

EVROPSKÁ REGIONÁLNÍ FÓRA

Konkurenceschopnost a volný pohyb pracovních sil v rámci Evropské unie

Klub mladých Evropanů

Tento dokument vznikl v rámci projektu „Evropská regionální fóra“, který realizuje Respekt institut, o.p.s., za finančního přispění odboru informování o evropských záležitostech Úřadu vlády České republiky. Na realizaci projektu se partnersky podílí Ano pro Evropu, Asociace pro mezinárodní otázky, Glopolis, Klub mladých Evropanů a Hnutí Duha. Více informací o projektu je k dispozici na www.respektinstitut.cz.

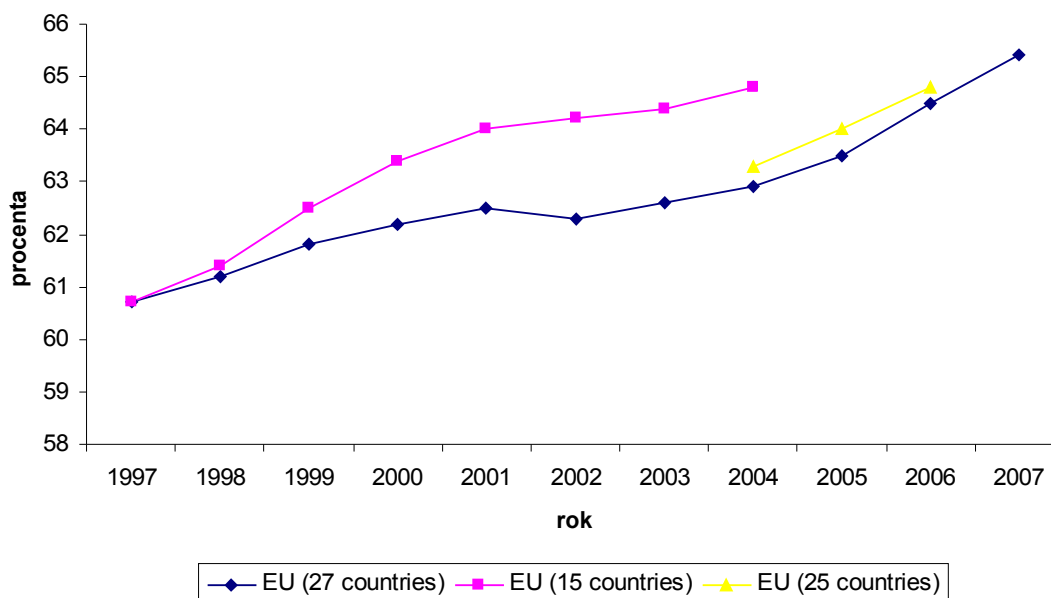
Evropská politika zaměstnanosti.....	3
Nejdůležitější instituce.....	5
Hlavní nástroje podpory.....	7
Poslední výsledky evropské politiky zaměstnanosti.....	8
Pracovní migrace v rámci EU.....	9
2006 - Evropský rok mobility pracovníků.....	13
Výhody sjednoceného trhu práce.....	14
Nevýhody sjednoceného trhu práce.....	14
Závěrečné zhodnocení významu pracovní migrace v rámci Evropské unie.....	14
Hlavní trendy pohybu pracovních sil v Evropě.....	15
Historie migrace v Evropě – 1945 až 2000.....	15
Současné trendy migrace pracovníků v Evropě.....	18
Současné trendy české migrace za prací.....	21
Vliv volného pohybu pracovních sil na ekonomiku EU a její konkurenceschopnost.....	23
Zdroje:.....	28

Evropská politika zaměstnanosti

Základní principy **Evropské strategie zaměstnanosti** byly přijaty v roce **1997 v Lucemburku**. Tato strategie není založena na právně závazných normách, ale na společně dohodnutých cílech, spolupráci a výměně zkušeností mezi jednotlivými zeměmi. Celý proces byl odstartován s náležitou viditelností, silnou politickou odpovědností a širokým souhlasem všech zainteresovaných stran. Růst zaměstnanosti je v Evropské unii (EU) nejen jedním z hlavních nástrojů ekonomického růstu, ale i hlavním způsobem jak předcházet chudobě a sociálnímu vyloučení jejích obyvatel.

V roce **2000** byly společné principy z Lucemburku včleněny do **Lisabonské strategie**, jejímž hlavním smyslem je podpora ekonomického růstu a konkurenceschopnosti EU k ostatním ekonomicky aktivním regionům světa. Cíle a priority jsou politiky zformulovány na úrovni EU, praktické naplňování těchto politik podle specifik každé země pak náleží členským státům. Postupem času však bylo potřeba výsledky společné práce evaluovat a tak v **listopadu 2004** vznikla poměrně důležitá zpráva, kterou předložila skupina nezávislých odborníků, vedených bývalým nizozemským předsedou vlády Wim Kokem. Na žádost Evropské komise měla zhodnotit výsledky první poloviny implementace Lisabonské strategie, která má svoji působnost až do roku 2010, a především přispět k odhalení příčin malého pokroku. Vedle analýzy výsledků společné práce Wim Kokova skupina odborníků doporučuje, aby byla soustředěna pozornost na priority hned v několika oblastech: vytváření znalostní společnosti, dokončení vnitřního trhu a podpora soutěže, příznivé klima pro podniky, pružný a integrovaný trh práce a ochrana životního prostředí a udržitelný rozvoj. Komise se proto rozhodla zaměřit svoji pozornost na činy spíše než na cíle, které si pevně stanovila. Proto rok 2010 a různé hladiny nezaměstnanosti již nejsou brané jako ty nejzávažnější priority. Přesto by se dal vybrat alespoň jeden hlavní cíl, ke kterému se Evropská unie snaží dostat v oblasti zaměstnanosti. Jedná se o **70 procentní zaměstnanost** dosaženou do již zmíněného **roku 2010**.

Graf: Vývoj zaměstnanosti v Evropské unii (1997 - 2007)



Zdroj: EUROSTAT

Ve shodě s Lisabonskou strategií se Evropská strategie zaměstnanosti mění v závislosti na výsledcích posledního tříletého cyklu. **Nástroje**, pomocí kterých se Evropská unie snaží ovlivnit další směřování členských států z pohledu zaměstnanosti, jsou:

Employment Guidelines (Priority zaměstnanosti) – nastavují hlavní směry politiky zaměstnanosti.

National Reform Programmes (Národní programy reforem) – každý stát si zde stanovuje osnovu, podle které bude Employment Guidelines naplňovat.

Recommendations (Doporučení Evropské rady) – Evropská rada může kvalifikovanou většinou rozhodnout o doporučeních pro jednotlivé státy, které navrhuje Evropská komise.

EU annual progress reports (Výroční zprávy o pokroku) – Evropská komise hodnotí pokroky jednotlivých států v implementaci národních programů.

Joint Employment Reports (Společné zprávy zaměstnanosti) – Kapitola zaměstnanosti z EU Annual Progress Report přijatá Evropskou radou.

Nejdůležitější instituce

Hlavní roli při projednávání dokumentů Evropské strategie zaměstnanosti má **Výbor pro zaměstnanost** (The Employment Committee). Výbor je složený ze zástupce Evropské komise a Generálního sekretariátu Rady a ze dvou zástupců každého členského státu. Výbor má dva podvýbory - podvýbor pro indikátory a Ad Hoc pracovní skupinu. Tento orgán plní především konzultativní roli ve vztahu k Evropské komisi a Radě ministrů při vytváření Evropské strategie zaměstnanosti a procesu realizace ekonomických reforem. Má podporovat vytváření kvalifikované pracovní síly, schopné adaptovat se na trhu práce v závislosti na hospodářském vývoji. EMCO úzce spolupracuje s Hospodářským a finančním výborem a Výborem pro hospodářskou politiku.

Otázky zaměstnanosti jsou na pracovní úrovni Rady projednávány také v rámci **Pracovní skupiny pro sociální otázky** a na úrovni ministrů v rámci **Rady pro zaměstnanost, sociální věci, zdraví a spotřebitele** (Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council).

V Evropském parlamentu se touto problematikou zabývá **Výbor pro zaměstnanost a sociální věci** (Committee on Employment and Social Affairs). Tento výbor je příslušný pro záležitosti týkající se:

- politiky zaměstnanosti a všech aspektů sociální politiky, například pracovních podmínek, sociálního zabezpečení a sociální ochrany;
- opatření k zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti na pracovišti;
- Evropského sociálního fondu;
- politiky odborného vzdělávání včetně odborných kvalifikací;
- volného pohybu pracovníků a důchodců;
- sociálního dialogu;
- všech forem diskriminace jiných než diskriminace na základě pohlaví, ke kterým dochází na pracovišti nebo na trhu práce;
- vztahů s: Evropským střediskem pro rozvoj odborného vzdělávání, Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek, Evropskou nadací pro odborné vzdělávání, Evropskou agenturou pro bezpečnost a zdraví při práci a vztahů s dalšími příslušnými subjekty Evropské unie a mezinárodními organizacemi.

Další důležitou institucí je **Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek** (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), která se zabývá různými otázkami zaměstnanosti, pracovních podmínek a jejich dopadů na zaměstnanost.

Hlavní nástroje podpory



Největší význam má pro naplňování evropské strategie zaměstnanosti a národních programů reforem v oblasti zaměstnanosti **Evropský sociální fond** (European Social Fund). Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie, zřízený za účelem zmenšování rozdílů v prosperitě a životní úrovni v členských státech a regionech EU, a jako takový prosazuje hospodářskou a sociální soudržnost. Činnost ESF je zaměřena na podporu zaměstnanosti v Evropské unii. Napomáhá členským státům lépe vybavovat evropské pracovní síly a společnosti k tomu, aby čelily novým globálním výzvám. Financování je rozloženo napříč členskými státy a regiony. Prostředky směřují zejména do míst, jejichž hospodářský rozvoj se vyvíjí hůře.

Jedná se o klíčový prvek strategie Evropské unie pro růst a pracovní místa, která je zacílena na zlepšování života občanů Evropské unie tím, že jim poskytuje lepší kvalifikaci a lepší vyhlídky na pracovní uplatnění. Za účelem dosažení těchto cílů bude v období let 2007 až 2013 do členských států a regionů Evropské unie rozděleno přibližně 75 miliard eur.



V roce 2006 bylo přijato rozhodnutí Evropského parlamentu a Evropské rady, kterým se zavádí program **PROGRESS** (The Community Programme for Employment and Social Solidarity). Jedná se o integrovaný program, který má finančně podpořit implementaci cílů Evropské unie na poli zaměstnanosti a sociálních věcí. Zároveň má samozřejmě napomoci dosažení vytyčených cílů Lisabonskou strategií.

PROGRESS je jedním z prvních programů, který je zaměřen čistě na dosažení výsledků. Snaží se pomáhat členským státům při vytváření pracovních příležitostí, propagaci rovných příležitostí pro všechny a při zlepšování povědomí Evropanů o tom, co Evropské unie pro ně dělá.



Mezi další důležité nástroje podpory zaměstnanosti v rámci Evropské unie patří systém **EURES** (European Employment Services). Účelem sítě EURES je poskytovat informace, poradenství a služby v oblasti nábory a vyhledávání pracovních míst (zprostředkování) pracovníkům, zaměstnavatelům i všem občanům, kteří by chtěli využít výhod zásady volného pohybu osob. EURES disponuje sítí více než 700 poradců EURES, kteří jsou v každodenním kontaktu s uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli po celé Evropě. Důležitou roli sehraává EURES také v přeshraničních regionech, kde slouží k poskytování informací o nejrůznějších problémech souvisejících s přeshraničním dojížděním za prací, s nimiž se mohou potýkat pracovníci i zaměstnavatelé, a napomáhá jejich vyřešení.

Síť EURES, která vznikla v roce 1993, je výsledkem spolupráce Evropské komise, veřejných služeb zaměstnanosti členských států Evropského hospodářského prostoru (zemí Evropské unie, Norska, Islandu a Lichtenštejnska) a dalších partnerských organizací. Do spolupráce v rámci sítě EURES je zapojeno také Švýcarsko. Síť EURES čerpá ze společných zdrojů členů EURES a partnerských organizací, díky čemuž může pracovníkům i zaměstnavatelům poskytovat vysoce kvalitní služby.

Poslední výsledky evropské politiky zaměstnanosti

Příznivé ekonomické klima zanechalo pozitivní stopy i na evropském pracovním trhu. Například v roce 2006 poprvé po dlouhé době narostla výrazně celková zaměstnanost. V roce 2007 pak byly vytvořeny téměř 4 miliony nových pracovních příležitostí, s jejíž zásluhou klesla nezaměstnanost. Částečně jde o automaticky se opakující jev, nicméně máme mnoho důvodů se domnívat, že Evropská strategie zaměstnanosti a Lisabonská strategie začíná přinášet své výsledky. Jedním z nejvýraznějších důvodů je nynější pokles strukturované nezaměstnanosti.

Přes relativně pozitivní situaci na evropském trhu práce musíme konstatovat, že některé důležité problémy zůstávají nevyřešeny. Asi nejzávažnějším problémem v mnoha evropských zemích zůstává vysoká nezaměstnanost mládeže. Mladí lidé zatím neprofitují z dobré ekonomické

situace a stále jsou nejpostiženější skupinou nezaměstnaných. Jeden ze sedmi mladých lidí (téměř 7 miliónů občanů EU) stále ještě opouští vzdělávací systém předčasně.

Stále ještě je potřeba udělat mnoho práce, aby bylo dosaženo cílů, které si Evropská unie do roku 2010 stanovila. Vedle toho bude nutné čelit dalším problémům, které sebou přináší globalizace a stárnutí obyvatelstva. Nadále bude nutné se zabývat strukturální nezaměstnaností. Při zlepšení situace by mělo dojít k narovnání stavu evropského trhu práce.

Pozitivním jevem je otevření většiny pracovních trhů občanům deseti zemí, které přistoupili k Evropské unii v roce 2004. Tím se naskytá možnost vyrovnání nedostatků na trhu práce v daleko kratší době než se očekávalo. Zároveň velmi výrazný pokles nezaměstnanosti u většiny nově přistoupivších států EU může být brán jako důležitý faktor při odstraňování velkých rozdílů mezi všemi členskými zeměmi.

Evropa musí pokračovat v reformách trhu práce pro zajištění většího počtu a lepší kvality nových pracovních příležitostí.

Pracovní migrace v rámci EU

Migrace (obecná definice) - přesun jednotlivců i skupin v prostoru, který je spolu s porodností a úmrtností klíčovým prvkem v procesu populačního vývoje a výrazně ovlivňuje společenské a kulturní změny obyvatel na všech úrovních. S ekonomickým rozvojem se intenzita migrace neustále zvyšuje.

Volný pohyb osob je jednou ze čtyř základních svobod vnitřního trhu Evropské unie. Volný pohyb osob znamená zejména odstraňování jakýchkoliv právních nebo praktických překážek, které by někomu Evropské unii a také v zemích Evropského hospodářského prostoru (tj. v zemích EU a dále v Norsku, na Islandu a v Lichtenštejnsku). Švýcarská konfederace má s EU sjednanou zvláštní bilaterální úpravu obdobného obsahu.

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 odvozuji svoje práva, uplatňuje právo volného pohybu) mají stejný přístup na trh práce jakéhokoli členského státu jako vlastní občané tohoto státu, tedy bez jakýchkoli omezení, povolení nebo dalších podmínek, které vlastní občané plnit nemusí. Stejné 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. Volný pohyb osob platí podle shodných pravidel v celé Evropské unii.

Vstup České republiky do Evropské unie ke dni 1.5.2004 přinesl okamžitou aplikaci pravidel volného pohybu osob, s výjimkou aplikace úpravy volného pohybu pracovníků, tj. čl. 39-42 Smlouvy o ES a tedy i ustanovení nař. Rady (EHS) 1612/68 v případech, že stávající členský stát se rozhodne pro aplikaci přechodných období pro volný pohyb pracovníků. Přechodná období byla z důvodu ochrany domácího trhu práce zavedena některými státy EU vůči všem přístupujícím státům; výjimkou jsou v tomto směru pouze Kypr a Malta. Pracovní trhy nových členských států (Polsko, Slovinsko, Slovensko, Maďarsko, Litva, Lotyšsko, Estonsko a Kypr) byly českým občanům zpřístupněny (s výjimkou Malty, která uplatňuje systém automaticky vydávaných pracovních povolení).

Přechodné období se dělí na 3 samostatné etapy. V případech, kdy se členský stát rozhodl přechodného období využít, mají občané ČR při obsazování volného pracovního místa přednost před občany z tzv. třetích – nečlenských zemí (princip komunitární přednosti). Podmínky přístupu českých pracovníků na jednotlivé trhy práce v průběhu přechodného období však v žádném případě nesmějí být přísnější než ty, které platily k 16. dubnu 2003 (den podepsání Přístupové smlouvy). **Nejpozději k 1. květnu 2011 bude v rámci celé EU zaveden volný pohyb pracovníků** a čeští pracovníci budou moci pracovat ve všech členských státech bez jakýchkoli omezení.

Pokud se některý z původních států EU rozhodl zavést nějaké omezení, v praxi to znamená, že:

- 1) Po dobu 2 let (**do 30. 4. 2006**) neměli čeští pracovníci automatický přístup na trhy práce původních členských států a byl nadále zachován systém povolení k zaměstnání (národní opatření). V případě, že se tak původní státy rozhodly.
- 2) Dvouletá omezení mohly původní členské státy za splnění určitých podmínek prodloužit o další tři roky (**do 30. dubna 2009**). K prodloužení tohoto omezení musel 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 pouze *acquis communautaire* a zavede tak volný pohyb pracovníků s Českou republikou.
- 3) Národní opatření si mohou původní členské státy 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 národních opatření, pak je jen výjimečně možné přechodná období prodloužit maximálně o dva roky (**do 30. dubna 2011**).

Řada členských států původně přislíbila plné otevření svých pracovních trhů již od roku 2004. Pouze Velká Británie a Irsko však svému slibu dostály. V roce 2004 otevřelo svůj trh práce českým občanům ještě Švédsko. Všechny ostatní původní členské státy uplatňovali omezení již od začátku.

Nejpřísnější omezení zavedly Německo a Rakousko. Tyto státy uvedly, že hodlají aplikovat přechodná období do maximální možné doby. Vláda ČR svým usnesením z ledna 2004 rozhodla, že se Česká republika předem nezříká možnosti zavést přechodné období vůči stávajícím i novým členským státům, ale pouze na základě vyhodnocení aktuální situace na trhu práce. V praxi to znamená, že vláda nenavrhl a nebude navrhovat automatické reciproční zavedení přechodného období, ale bude se vždy řídit situací na trhu práce. Dosud kabinet o zavedení konkrétního přechodného opatření neměl důvod uvažovat.

Při zavádění přechodných období pro volný pohyb pracovníků musí členské státy postupovat podle platného práva EU, konkrétně podle směrnice 2003/109/ES, která se týká postavení příslušníků třetích zemí. Tento právní předpis stanoví, že občané třetích zemí, kteří žijí

nepřetržitě v členském státě EU více než pět let, získávají status dlouhodobého rezidenta a také práva s ním spojená. Tito lidé jsou rovni ve vyjmenovaných oblastech občanům EU. Jednou z nich je i přístup k zaměstnání, a to jak v členském státě, který jim postavení dlouhodobě pobývacího rezidenta přiznal, tak za stanovených podmínek i v jiném členském státě. Vzhledem k principu nediskriminace zakotvenému v Aktu o přistoupení se na české migrující pracovníky a jejich rodinné příslušníky, kteří legálně bydlí a pracují v jiném členském státě, nemohou vztahovat větší omezení než na migrující pracovníky a jejich rodinné příslušníky z třetích zemí, kteří také v členském státě bydlí a pracují. Proto bude muset být postavení občanů ČR a jejich rodinných příslušníků za uvedených podmínek minimálně stejné jako postavení dlouhodobých rezidentů.

Tabulka: Přechodná opatření uplatňovaná zeměmi Evropské unie (k 1. srpnu 2008)

Přechodná opatření	Státy	Poznámka
Od počátku neuplatňuje	Bulharsko, Estonsko, Irsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Polsko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Švédsko, Velká Británie	
Od roku 2005 neuplatňuje	Portugalsko	
Od roku 2006 neuplatňuje	Finsko, Itálie, Španělsko	
Od roku 2007 neuplatňuje	Lucembursko, Nizozemsko	
Od roku 2008 neuplatňuje	Francie, Dánsko	Dánsko - pouze pro práce nekryté kolektivní smlouvou se musí žádat o pracovní povolení
Stále uplatňuje	Belgie, Německo, Rakousko	u všech zemí vydán seznam profesí s jednodušším vyřízením pracovního povolení

Zdroj: EURES

Fakta navíc...

Více než 15 milionů lidí nyní pracuje v jiné zemi EU, než odkud pochází. Toto číslo je poměrně nízké a pravděpodobně se výrazně nezvýší, dokud nebudou zrušena přechodná omezení pro pracující ze zemí, které přistoupily v roce 2004.

V roce 2005 zavedla EU jednodušší a jasnější postup pro uznávání odborné kvalifikace občanů získané v jiné členské zemi. To se týká takových povolání, jako jsou pracovníci ve zdravotnictví (lékaři, zubaři, zdravotní sestry atd.), architekti, inženýři, účetní, elektrikáři a kadeřníci.

Za účelem zvýšení pracovní mobility financuje EU kontaktní místo pro hledání pracovních příležitostí v Unii a tím je již výše zmíněný portál Eures (Evropské služby zaměstnanosti).

2006 - Evropský rok mobility pracovníků



Rok 2006 – Evropský rok mobility pracovníků

Vzhledem k velké důležitosti přikládané Evropskou komisí k volnému pohybu pracovníků, byl rok 2006 vyhlášen **Evropským rokem mobility pracovníků**.

Cílem této kampaně bylo zahájit diskusi o skutečných výhodách a problémech spojených s prací v zahraničí nebo se změnou zaměstnání. Vedle mediální propagace bylo možné navštívit mnoho akcí pořádaných v rámci tohoto roku

a nalézt množství informací o mobilitě pracovníků. Poprvé od vzniku Evropské unie byly ve 250 městech Evropy zorganizovány veletrhy práce a další akce podporující pracovní mobilitu. Asi největší akcí byl Bruselský veletrh práce, kterého se zúčastnil i Vladimír Špidla, evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti. „V mobilitě pracovníků přetrvávají právní, správní a jazykové překážky, k nimž se přidává nedostatek znalostí o dostupnosti informací a pomoci. Mnoho pracovníků proto není přesvědčeno o výhodách plynoucích z práce v jiné zemi nebo jiném odvětví. Na to se musíme zaměřit,“ řekl Špidla. Přibližně 1,5 procenta

všech občanů žije a pracuje v jiném členském státě Evropské unie. Tento fakt se za posledních třicet let téměř nezměnil. Přeshraničních pracovníků v posledních letech rapidně přibývá, přesto se procentuálně jedná stále o velmi nízké číslo. Nejvyšší číslo nalezneme v Belgii, kde 1,7 procent pracujících dojíždí za prací do sousedního státu.

Výhody sjednoceného trhu práce

- Snižování nezaměstnanosti ve státech s malou nabídkou pracovních příležitostí způsobenou odchodem nezaměstnaných.
- Obsazování volných míst migrujícími pracovníky při nízké nezaměstnanosti v rychle rostoucích ekonomikách.
- Větší jednoduchost administrativních postupů pro přeshraniční i migrující pracovníky.
- Export a import zkušeností a „know-how“ v podobě migrujících pracovníků mezi zeměmi.
- Zdokonalování jazykových znalostí migrantů.
- Šíření povědomí o právech a povinnostech zaměstnanců a zaměstnavatelů daných evropskou legislativou.

Nevýhody sjednoceného trhu práce

- „Brain Drain“ – únik kvalifikované síly z domácích ekonomik, jedná se o velmi negativní jev s výraznými ekonomickými následky, neboť lidé s kvalifikací placenou státem odcházejí přispívat do sociálního a daňového systému jiné země.
- Zvýšení konkurence mezi jednotlivými firmami.
- Problémy při koordinaci sociálního zabezpečení.
- Nabourávání trhu práce levnou pracovní silou ze zahraničí.

Závěrečné zhodnocení významu pracovní migrace v rámci Evropské unie

Pracovní migrace občanů má vliv na několik oblastí zároveň. Především se jedná o faktory demografické, ekonomické a sociální. Nedá se říci, že by převažovala pouze pozitiva či negativa.

V případě demografických následků se jedná především o úbytek mladších ročníků, které mají větší chuť vyjet za prací do zahraničí. V případě postkomunistických zemí hraje velkou roli též jazyková znalost občanů, která není u starší generace dostačující a proto často bývá zásadní bariérou pro získání práce v jiné zemi EU. Stává se pak tedy, že populace exportujících států stárne, což má vliv i na reprodukci obyvatelstva.

Ze sociálního pohledu migrace postihuje především rodinné vazby, kdy mnozí mladí lidé žijí bez bližšího kontaktu se svými rodiči, kteří pak ve stáří zůstávají osamělými. Na druhou stranu v případě, že se migranti rozhodnou pro návrat zpět do své země původu, mohou sebou přinést spoustu pracovních, jazykových i kulturních zkušeností, které mohou přispět k otevření společnosti vůči vnějšímu světu.

Ekonomický pohled se zdá být poněkud složitější, neboť velmi záleží, zda-li migrant plánuje návrat do své země. Pokud ano, tak vše hovoří pro stát původu. Nezaměstnaný v případě odjezdu přestává být ekonomickou zátěží a v průběhu pracovního pobytu v zahraničí směřuje všechny investice do své mateřské země, kde je plánuje utratit. Vedle toho se vrací zpět s mnoha zkušenostmi, které v zahraničí získal. Jiná situace nastane pokud se migrant rozhodne do původní země nevrátit. Stát tím tak přichází o pracovní sílu, kterou na svoje náklady vzdělal.

Hlavní trendy pohybu pracovních sil v Evropě

Historie migrace v Evropě – 1945 až 2000

Konec 2. světové války znamenal pro evropskou migraci a migrační politiku důležitý zlom. Migrace je na konci 20. století představována migrační politikou Evropské unie, je spojena se společným uzavíráním Evropy vůči migrantům ze třetích zemí.

Od konce války do roku 1990 vzrostl počet přistěhovalců v dnešních státech původní patnáctky Evropské unie, Švýcarsku a Lichtenštejnsku z 3,7 milionů na 16 milionů v 1990. Největší absolutní počty zaznamenaly Německo - 7,7 miliony osob, Francie 3,6 miliony a Velká Británie 2 miliony. V bývalých koloniálních státech výrazně vzrostl podíl přistěhovalecké populace pocházející ze zámorí. Týkalo se to především bývalých koloniálních velmocí jako je Nizozemí, Velká Británie (dodnes drží společenství států nazývané Commonwealth), Francie či Belgie. K těmto státům můžeme přidat státy s vysokou úrovní života jako je Švédsko, Rakousko či Švýcarsko. Celkové nárůsty překonaly u všech těchto států 1 procento celkového počtu obyvatelstva země, což je zásadní změna v demografii těchto států. V 90. letech 20. století pocházela nejsilnější imigrantská populace z koloniálního a postkoloniálního přistěhovectví nebo z evropské pracovní migrace. Migrace z východu na západ přivedla koncem 19. a počátkem 20. století miliony vystěhovalců za Atlantik, ale v jejím rámci přicházely každoročně také statisíce migrujících pracovníků do střední a západní Evropy. K tomu se přidala také část z více než 20 milionů osob, které byly od konce první světové války do konce 40. let 20. století postiženy nuceným přesídlením v důsledku hraničních změn či následkem vyhnání. Studená válka omezila migraci ve směru východ-západ. Po rozpadu železné opony, otevření hranic, krizi a rozpadu Sovětského Svazu, revoluční změny, napětí a konflikty uvnitř jeho bývalých členských států i mezi nimi, od let 1991/92 pak navíc i krvavý výbuch násilí v Jugoslávském federativním státě. To vše způsobilo v letech 1989 až 1992 nejmohutnější vlnu masové migrace ve východní Evropě a z východní Evropy od dob útěků a nucených přesunů za druhé světové války a během poválečných let. Vzápětí po otevření železné opony se znovu objevili evropské a především německé obavy ze záplavy hrozící z východu. V rámci migrace mezi východem a západem narůstala až do konce 90. let 20. století forma dočasné migrace, resp. dojíždění za prací

na úkor trvalého vystěhovalectví. Nejznámějšími událostmi v tomto období se počátkem 90.let staly krvavé excesy vůči cizincům v Německu, k tomu se přidala další zátěž plynoucí z procesu sjednocování Německa, který vyvolal v roce 1990 silnou vnitroněmeckou migrační vlnu z východu na západ. V jejím rámci přešlo od roku 1989 do března 1992 na západ více než 800 000 osob.

Prvním migračním proudem, který zůstal trvalý a stabilní, byla řetězová reakce při slučování rodin. Příchod rodinných příslušníků se v Evropě stává jednou z nejdůležitějších imigračních forem, podobně jak je tomu v USA. Druhá velká vstupní oblast zahrnuje zvýhodněné migrační vazby, zčásti ještě v podobě postkoloniální imigrace od otevření železné opony, pak především ve formě "etnické". Třetí oblast tvoří mezinárodní a globální pracovní migrace, v jejímž rámci lze rozlišit dva okruhy - migrace expertů a elit a mnohdy časově omezené pobyty určitých skupin pracovníků v některých profesních oblastech. Po otevření železné opony začaly evropské podniky rozšiřovat svou působnost; bylo možné pozorovat zvýšený odchod technických expertů na západ, tzv. "brain drain", což brzy zproblematizovalo ekonomickou budoucnost "reformních států". Do oblasti migrace elit patří i mezinárodní mobilita týkající se umělců a vědců, migrace za vzděláním a kvalifikací i putování personálů ambasad, konzulátů a mezinárodních organizací. Pracovníci ze „třetích států“, kteří dostali v rámci bilaterálních dohod časově omezené povolení ke vstupu přes vnější hranici EU, se pohybují v základě sociální pyramidy pracovní migrace. V rámci pracovní migrace hovoříme také o dočasné migraci z východu na západ, a to především sezónní migrací, která se týká sezónních zemědělských prací a stavebnictví. Čtvrtá velká oblast legální imigrace do Evropy zahrnuje uprchlíky a vyhnance.

Od poloviny 70. let 20. století bylo možné pozorovat výrazný vzestup azylové imigrace. Kromě legální imigrace existuje i nelegální imigrace, která má čtyři různé podoby: v prvních fázích začíná imigrace legálním vstupem, kdy přistěhovalec přijíždí například jako turista, sezónní pracovník nebo žadatel o azyl či uprchlík, ilegálním se takový pobyt stává překročením dovolené doby pobytu bez příslušných dokumentů, jak tomu bývá například v oblasti evropského Středomoří, či ve Francii; druhá oblast zahrnuje tajnou ilegální imigraci nebo přechod hranic s padělanými doklady a následný ilegální pobyt a ilegální práci, tato forma se objevuje především u pracovníků ve stavebnictví, v úklidových službách nebo v sezónních zaměstnáních, a to ve

Velké Británii, Francii a Itálii. Třetí formu tvoří převaděčské organizace, organizované většinou na mezinárodní úrovni především přistěhovalci ze "třetího světa". Čtvrtá forma ilegální migrace - kriminální migrace, sem patří mezinárodní mobilita za kriminálními účely, případně útěk před trestním stíháním za spáchané zločiny. Nejdůležitější je překrývání migrace a kriminality u převaděčských organizací s celosvětovou působností. Do oblasti celosvětového organizovaného zločinu patří především mezinárodní obchod s ženami.

Současné trendy migrace pracovníků v Evropě

Hlavním důvodem proč se lidé stěhují za prací do zahraničí je především snaha získat nové zkušenosti, zlepšit jazykové dovednosti a vydělat si více peněz. A právě poslední důvod bývá tím prioritním u většiny migrantů. To platí i pro migrační proudy v Evropě, kde existují několikanásobné rozdíly ve mzdové úrovni.

Velké rozdíly v mzdových hladinách tak motivují i nezkušené a hůře jazykově vybavené občany zvážit svoje možnosti a odcestovat do jiné země za lepším výdělkem. Velmi často má taková migrace řetězový efekt, kdy noví migranti těží z kontaktů svých známých, kteří již v zemi pracují. Příkladem může být velká komunita polských občanů v Irsku (více než 5% irské populace). Jen v roce 2007 bylo vydáno 210 610 PPS čísel, což můžeme brát jako obdobu našeho rodného čísla. Při počtu 4,2 milionů obyvatel Irska se jedná o velký zásah do demografie této země. Ještě v roce 2000 žádalo o PPS číslo pouze 48 tisíc žadatelů. Stejných počtů bychom se dopátrali i u imigrace do Velké Británie. Další velkou skupinou migrantů jsou lidé v daleko horší situaci. Ti ve svém regionu nemohou najít dlouhodobě jakoukoliv práci a proto jsou ochotni odcestovat téměř naslepo. Tito lidé se mohou velmi jednoduše dostat do poměrně složité situace, kdy všechny peníze utratí za dopravu do země určení a bydlení na pár prvních dní, s tím že hned začnou pracovat. Realita často bývá jiná a oni jsou pak nuceni pracovat nelegálně za méně než státem určenou minimální mzdu. Tím pak poškozují celý trh práce a ve finále mohou brát práci místním, neboť ti by za takové peníze nikdy nepracovali. V případě Evropské unie však tyto obavy nepřekonali únosnou mez, jedná se spíše o okrajové jevy, které se vyskytují především ve větších městech.

Pokud se na migraci podíváme **z pohledu geografického**, vyjde nám směřování migrantů především ve směru z jihu na sever a z východu na západ. V prvním případě můžeme zmínit poměrně výraznou imigraci z Řecka či Itálie do Německa a to ještě před rokem 2004. Daleko současnějším trendem je směřování občanů bývalých socialistických republik do západní Evropy. Jedná se především o občany Polska, Slovenska, Litvy či České republiky. Od roku 2007 pak i Bulharska a Rumunska, kteří však směřují i k nám, neboť dále na západ stále ještě musí žádat o povolení k zaměstnání. Počty migrantů daleko překonali očekávání, přesto nelze uvolnění pracovního trhu v Evropě považovat za krok špatným směrem. Emigrace snižuje nezaměstnanost v mateřské zemi odchodem pracovníků a pomáhá řešit nedostatek pracovní síly v hostující zemi.

O emigraci však nemůže rozhodovat pouze výše mzdy a míra nezaměstnanosti v jeho regionu. Uchazeč o práci v cizím státě musí kalkulovat, do jaké míry je pro něho výhodné vzdát se pro vyšší mzdu nižších životních nákladů v domovské zemi, zda vyšší mzda dokáže nahradit náklady na stěhování, dopravní náklady při případném dojíždění, dále pak možnost získání zaměstnání pro rodinného příslušníka, možnost bezplatného studia pro svoje děti atd. Proto se také velká část emigrantů vrací a obměňuje. A proto také především starší pracovní síla a živitelé rodin dávají přednost dojíždění za prací v sousedních zemích. Tato skutečnost se týká především příhraničních oblastí a vyvolává nutnost speciálního zkoumání dopadu „**pendlerství**“ na ekonomiku těchto oblastí. Právě pendlerství jako střední cesta je velmi běžným jevem v zemích původní patnáctky. Mezi nejaktivnější regiony můžeme považovat příhraničí Nizozemí a Německa či například početnou skupinu švédských občanů dojíždějících za lepším výdělkem do Dánska.

Mapa přeshraničních regionů EURES – T v Evropě

Zdroj: www.eures.europa.eu

Mimořádnou roli dále hraje v rozhodování o migraci koordinace sociálních systémů v Evropě. Vysoké podpory v nezaměstnanosti nebudou motivovat nezaměstnané k emigraci. Spíše naopak. Jsou známi případy, kdy se lidé stěhují do jiné země s cílem využít jejich štedřejšího sociálního systému. Právě tak vysoké minimální mzdy nemotivují k rozhodnutí o emigraci nekvalifikovanou pracovní sílu, což není případ bývalých komunistických zemí. Jsou ještě další faktory, které ovlivňují migrační zisky imigranta: jazykové znalosti, kontakty s předešlými emigranty, kteří mohou pomoci najít práci, poskytnout bydlení (dobře známé případy v ČR u imigrantů z Polska či Slovenska). Proto teorie operující pouze s dvěma faktory, mzdovým rozdílem a nezaměstnaností, zdaleka nestačí.

Není vyloučeno, že s ohledem na pokračující globalizační tendence se v pohledu na mobilitu pracovních sil objeví nové nebo ve srovnání s dneškem upravené přístupy, informace, trendy a podoby. Je proto v zájmu všech zaměstnanců snažit se o rozšiřování povědomí o podobách a smyslu pracovní mobility. A hlavně by mělo alespoň u části obyvatel zmizet její negativní hodnocení. Být vyslán na dva roky českou firmou například do Rumunska je velká výzva a ne krok zpět.

Současné trendy české migrace za prací

Je takřka nemožné zjistit počty českých občanů v zahraničí a to především proto, že evidenci cizinců na svém území má každý stát stanovenou jinak. Například ve Velké Británii či Irsku, kam směřuje podstatná část českých občanů za prací, evidují pouze příchozí občany na základě vstupní registrace, respektive na základě registrace k sociálnímu číslu. Případný návrat zpět do vlasti však již nikdo neeviduje. Přesto se můžeme pokusit na základě dat o registracích odhadnout přibližné počty Čechů v zahraničí.

Nejvíce českých občanů vyjelo od roku 2004 za prací do Velké Británie (odhad 20 – 40 tisíc), Německa (10 – 30 tisíc), Irsku (10 – 20 tisíc) a Rakouska (kolem 6 tisíc). Již méně než 5 tisíc občanů pak vycestovalo do Itálie, Španělska, Nizozemí, Belgie a Slovenska. U ostatních zemí Evropské unie se jedná o počty menší než tisíc. Největší migrační vlna již proběhla v letech 2005 a 2006, hned po vstupu do Evropské unie. Lidé v této době nejčastěji vyráželi do zemí, které nevyžadovali přechodná období (Velká Británie, Irsko). Postupem času se začaly bariéry otevírat a čeští občané začali vyjíždět i do států jako je Itálie, Španělsko či Nizozemí. Samozřejmě mimo tyto kategorie řadíme naše nejbližší sousedy Německo a Rakousko, kam lidé dojížděli za prací ve větším počtu již před rokem 2004. Je nutné říci, že s naším vstupem do EU se pro uchazeče o práci v těchto zemích mnoho nezměnilo. Přesto najdeme pár změn. V případě, že občan pracuje v jedné z těchto zemí více než 12 měsíců, má volný přístup na trh práce a nemusí již nadále žádat o pracovní povolení. Dále pak v obou zemích vyčlenili nedostatkové profese, u kterých se přiděluje pracovní povolení automaticky. V Rakousku je tomu tak u zdravotních sester a pečovatелů, v Německu například inženýři ve strojírenství.

V porovnání s ostatními zeměmi Evropské unie jsme národem méně ochotným migrovat a to nejen do zahraničí, ale i v rámci republiky. Češi jsou i podle Eurobarometru společně se Slovinci a Maďary na posledním místě v ochotě stěhovat se za prací. Faktorů je přitom více - dlouhá léta izolace, jazyková bariéra, ale i výše nákladů na bydlení.

Ani vyšší výdělek není pro Čechy dostatečnou motivací, aby odešli za prací do ciziny. Myšlenku odejít pracovat do zahraničí má 15 procent Čechů v ekonomicky aktivním věku (18-60 let). Západoevropské země a USA se nemusejí obávat, protože za prací ve skutečnosti odejde jen několik tisíc občanů. Existuje totiž velký rozdíl mezi přáním a reálnými kroky, píše autoři studie „Migrační potenciál po vstupu ČR do Evropské unie“, kterou vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Trvale zůstat v cizině by chtěla pouhá čtyři procenta zájemců. Většina si představuje, že pracovní angažmá bude trvat rok či dva. Tradičně převažují mladí lidé bez rodinných závazků ve věku do 30 let a s vyšším vzděláním.

Skutečnost, že zájem o práci v cizině nestoupá (v roce 2003 17,5 %), ale spíše klesá (15,4 % v roce 2007), údajně vypovídá o vcelku dobrých pracovních i životních podmínkách v ČR. Většina ze zmiňovaných patnácti procent potenciálních zájemců o práci v zahraničí zatím žádné konkrétní kroky pro naplnění svého přání neudělala, jedna třetina z nich to ani nepovažuje za aktuální. Ze zájemců o práci v zahraničí 5 procent využívá specializované agentury a kontaktů svých známých a 4 procenta již získala příslib pracovního místa.

S dobrými životními podmínkami souvisí i kladná migrační bilance ČR, kdy imigrace převažuje nad emigrací. Nicméně podíl cizinců na celkovém počtu obyvatel České republiky je poměrně nízký (okolo 2 %) ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi, zejména se starými členy EU. Nejvyšší podíl cizích pracovníků mezi nimi vykazuje Rakousko – 9,4 % a Německo – 8,9 %, samozřejmě pokud pomineme Lucembursko a Belgie, sídla evropských institucí. Počet imigrantů v průběhu devadesátých let i v dalších letech přesahoval počet emigrantů (s výjimkou roku 2000 v důsledku přísnější legislativy a rozdílné metodiky). V roce 2002 byla čistá imigrace nejvyšší a

tento trend dále pokračuje. Imigrace poněkud brzdí snižování počtu obyvatelstva, nicméně ČR nepatří mezi země s vysokou imigrací a podíl cizinců v celkovém počtu obyvatelstva je dosud nízký. Nejvyšší přírůstky obyvatelstva v důsledku imigrace v posledních letech vykazuje Irsko, Španělsko a Portugalsko, z kandidátských zemí Chorvatsko. Na druhé straně v Polsku, Estonsku, Litvě a Lotyšsku počet emigrantů přesahuje počet imigrantů.

Dalším druhem migrace, který se u nás bude stále více objevovat je vysílání pracovníků do zahraničí domácími firmami. České firmy čím dál tím více využívají unijního volného pohybu služeb a vysílají své zaměstnance na pracovní pobyty do zahraničí. Rovněž nemalé procento českých firem rozšiřuje své aktivity i v zahraničí. Především vyšší, ale často i střední manažeři v českých firmách však zůstávají čeští. Součástí celkové mobility se tak stále častěji stávají požadavky na příslušnou jazykovou vybavenost (což nemusí být vždy jen angličtina), schopnost na delší dobu opustit rodinu, žít s partnery a dětmi takzvaně na dálku a další. Mezi požadavky se zařazuje také emocionální stabilita a schopnost snášet různé tlaky, kulturní zvláštnosti, odloučení, nárazovitost v práci a také překonávání časových pásem.

Vliv volného pohybu pracovních sil na ekonomiku EU a její konkurenceschopnost

Volný pohyb osob v rámci evropského prostoru napomáhá vylepšovat ekonomickou situaci členských států Evropské unie a to například snižováním nezaměstnanosti v post-rozvojových ekonomikách nebo zajišťováním potřebné pracovní síly ve vyspělých státech západní Evropy. Tím zároveň napomáhá vyrovnávat aktuální nedostatky evropského trhu práce jako celku. Tím nejlepším příkladem bylo přistoupení deseti nových členů do Evropské unie v roce 2004.

Z přísunu kvalifikované a přesto levné pracovní síly se mohli radovat především ve Velké Británii, Irsku a Švédsku, které od začátku neuplatňují přechodná období a umožňují našim nebo například polským občanům volně si hledat práci. Postupem času na výhodnost tohoto kroku

přišli i další země a uvolnili svůj trh práce novým zemím. Zatím to samé nemůžeme říci v případě Bulharska a Rumunska, které do Evropské unie přistoupili 1. ledna roku 2007. Nicméně můžeme očekávat, že se tak brzy stane, i když většina obyvatel původní patnáctky se zatím podle průzkumů přeje pravý opak. Většinou jako hlavní důvody uvádějí, že rozšíření Evropské unie přineslo přesun výroby nadnárodních firem z jejich země dále na východ a tím zapříčinilo ztrátu zaměstnání u mnoha občanů.

Podle European Restructuring Monitor, oficiálního evropského průzkumu, však pouze 6 procent lidí přišlo o práci v důsledku přesunutí výroby do jiné země. Je nutné říci, že tyto přesuny jsou spíše dílem globalizace, která začala již daleko dříve, stejně tak jako migrace obyvatel východní Evropy dále na západ. Navíc je důležité podotknout, že původní patnáctka přistoupením nových členů nejen získala potřebnou pracovní sílu, ale zároveň i nový prostor k uplatnění svých výrobků a investic. Zvláště Německo, které ještě pracovní trh neotevřelo, je dobrým příkladem pro potvrzení tohoto faktu. Možná v budoucnu svůj pracovní trh otevře právě proto, aby dokázalo uspokojit poptávku z východní Evropy. Všechny zmíněné jevy zapříčinili, že evropská ekonomika jde vzhůru a že vliv volného pohybu osob, služeb a kapitálu hraje důležitou roli v náhledu na konkurenceschopnost Evropské unie vůči zbytku světa. Nicméně při srovnání hlavních ekonomických ukazatelů Evropské unie a jiných velkých ekonomik světa musíme přiznat stále ještě velké nedostatky.

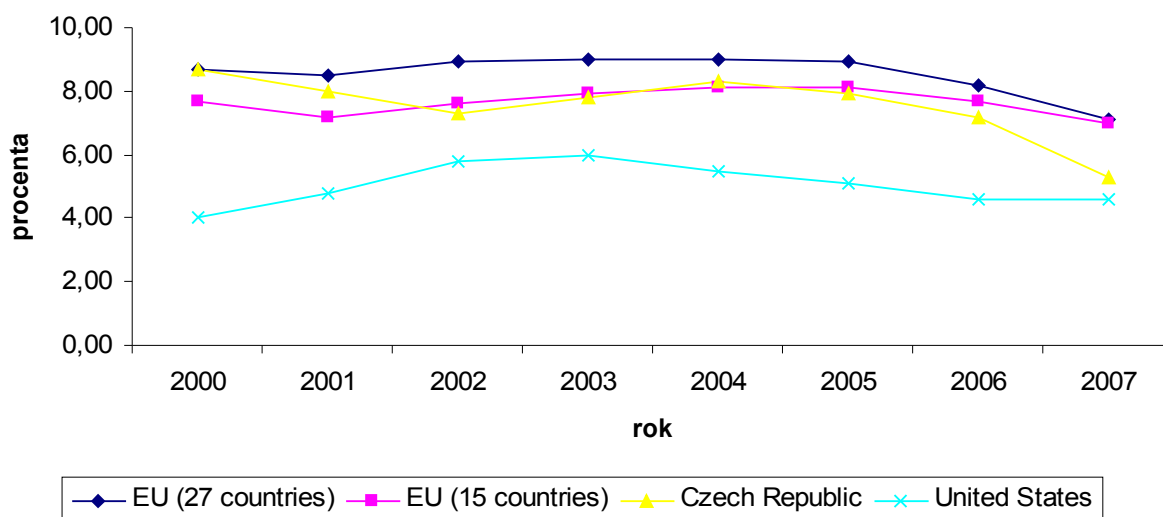
Důvody horší ekonomické situace při srovnání například se Spojenými státy americkými však musíme hledat jinde než u práva na volný pohyb osob. Jedná se především o nižší produktivitu práce a dlouhodobý rozdíl v nezaměstnanosti.

V případě produktivity práce jsou mezi evropskými zeměmi velké rozdíly – ve čtvrtině z nich je produktivita práce vyšší než v USA. Tento údaj je ovšem výrazně zkreslen další skutečností, a tou je zaměstnanost. Ta je v Evropě výrazně nižší než v USA. Bez práce jsou většinou lidé s nízkou kvalifikací, tedy takoví, kteří pokud by byli zaměstnáni, průměrnou produktivitu by snižovali. Důvody nízké produktivity práce v Evropě můžeme hledat především u daleko sociálně přívětivější tváře, kterou Evropa má.

Mnoho států je ekonomicky regulováno direktivnější legislativou trhu práce a daleko větší podporou sociálních podpor, kterých se občanům dostává. Samozřejmě takovéto podmínky nenutí ekonomicky aktivní obyvatelstvo k vyšší zaměstnanosti, což se i ukazuje na ekonomických výsledcích celé eurozóny. Evropská komise se snaží, i díky Lisabonské smlouvě, toto prokletí zlomit a podpořit liberalizaci národních ekonomik za předpokladu udržení sociální únosnosti. Zatím výsledky nepřichází tak rychle, jak by si leckdo přál.

U nezaměstnanosti se jedná o jev dlouhodobý. Evropě se zatím nepodařilo USA nikdy dohnat. Důvodů je mnoho. Například podpora v nezaměstnanosti je v Evropě daleko vyšší, v některých zemích (např. Francie či některé severské země) se lidem dokonce vyplatí zůstat doma spíše než si aktivně hledat práci. Často zmiňovaným problémem je též dlouhodobá nezaměstnanost. V Evropě je u nezaměstnaného mnohem více pravděpodobné, že bude bez práce i rok poté, co práci ztratil, což samo o sobě svědčí o nedostatečné efektivitě fungování trhů práce v Evropě oproti USA. Jako další problém můžeme zmínit vysokou nezaměstnanost absolventů.

Graf: Vývoj nezaměstnanosti v České republice, Evropské unii a USA (v %)



Zdroj: Eurostat

Velmi podstatným důvodem pomalejšího růstu evropské ekonomiky je i kratší pracovní doba. Pracovní doba a otázky s ní související jsou komunitárním právem regulovány směrnicí

2003/88/ES, která vychází ze úpravy z roku 1993. Je nutné říci, že se jedná stále o stejnou směrnici, jejíž nejdůležitější ustanovení zůstávají nezměněna. Směrnice definuje pracovní dobu a dobu odpočinku, upravuje maximální délku týdenní pracovní doby, přestávky v práci, minimální dobu týdenního odpočinku a odpočinku mezi dvěma směnami, minimální délku dovolené za kalendářní rok, některé aspekty práce v noci a rozvržení práce. Pracovní doba je podle Směrnice jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svoji činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Směrnice stanoví, že maximální týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout 48 hodin včetně práce přesčas. Toto omezení ale neplatí absolutně. Británie, která se omezení pracovní doby bránila, prosadila při vyjednávání o Směrnici ustanovení, které 48-hodinový limit relativizuje. Členské státy mají totiž možnost neuplatňovat jej striktně. Je tedy možné říci, že záleží na každém státu, jak si svoji legislativu upraví. Není tomu tak v každé evropské zemi, ale například ve Francii je uzákoněná pracovní doba 35 hodin týdně, což je méně než 10 hodin pod standardem států jako je Velká Británie, Japonsko či Austrálie. Tento jev se zákonitě musí ve výsledku objevit.

V Evropě si tedy musíme vybrat, zda-li máme zájem o srovnání ekonomického růstu s ostatními světovými velmocemi nebo si chceme užívat našich sociálních výhod. Zatím se zdá, že si Evropská unie vybrala zlatou střední cestu. Snaží se podporovat reformy, které směřují k lepším ekonomickým výsledkům, nicméně nenakazuje zrušit sociálně příznivé prostředí ve většině států. Je faktem, že v některých státech tento přístup funguje. Jedná se především o severské země, kde fungují takzvané kolektivní dohody, do kterých nezasahuje stát, nýbrž jsou výsledkem domluvy mezi zástupci zaměstnavatelů a odborů.

Tabulka: Nejvýkonnější ekonomiky světa (Global Competitiveness Index 2007-2008)

Pořadí	Země	Index
1.	USA	5,67
2.	Švýcarsko	5,62
3.	Dánsko	5,55
4.	Švédsko	5,54
5.	Německo	5,51
6.	Finsko	5,49
7.	Singapur	5,45
8.	Japonsko	5,43
9.	Velká Británie	5,41
10.	Nizozemí	5,4
33.	Česká republika	4,58

Zdroj: The Global Competitiveness Report 2007-2008 © 2007 World Economic Forum

Zdroje:

Marie Vavrejšnová (2004): Mobilita pracovní síly před a po vstupu ČR do EU

Mgr. Kateřina Ocásková (2006): Evropská migrace a multikulturní společnost
Statistická ročenka 2006

Jana Vavrečková, Jakub Musil, Ivo Baštýř (2007): Počty a struktury českých migrantů v zahraničí a ekonomická motivace k zahraniční pracovní migraci

Libor Žídek (2007) - Srovnání ekonomické situace v USA a Evropě

David Rennie (2008): EU ENLARGEMENT - In the nick of time

Proposal for a Council Decision on the Guidelines for the Employment Policies of the Member States (2008)

www.europa.eu – Portál Evropské unie

www.ec.europa.eu/eurostat - Evropský statistický úřad

www.euroskop.cz – portál Úřadu vlády informující o EU

www.eures.europa.eu – evropský portál EURES

www.portal.mpsv.cz/eures - český portál EURES na webu Ministerstva práce a sociálních věcí