Tisková zpráva **Praha 11. 1. 2006**

ČR by uvítala zrušení přechodného období

Česká republika považuje volný pohyb osob i pracovních sil za jednu ze základních svobod v rámci Evropské unie, kterou sama plně respektuje. Proto by velmi uvítala zrušení přechodného období na volný pohyb pracovníků z ČR už po dvou letech jeho existence, tedy k 30. dubnu 2006. Takový je závěr dnešního zasedání vlády. Informaci o dosavadním vývoji v této oblasti předložilo kabinetu Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Pokud by situace v původních členských státech EU takové rozhodnutí nedovolovala, bude se ČR snažit alespoň o uvolnění stávajícího mechanismu, které¨ by následně vedlo k plnému uvolnění pohybu pracovních sil nejpozději od 1. 5. 2009.

Přechodné období se dělí na 3 samostatné etapy. V případech, kdy se členský stát rozhodne 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) nebudou mít čeští pracovníci automatický přístup na trhy práce současných 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 pouze acquis communautaire a zavede tak volný pohyb pracovníků s Českou republikou.

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.

Řada členských států původně přislíbila plné otevření svých pracovních trhů. Pouze Velká Británie a Irsko však svému slibu dostály. Postupně otevřelo svůj trh práce českým občanům ještě **Švédsko.** Všechny ostatní původní členské státy uplatňují od začátku omezení. Všeobecně se předpokládá, že většina členských zemí nebude uplatňovat přechodné období

déle než 2 roky. 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 nebude navrhovat automatické reciproční zavedení přechodného období, ale bude se vždy řídit situací na trhu práce. Dosud kabinet o zavedení konkrétního přechodného opatření nerozhodl.

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 pobývajícího 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.**

ČR bude sledovat, zda původní členské státy postupují v souladu s výše uvedenou směrnicí, a bude požadovat, aby země EU-15, ve kterých mají občané třetích států přístup na trh práce, přiznali toto právo i občanům ČR.

Kateřina Beránková, tisková mluvčí MPSV

Ministerstvo práce a sociálních věcí, Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2
Kateřina Beránková, tisková mluvčí MPSV, tel.: 221 922 359, e-mail: katerina.berankova@mpsv.cz
www.mpsv.cz, www.noviny-mpsv.cz

Ministerstvo práce a sociálních věcí vzniklo v roce 1990. Do jeho kompetence spadá sociální politika (problematika zdravotně postižených, sociální služby, sociální dávky, rodinná politika apod.), sociální pojištění (důchody, nemocenské, apod.), oblast zaměstnanosti (trh práce, podpora zaměstnanosti, zahraniční zaměstnanost apod.), pracovněprávní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovnost žen a mužů, migrace a integrace cizinců, oblast čerpání finanční pomoci z ESF, atd. K 1. lednu 2005 činil počet systemizovaných pracovních míst v celém resortu práce a sociálních věcí 18 194. Mezi organizace, které MPSV metodicky řídí, patří úřady práce, Česká správa sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce, inspektoráty práce, Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. MPSV přímo spravuje pět ústavů sociální péče - DÚSP Tloskov, ÚSP Zbůch, ÚSP Brno-Chrlice, ÚSP Brno-Královo Pole a ÚSP Hrabyně. Mezi příspěvkové organizace v resortu patří Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Institut výchovy bezpečnosti práce a Výzkumný ústav bezpečnosti práce.