zabezpečení v Evropě*. [online]. [cit. 29. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=8925&acro=living&lang=cs&parentId=7839&countryId=CZ&living=>>>.
15. EUROPASS ČR. *O nás*. [online]. [cit. 25. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.europass.cz/index.php?page=onas>>.
16. EUROPASS ČR. *Uznávání kvalifikací*. [online]. [cit. 19. 12. 2008]. Dostupné na WWW: <http://europass.cz/index.php?page=eu&subpage=subpage_uk>.
17. EUROPASS ČR. *Vzdělávání v EU/Mobilita obyvatel*. [online]. [cit. 2. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://www.europass.cz/index.php?page=eu&subpage=subpage_mob>.
18. EUROPASS ČR. *Základní informace*. [online]. [cit. 25. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu>>.

19. EUROSKOP. *Bílé knihy*. [online]. 2008, [cit. 25. 10. 2008]. Dostupné na WWW: <http://www.euroskop.cz/200/322/clanek/bile-knihy/>.
20. EUROSKOP. *Politiky EU – Zaměstnanost*. [online]. 2008, [cit. 28. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <http://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost/>.
21. EUROSKOP. *Portál EURES*. [online]. [cit. 3. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://www.euroskop.cz/623/sekce/portal-eures/>.
22. EUROSKOP. *Práva zaměstnanců – občanů EU*. [online]. 2008, [cit. 28. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <http://www.euroskop.cz/616/sekce/prava-zamestnancu-v-eu/>.
23. EUROSTAT. *Unemployment rate by gender*. [online]. 2009, [cit. 2. 2. 2009]. Dostupné na WWW: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=REF_TB_labour_market&root=REF_TB_labour_market/t_labour/t_employ/t_lfsi/t_une/tciem110.
24. EVROPSKÁ KOMISE. *Ploteus*. [online]. [cit. 3. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/ploteus/home.jsp?language=cs>.
25. EVROPSKÁ KOMISE. *Rovnováha flexibility a jistoty*. [online]. [cit. 25. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=cs>.
26. EVROPSKÁ KOMISE. *Rozšíření – Přejížděná ustanovení*. [online]. [cit. 10. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=466&langId=cs>.
27. EVROPSKÁ KOMISE. *Volný pohyb – občané EU*. [online]. [cit. 28. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=cs>.
28. EVROPSKÁ KOMISE. *Volný pohyb pracovníků*. [online]. [cit. 30. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=458&langId=cs>.

29. EVROPSKÁ KOMISE. *Výbor pro zaměstnanost*. [online]. 2008, poslední aktualizace 19. 7. 2008 [cit. 2. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_183_cs.htm>.
30. EVROPSKÝ PARLAMENT. *Evropská „modrá karta“ pro vysoce kvalifikované pracovníky*. [online]. [cit. 19. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://www.europarl.europa.eu/news/public/focus_page/018-41713-315-11-46-902-20081107FCS41562-10-11-2008-2008/default_cs.htm>.
31. EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Evropský sociální fond*. [online]. 2006, [cit. 5. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=1>>.
32. FINANCE.CZ. *Funkce EU – politika zaměstnanosti*. [online]. 2008, [cit. 18. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.finance.cz/evropska-unie/informace/soucasnost/funkce-2/>>.
33. GOLA, P. *Nezaměstnanost: Noční můra Evropanů*. [online]. 2007, [cit. 13. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/nezamestnanost-nocni-mura-evropanu/>>.
34. IDNES.CZ. *Evropská komise předpovídá pesimističtější vývoj české ekonomiky*. [online]. poslední aktualizace 19. 1. 2009. [cit. 12. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://ekonomika.idnes.cz/evropska-komise-predpovida-pesimistictejsi-vyvoj-ceske-ekonomiky-1fu-/eko_euro.asp?c=A090119_111932_eko_euro_pin>.
35. MIGRACE ONLINE. *Migrace a EU*. [online]. 2003, [cit. 2. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.migraceonline.cz/temata/EU/>>.
36. MPSV. *ČR by uvítala zrušení přechodného období*. [online]. Tisková zpráva ze dne 25. 4. 2006, [cit. 3. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2701/250406a.pdf>>.
37. MPSV. *O Eures*. [online]. Tisková zpráva ze dne 18. 11. 2008, [cit. 2. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/5885/18112008.pdf>>.

38. MPSV. *Přechodné období pro volný pohyb českých pracovníků*. [online]. [cit. 3. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1282>>.
39. MPSV. *Volný pohyb osob*. [online]. poslední aktualizace 30. 7. 2007, [cit. 24. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1280>>.
40. NIEDERMAYER, L. *O vícerychlostní Evropě*. [online]. 2006, [cit. 9. 1. 2009]. Dostupné na WWW: <http://www.cnb.cz/cs/verejnost/pro_media/clanky_rozhovory/media_2006/cl_06_060328.html>.
41. NOVINKY.CZ. *Europoslanci chtějí otevřít pracovní trh všem v EU*. [online]. poslední aktualizace 11. 9. 2008. [cit. 17. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.novinky.cz/clanek/149368-europoslanci-chteji-otevrit-pracovni-trh-vsem-v-eu.html>>.
42. PORTÁL VS ČR. *Eures*. [online]. [cit. 3. 2. 2009]. Dostupné na WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/_s.155/8712?docid=411&ks=1083>.
43. PORTÁL VS ČR. *Sociální zabezpečení v Evropské unii a úloha České správy sociálního zabezpečení*. [online]. [cit. 29. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/_s.155/8712?ks=1086&docid=410>.
44. REIS, J. *Map of the European Union*. [online]. 2006, [cit. 11. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <http://commons.wikimedia.org/wiki/Image:EU_accession_map.svg>.
45. ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ VĚCI. *Držet krok s vývojem*. [online]. 2008, [cit. 18. 11. 2008]. Dostupné na WWW: <http://europa.eu/pol/socio/overview_cs.htm>.
46. ZAVEDENÍ EURA.CZ. *Podmínky přijetí eura a Česká republika*. [online]. [cit. 27. 3. 2009]. Dostupné na WWW: <http://www.zavedenieura.cz/cps/rde/xchg/euro/xsl/cr_euro_podminky_prijeti.html>.

ABSTRAKT

KOLAŘÍKOVÁ, I. *Situace na evropském trhu práce po rozšíření EU v roce 2004 : bakalářská práce.* České Budějovice : Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s., 2009. 57 s. Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jiří Dušek a Ing. Ladislav Skořepa, Ph.D.

Klíčová slova: Evropská unie, trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, volný pohyb pracovníků, EURES, přechodná období, světová finanční krize.

Práce se zabývá situací na evropském trhu práce po rozšíření Evropské unie v roce 2004. V práci je zmíněna důležitost Evropské strategie zaměstnanosti, sociální politiky a politiky zaměstnanosti Evropské unie. Popisuje jednu ze základních svobod jednotného vnitřního trhu, kterou je svoboda volného pohybu osob. Součástí práce je seznámení se sítí EURES, která má za cíl usnadnit volný pohyb pracovníků. Dále se zaměřuje na důležitost přechodných období, která svobodu volného pohybu pracovníků značně omezují. Také poukazuje na současný ekonomický světový problém, kterým je současná světová finanční krize, která velmi výrazně ovlivňuje trh práce v celé Evropské unii a činí ho do budoucna těžko předvídatelným.

ABSTRACT

KOLAŘÍKOVÁ, I. The Situation of the European Labour Market After the EU Enlargement in 2004 : *Bachelor thesis*. České Budějovice : The College of European and Regional Studies, o. p. s., 2009. 57 p. Supervisors: Ing. Jiří Dušek, Ing. Ladislav Skořepa, Ph.D.

Key words: European Union, labour market, employment, unemployment, free movement of workers, EURES, transitional periods, world financial crisis.

The thesis deals with the situation of the European labour market after the EU enlargement in 2004. The importance of the European Strategy of Employment, the social policy and the European Union employment policy is emphasised there. It describes one of the fundamental freedoms of the united inner market there, and, it is the freedom of the free movement of workers. The thesis also introduces the EURES net which aim is to support the free labour movement. Furthermore, it focuses on the importance of transitional periods which considerably limit the liberty of the free movement of workforce. Besides, the thesis also reflects the current world economic problem – the current world financial crisis having a negative impact on the labour market within the entire area of European Union, making it hard to predict in the future.