

# Workers' Mobility

Position Paper of Employers' Associations  
of Central and Eastern Europe



# Workers' Mobility

## Position Paper of Employers' Associations of Central and Eastern Europe



Association of Employers of Slovenia ZDS

Confederation of Austrian Industry IV

Confederation of Hungarian Employers and Industrialists MGYOSZ

Confederation of Industry of the Czech Republic SP

National Union of Employers of Slovakia RUZ



This book is published in the framework of the project: Free Movement and Social Dialogue, which has received funding by the European Commission.

The responsibility for the opinions expressed in the publication rests solely with the authors. The Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained.

The publication can be obtained from the ZDS, IV, MGYOSZ, RUZ and SP or downloaded the website:  
<http://www.zds.si/en/projects/publications>

Association of Employers of Slovenia ZDS  
Dimičeva 9  
1000 Ljubljana  
Slovenia

Copyright ZDS

Printed in Slovenia

# Workers' Mobility

**Position Paper of Employers' Associations of Central and Eastern Europe**

**Overview:**

**Labour Market in Austria, the Czech Republic, Hungary, Slovakia and Slovenia**

**Overview:**

**Social Dialogue in Austria, the Czech Republic, Hungary, Slovakia and Slovenia**



## Workers' Mobility

### Key demands

**The abolishment of all transitional restrictions on free movement currently in place and full free movement of labour force for Romania and Bulgaria beginning with their entry into the EU in 2007**

**Managed and controlled labour immigration according to labour market needs**

**Minimum wages under full control of social partners and regulated at the sectoral level**

**Increased labour market flexibility – more discretion power in determining working conditions for social partners at the sectoral and company level**

# Position Paper of Employers Associations of Central and Eastern Europe


## **The free movement of workers has led to no disturbances on the labour markets of the Czech Republic, Hungary, Slovakia, Slovenia and the countries that have opened up their labour markets**

With the accession of the ten new member states to the European Union in May 2004, most of the EU-15 members imposed transitional restrictions on the free movement of labour on the ten new member states, arguing that they were to protect their labour markets and to avoid a negative impact on their social systems caused by a massive influx of cheap labour force. These expectations have not become reality and the labour migration within the new member states, and from the new states to the old, has been lower than expected. Most EU-15 countries have since then fully or at least partly lifted the restrictions.

The number of foreigners living and working in Central Europe is low compared to western countries of the EU. It ranges from 1-2 % in Hungary, Slovakia and the Czech Republic to 5% in Austria and Slovenia. The immigration and emigration of workforce has not created disturbances on the labour markets; however, youth and brain drain is a fact. We have observed that workers from the new member states who leave for better-paid employment to the old EU member states are replaced by either workers from other new member states or from outside the EU. These workers often have lower qualifications than those leaving the country.

## **Workers' mobility among the Czech Republic, Hungary, Slovakia and Slovenia is low and labour shortages remain**

Labour shortages exist in the labour markets of all countries in our region, especially for skilled workforce. At the same time some regions face a high unemployment rate. Mismatches between qualifications needed and qualifications available on the labour markets, as well as the low national mobility of the workforce, have contributed to an increase in demand for labour in sectors such as the manufacturing industry, construction, health care and the service industry. Problems of unemployment and labour shortages could be tackled with increased national mobility; however, people are often reluctant to move even within a country. Less than 2 % of Europeans live in a different member state from their own, a figure that has hardly changed over the last 30 years. European workers stay in the same job for an average of 10.6 years, as opposed to 6.7 years in the USA.



The mobility of workforce among the new member states is low and not expected to increase in the coming years. Increasing the flexibility of the labour markets, and improving the education and training systems as well as facilitating more lifelong learning, is urgently needed. Language learning is crucial as it is one of the main barriers to geographical mobility.

Taking into consideration the general problem of the aging population and shrinking workforce in Europe and the West, it is questionable whether free movement of workers alone will solve the problem of labour shortages in the short- or mid-term. Demographic decline is already present: in one-third of the EU regions and in almost all of the new member states the population is falling, and the shrinking workforce is expected to affect our countries within the next five years.

**We fully support the free movement of labour force and the Lisbon objective of greater mobility**

The EU members which have opened their labour markets for the free movement of workers have reported positive economic effects. We strongly recommend the abolishment of all transitional restrictions on free movement of workforce currently in place and call for full free movement for Romania and Bulgaria starting with their entry into the EU in 2007.

**Free movement cannot solve the labour shortages in the labour markets of CEE**

Labour force from third countries is increasingly becoming an option to retain economic growth. We believe that it is necessary to open our labour markets even further to workers from third countries. Closing Europe for economic migrants from third countries will not only increase illegal immigration and undeclared work but will not lead to higher employment rates of EU workforce either. No EU initiative on legal migration should prevent member states from applying more favourable provisions for the admission of economic migrants from third countries.

Examples from France and other traditional European immigration countries have shown that the integration of immigrants does not happen on its own and may lead to social, religious and ethnic problems. We call for national migration policies that suit the needs of our respective labour markets and the development of our societies.

Business and employers associations are prepared to play a more active role in migration and integration policy of foreign workforce, as both topics will definitely increase in importance in the future.



## **The free movement of workers has had no influence on industrial relations**

The emigration of skilled workforce has not increased wages in certain sectors or professions and the immigration of cheaper workforce has not lowered wage levels. Immigrant workers have the same rights and enjoy almost the same social protection as domestic workers. The mechanisms in place - such as laws, regulations, and collective agreements - adequately protect immigrant workers. We thus oppose a general framework directive dealing with the rights of third-country workers.

Concerns regarding so-called “social dumping”, which were the justification for the introduction of transitional measures, have not been realized. The free movement of workers has neither disturbed social dialogue nor led to layoffs of domestic workers in our region, which was a concern of many EU countries and was used to justify the introduction of transitional measures. On the contrary, labour shortages are bottlenecks for economic growth; filling these shortages with labour migrants will lead to much desired productivity growth and, consequently, have a positive effect on local labour markets.

## **There are currently narrow possibilities for social partners to support greater geographical mobility**

Working conditions in the new member states are mainly determined at the national level under strong governmental influence. This situation is slowly changing. At the moment, the possibilities for social partners to facilitate and contribute to greater geographical mobility are limited. However, we believe that social dialogue can make an important contribution to the promotion of workers' mobility. Increasing mobility, both geographical and occupational, is crucial for better employment rates in today's global economy and will benefit workers, companies, and the economy as a whole.

## **Governments need to withdraw from social dialogue in the new member states of CEE**

The employers associations of CEE call for reforms of national social systems towards more flexibility and greater diversity in work organisation and work arrangements. We need to move away from the protectionism of existing jobs towards a system that focuses on job creation and supports people in career and job changes. Employers associations in the new member states need a more active role in collective bargaining.







## **Social partners need more discretion power at the sectoral and company levels**

Sectoral social dialogue is the best approach to finding individual solutions that fit the needs of the industry sector, the company, and its workers. Governments play too large a role in determining working and payment conditions. Obstacles to greater mobility will thus remain. We welcome the ongoing European debate on flexicurity, as greater flexibility in labour markets contributes to higher geographical and occupational mobility and leads to better employability.

## **Undeclared work is on the agenda of the employers associations**


More than average, undeclared work concerns foreign workers. Effective instruments to combat undeclared work are to lower payroll taxes and non-wage labour costs and to increase the flexibility in labour arrangements. Obviously, the financial benefits of not paying payroll tax and social security contributions presently outweigh the risk of illegal employment. In our opinion, it is important to reduce these economic incentives for not declaring work.

The increase of illegal employment of foreigners indicates the need for labour force on the labour markets. The bureaucratic burden for the employment of foreign workers needs to be reduced and procedures simplified. In our opinion, the statutory minimum wage is an obstacle to legal employment.

## **Growth of minimum and average wages should be equal and lag behind productivity growth**

Generally the minimum wage is too high and thus constitutes a barrier to entering the labour market. It is also a major concern of the employers associations in the Czech Republic, Hungary, Slovakia and Slovenia, because it has been growing faster than average pay. In the year 2005, for instance, the growth in minimum pay exceeded the growth of average pay by between 1 % and 5 %. The difference between the pay of a skilled worker receiving average pay and an unskilled worker receiving minimum pay has therefore been steadily shrinking. Jobs for skilled workers are thus becoming more unattractive and pay for unskilled workers receiving minimum wage is increasing in unjustified, large steps.

Minimum pay must be negotiated at the sectoral level also in the Czech Republic, Hungary, Slovakia and Slovenia, and only then can it be in accordance with the productivity growth of the sector. We see this as a pre-condition to increasing employment in labour-intensive industries.



**We call on our governments to leave the determination of minimum wages to social partners**

Should increases in the minimum wage exceed increases in the average wage, as has been the case in the last ten years in many new member states, the competitiveness of our economies will be threatened.

**More needs to be done to remove obstacles to greater mobility. The employers associations of Central and Eastern Europe remain committed to facilitating greater mobility of workers, as this will support the Lisbon objectives for growth and jobs in Europe.**



### **Ključne zahteve**

**Odprava vseh prehodnih omejitev glede prostega pretoka, ki trenutno veljajo, in popolnoma prost pretok delovne sile za Romunijo in Bolgarijo, ki naj se uveljavi ob njunem vstopu v EU leta 2007.**

**Upravljanje in nadzorovanje delovne migracije v skladu s potrebami trga dela.**

**Minimalne plače naj bodo povsem pod nadzorom socialnih partnerjev in naj se urejajo na ravni posamezne panoge.**

**Povečana fleksibilnost delovnega trga – več pooblastil socialnim partnerjem pri opredeljevanju delovnih pogojev na ravni panog in podjetij.**

## Stališče Združenja delodajalcev Srednje in Vzhodne Evrope


**Prost pretok delavcev ni povzročil motenj na trgu dela na Češkem, Madžarskem, Slovaškem, v Sloveniji in državah, ki so odprle svoje trge dela.**

Maja 2004 je s pristopom desetih novih držav članic k Evropski uniji večina držav EU-15 za deset novih držav članic uvedla prehodne omejitve glede prostega pretoka dela, z utemeljitvijo, da želijo tako zaščititi svoj trg dela in se izogniti negativnemu vplivu, ki bi ga na njihove socialne sisteme imel množičen priliv cenene delovne sile. Ta pričakovanja se niso uresničila, migracija delovne sile znotraj novih držav članic ter iz novih držav članic v stare pa je bila manjša od pričakovane. Večina držav EU-15 je od tedaj omejitve v celoti ali vsaj delno umaknila.

Število tujcev, ki živijo in delajo v Srednji Evropi, je v primerjavi z državami Zahodne Evrope majhno. Giblje se med 1 % in 2 % na Madžarskem, Slovaškem in v Češki republiki, do 5 % pa sega v Avstriji in Sloveniji. Priseljevanje in izseljevanje delovne sile ni povzročilo motenj na trgih dela, vendar pa je odliv mladih in izobraženih postal dejstvo. Opazili smo, da se delavci iz novih držav članic, ki odhajajo na bolj plačana delovna mesta v starih državah članicah, nadomeščajo bodisi z delavci iz drugih držav članic, bodisi iz držav izven EU. Ti delavci so pogosto manj usposobljeni kot tisti, ki so državo zapustili.

**Mobilnost delavcev na Češkem, Madžarskem, Slovaškem in v Sloveniji je nizka in pomanjkanje delovne sile je še naprej prisotno.**

Pomanjkanje delovne sile je prisotno na trgih dela v vseh državah naše regije, še zlasti manjka strokovnjakov. Obenem pa se nekatere regije soočajo z visoko stopnjo brezposelnosti. Slaba usklajenost med zahtevanimi in razpoložljivimi kvalifikacijami na delovnih trgih in nizka mobilnost delavcev v nacionalnem okviru sta prispevali k povečanju povpraševanja po delovni sili v panogah, kot so predelovalna industrija, gradbeništvo, zdravstveno varstvo ter področje storitvene dejavnosti. Problemi brezposelnosti in pomanjkanja delovne sile bi se lahko odpravili s povečanjem nacionalne mobilnosti, vendar pa se ljudje neradi selijo celo znotraj države. Manj kot 2 % Evropejcev živi v drugi državi članici – ta podatek se je v zadnjih 30 letih komaj kaj spremenil. Evropski delavci povprečno ostajajo na istem delovnem mestu 10,6 leta (za primerjavo: v ZDA 6,7 leta).



Mobilnost delovne sile med novimi državami članicami je nizka, v prihajajočih letih pa se prav tako ne pričakuje porasta. Nujno je treba povečati fleksibilnost trgov dela in izboljšati sisteme izobraževanja in usposabljanja ter spodbuditi vseživljenjsko učenje. Bistvenega pomena je učenje jezikov, saj je to ena glavnih ovir za geografsko mobilnost.

Ob upoštevanju splošnega problema starajočega se prebivalstva in zmanjševanja delovne sile v Evropi in na Zahodu pa je vprašljivo, ali bo zgolj prost pretok delavcev kratkoročno in srednjeročno rešil problem pomanjkanja delovne sile. Demografski upad je že prisoten: v tretjini regij EU in v skoraj vseh novih državah članicah se število prebivalstva že zmanjšuje, zato v naslednjih petih letih lahko pričakujemo, da bo naše države prizadelo zmanjšanje delovne sile.

### **V celoti podpiramo pr ost pretok delovne sile in lizbonski cilj večje mobilnosti.**

Države EU, ki so svoje trge dela odprle prostemu pretoku delavcev, poročajo o pozitivnem gospodarskem učinku. Močno priporočamo odpravo vseh prehodnih omejitev ki se nanašajo na prosti pretok delovne sile in so v veljavi ter pozivamo k prostemu pretoku za Romunijo in Bolgarijo, ko bosta leta 2007 stopili v EU.

### **Prost pretok ne more rešiti težav pomanjkanja delovne sile na trgih dela Srednje in Vzhodne Evrope (SVE).**

Delovna sila iz tretjih držav vse bolj postaja možnost za ohranitev gospodarske rasti. Menimo, da je treba naše trge dela še bolj odpreti za delavce iz tretjih držav. Zapiranje Evrope pred ekonomskimi migranti iz tretjih držav ne bo le povzročilo porasta nezakonitega priseljevanja in neprijavljenega dela, ampak tudi ne bo vodilo k višjim stopnjam zaposlenosti med delovno silo EU. Nobena pobuda EU glede zakonitega priseljevanja držav članic ne bi smela omejevati pri uporabi ugodnejših določil za sprejem ekonomskih migrantov iz tretjih držav.

Primeri iz Francije in drugih evropskih držav, kjer je priseljevanje tradicionalno močno, so pokazali, da vključevanje priseljencev ni kar samo po sebi umevno in lahko pripelje do socialnih, verskih in etničnih problemov. Zato pozivamo k nacionalnim migracijskim politikam, ki bodo ustrezale potrebam zadevnih trgov dela in razvoju naših družb.

Poslovna združenja in združenja delodajalcev so v migracijski politiki in politiki vključevanja pripravljena prevzeti dejavnejšo vlogo, saj bosta obe temi v prihodnje vedno pomembnejši.

### **Prost pretok delavcev ni imel nobenega vpliva na industrijske odnose.**

Izseljevanje strokovno izobražene delovne sile ni povzročilo povečanja plač v nekaterih dejavnostih in poklicih ter priseljevanje cenejše delovne sile ni znižalo ravni plač. Priseljeni delavci imajo iste pravice in uživajo skoraj enako socialno varstvo kot domači delavci. Vzpostavljeni mehanizmi – kot so zakoni, predpisi in kolektivne pogodbe – ustrezno ščitijo priseljene delavce. Zato nasprotujemo splošni okvirni direktivi o pravicah delavcev iz tretjih držav.

Pomisleki glede tako imenovanega socialnega dampinga, ki so bili opravičilo za uvedbo prehodnih ukrepov, se niso uresničili. Prost pretok delavcev v naši regiji ni niti oviral socialnega dialoga, niti povzročil odpuščenja domačih delavcev, kar je bil pomislek številnih držav EU s katerim so utemeljevali uvedbo prehodnih ukrepov. Prav nasprotno. Pomanjkanje delovne sile so ozka grla za gospodarsko rast; zapolnjevanje teh primanjkljajev s priseljenimi delavci bo vodilo k tako želeni rasti produktivnosti, kar se bo odražalo kot pozitiven vpliv na lokalnih trgih dela.

### **Socialni partnerji imajo trenutno malo možnosti, da pripomorejo k večji geografski mobilnosti.**

Delovni pogoji so v novih državah članicah določeni na državni ravni in so pod močnim vplivom vlade. Razmere se počasi spreminjajo. Trenutno so možnosti, ki jih imajo socialni partnerji pri pospeševanju in zagotavljanju večje geografske mobilnosti, omejene. Vendar smo prepričani, da lahko socialni dialog pomembno prispeva k spodbujanju mobilnosti delavcev. Povečanje mobilnosti, tako geografske kakor tudi poklicne, je ključno za povečanje stopnje zaposlenosti v današnjem globalnem gospodarstvu in bo koristilo delavcem, podjetjem in gospodarstvu kot celoti.

### **Vlade v novih državah članicah SVE se morajo oddaljiti od socialnega dialoga.**

Združenja delodajalcev SVE pozivajo k prenovi nacionalnih socialnih sistemov, ki naj bodo bolj fleksibilni in naj omogočajo večjo raznolikost organizacije in razporeditve dela. Preiti je treba od proteccionizma obstoječih delovnih mest k sistemu, ki se osredotoča na ustvarjanje novih delovnih mest in podporo ljudem pri spreminjanju poklicne poti in menjavi delovnih mest. Združenja delodajalcev v novih državah članicah morajo imeti v kolektivnih pogajanjih dejavnejšo vlogo.

## **Socialni partnerji potrebujejo več pristojnosti na ravni panog in podjetij.**

Panožni socialni dialog je najboljši pristop v iskanju posameznih rešitev, ki so prilagojene potrebam konkretne industrijske panoge, podjetja in njegovih delavcev. Vlade imajo pri določanju delovnih in plačilnih pogojev preveliko vlogo. Tako bodo ovire za večjo mobilnost ostale. Pozdravljamo nenehno evropsko debato o konceptu varne prožnosti (flexicurity), saj večja fleksibilnost delovnih trgov prispeva k večji geografski in poklicni mobilnosti ter vodi k boljši zaposljivosti.

## **Delo in zaposlovanje na črno sta na dnevnem redu združenj delodajalcev.**


Delo in zaposlovanje na črno še vedno najbolj zadevata tuje delavce. Učinkoviti instrumenti za boj proti delu na črno so nižji davki na izplačane plače in ostali z delom povezani stroški ter večja fleksibilnost pri razporejanju dela. Očitno finančne koristi, ki trenutno izhajajo iz neplačevanja davkov za izplačane plače ter neplačevanja prispevkov za socialno varnost, odtehtajo tveganje nezakonitega zaposlovanja. Menimo, da je treba zmanjšati ekonomske spodbude, ki jih predstavlja takšno delo.

Povečevanje nezakonitega zaposlovanja tujcev izraža potrebo po delovni sili na trgih dela. Birokratske omejitve pri zaposlitvi tujega delavca je treba zmanjšati, postopke pa poenostaviti. Po našem mnenju je zakonsko določena minimalna plača ovira za zakonito zaposlovanje.

## **Rast minimalnih ter povprečnih plač naj bo izenačena in naj zaostaja za rastjo produktivnosti.**

Na splošno je minimalna plača previsoka, zato predstavlja oviro za vstop na trg dela. To je prav tako glavni pomislek združenj delodajalcev na Češkem, Madžarskem, Slovaškem in v Sloveniji, saj je minimalna plača rasla hitreje kot povprečno plačilo. Leta 2005 je na primer rast minimalnega plačila preseгла rast povprečnega plačila za 1 % do 5 %. Razlika med plačilom strokovno usposobljenega delavca, ki prejema povprečno plačo in plačilom nekvalificiranega delavca, ki prejema minimalno plačilo, se tako vztrajno zmanjšuje. Delovna mesta za strokovno usposobljene delavce tako postajajo vse manj privlačna, plačilo za neusposobljene delavce, ki prejemajo minimalno plačo, pa se ne-utemeljeno in pospešeno povečuje.

Glede minimalnega plačila se je treba na panožni ravni pogajati tudi na Češkem, Madžarskem, Slovaškem in v Sloveniji. Šele tedaj je minimalno plačilo lahko skladno z rastjo produktivnosti v panogi. Menimo, da je to predpogoj za povečanje zaposlenosti v delovno intenzivnih panogah.



**Svoje vlade pozivamo, da določitev minimalne plače prepustijo socialnim partnerjem.**

Če bi povečevanje minimalne plače preseglo povečanje povprečne plače, kot se je v zadnjih desetih letih dogajalo v številnih državah članicah, bi to ogrozilo konkurenčnost naših gospodarstev.

**Več je treba storiti za odstranitev ovir pri zagotavljanju večje mobilnosti delavcev. Združenja delodajalcev Srednje in Vzhodne Evrope so še naprej zavezana pospeševanju mobilnosti delavcev, saj se s tem podpira lizbonski cilj glede rasti in zaposlovanja v Evropi.**





## Hauptforderungen

**Aufhebung aller noch geltenden Übergangsregelungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie unbeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit für Rumänien und Bulgarien mit dem EU-Beitritt 2007.**

**Eine an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes ausgerichtete, kontrollierte und gesteuerte Arbeitsmigration.**

**Bestimmung der Mindestlöhne durch die Sozialpartner und Regulierung der Mindestlöhne auf Branchenebene.**

**Verbesserung der Arbeitsmarktflexibilität – größere Handlungsfreiheit für die Sozialpartner auf Branchen- und Betriebsebene bei der Festlegung von Arbeitsbedingungen.**

## **Positionspapier von fünf Mittel- und Osteuropäischen Industrie- und Arbeitgeberverbänden**


**Die Freizügigkeit der Arbeitskräfte hat auf den Arbeitsmärkten in der Tschechischen Republik, in Ungarn, in der Slowakei, in Slowenien und in den Ländern, die ihre Arbeitsmärkte geöffnet haben, keine Störungen hervorgerufen.**

Mit dem Beitritt der zehn neuen Mitgliedsländer zur Europäischen Union im Mai 2004 hat die Mehrheit der 15 EU-Mitglieder Übergangsbeschränkungen in Bezug auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit für die zehn neuen Mitgliedsländer eingeführt. Die Intention dabei war Arbeitsmärkte zu schützen und negative, durch den massiven Zustrom an Billigarbeitskräften verursachte Auswirkungen auf die Sozialsysteme zu vermeiden. Diese Befürchtungen haben sich nicht bewahrheitet und die Arbeitsmigration innerhalb des Gebiets der neuen Mitgliedsländer sowie aus neuen in die alten EU-Mitgliedsländer fiel geringer aus als erwartet. Die Mehrzahl der 15 EU-Länder hat die Beschränkungen seitdem vollständig oder zumindest teilweise aufgehoben.

Der Prozentsatz der in Mitteleuropa ansässigen und arbeitenden Ausländer ist im Vergleich zu den westlichen Ländern der EU niedrig. Er erreicht 1-2 % in Ungarn, in der Slowakei und in der Tschechischen Republik; in Österreich und in Slowenien bis zu 5 %. Die Zu- und Abwanderung von Arbeitskräften hat die Arbeitsmärkte nicht negativ beeinflusst, allerdings ist die Abwanderung von jungen Menschen und hochqualifizierten Arbeitskräften eine Tatsache. Wir haben festgestellt, dass Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedsländern, die wegen besser bezahlter Jobs in die alten EU-Mitgliedsländer abwandern, entweder von Arbeitnehmern aus anderen neuen Mitgliedsländern oder von Arbeitnehmern aus Drittländern ersetzt werden. Diese Arbeitnehmer sind oft geringer qualifiziert als jene, die das Land verlassen haben.

**Die Arbeitnehmermobilität in der Tschechischen Republik, Ungarn, der Slowakei und Slowenien ist gering und Arbeitskräftemangel bleibt bestehen.**

In allen Ländern unserer Region gibt es einen Arbeitskräftemangel, insbesondere was qualifizierte Arbeitskräfte betrifft. Zugleich haben einige Regionen mit einer hohen Arbeitslosenquote zu kämpfen. Die Diskrepanz zwischen den nachgefragten und verfügbaren Qualifikationen auf den Arbeitsmärkten, ebenso wie die geringe nationale Mobilität der Arbeitskräfte haben dazu beigetragen, dass der Bedarf an Arbeitskräften in Bereichen wie dem produzierenden Gewerbe, der Bauindustrie, der Gesundheitsfürsorge und im Bereich der Dienstleistungen zugenommen hat. Die Probleme der Arbeitslosigkeit und des Arbeitskräftemangels könnten durch eine erhöhte nationale Mobilität gelöst werden, aller-



dings sind viele Menschen nicht einmal in ihrem eigenen Land bereit, flexibel zu agieren. Weniger als 2 % der Europäer leben in einem anderen EU-Mitgliedsland, dieser Prozentsatz hat sich in den letzten 30 Jahren fast gar nicht geändert. Europäische Arbeitnehmer verbleiben durchschnittlich 10,6 Jahre in einem Beschäftigungsverhältnis, im Gegensatz zu 6,7 Jahren in den Vereinigten Staaten.

Die Mobilität der Arbeitskräfte in den neuen Mitgliedsländern ist gering und es ist nicht zu erwarten, dass sie in den kommenden Jahren zunimmt. Die Steigerung der Arbeitsmarktflexibilität, die Verbesserung der Ausbildungs- und Schulungssysteme und die Förderung des lebenslangen Lernens sind dringend notwendig. Fremdsprachenunterricht ist äußerst wichtig, da der Mangel an Sprachkenntnissen eines der größten Hindernisse für die geographische Flexibilität darstellt.


Unter Berücksichtigung des allgemeinen Problems einer alternden Gesellschaft und des Rückgangs des Arbeitskräftepotentials in Europa und im Westen, ist es fraglich, ob das Problem des Arbeitskräftemangels kurz- und mittelfristig allein durch die Freizügigkeit der Arbeitskräfte gelöst werden kann. Es gibt bereits einen Bevölkerungsrückgang: in einem Drittel der EU-Regionen und in nahezu allen neuen Mitgliedsländern nimmt die Bevölkerung ab. In den nächsten fünf Jahren wird der Rückgang des Arbeitskräftepotenzials auch unsere Länder betreffen.

### **Wir unterstützen die Arbeitnehmerfreizügigkeit und das Lissabonziel zu höherer Mobilität.**

Die EU-Mitgliedsländer, die ihre Arbeitsmärkte für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer geöffnet haben, berichten über positive wirtschaftliche Auswirkungen. Wir empfehlen dringend, alle derzeit geltenden Übergangsbeschränkungen in Bezug auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit aufzuheben. Darüberhinaus fordern wir die vollständige Arbeitnehmerfreizügigkeit für Rumänien und Bulgarien mit ihrem EU-Beitritt im Jahr 2007.

### **Arbeitnehmerfreizügigkeit kann das Problem des Arbeitskräftemangels auf den Arbeitsmärkten in Mittel- und Osteuropa nicht lösen.**

Arbeitskräfte aus Drittländern werden zunehmend benötigt, um das Wirtschaftswachstum beizubehalten. Wir sind von der Notwendigkeit überzeugt, dass die Arbeitsmärkte für Arbeiter aus Drittländern weiter geöffnet werden müssen. Ein Abschotten Europas von Arbeitsmigranten aus Drittländern fördert illegale Einwanderung und illegale Arbeitsverhältnisse. Darüberhinaus trägt es nicht zu einer höheren Beschäftigungsquote von EU-Arbeitskräften bei. Eine EU-Initiative zur legalen Arbeitsmigration sollte die Mitgliedsstaaten nicht daran hindern, günstigere Maßnahmen zur Aufnahme von wirtschaftlichen Immigranten aus Drittländern zu ergreifen.



Die Beispiele aus Frankreich und anderen traditionellen europäischen Einwanderungsländern haben gezeigt, dass die Integration von Einwanderern nicht von selbst geschieht und zu sozialen, religiösen und ethnischen Problemen führen kann. Wir fordern eine, den Erfordernissen unserer Arbeitsmärkte angepasste und auf die gesellschaftliche Entwicklung abgestimmte, nationale Einwanderungspolitik.

Die Industrie- und Arbeitgeberverbände sind bereit, eine aktivere Rolle bei der Einwanderungspolitik und Integration von ausländischen Arbeitskräften zu übernehmen. Beide Themen werden in der Zukunft sicher an Bedeutung gewinnen.

### **Die Arbeitnehmerfreizügigkeit hat sich nicht auf die industriellen Beziehungen ausgewirkt.**


Weder hat die Abwanderung von Facharbeitskräften in bestimmten Branchen oder bei bestimmten Berufen zu Lohnerhöhungen geführt, noch hat die Einwanderung von billigen Arbeitskräften das Lohnniveau herabgesetzt. Arbeitsmigranten haben dieselben Rechte und können gesetzlich nahezu denselben sozialen Schutz wie einheimische Arbeitnehmer beanspruchen. Die etablierten Mechanismen - wie Gesetze, Regelungen, und Lohnarbitraverträge – bieten einen angemessenen Schutz für Arbeitsmigranten. Wir sind daher gegen eine EU - Rahmenrichtlinie über die Rechte von Arbeitern aus Drittländern.

Befürchtungen über das so genannte “soziale Dumping”, mit dem man die Einführung der Übergangsbeschränkungen gerechtfertigt hatte, haben sich nicht bewahrheitet. Die Freizügigkeit der Arbeitskräfte hat weder den sozialen Dialog gestört noch zur Entlassung von einheimischen Arbeitnehmern in unserer Region geführt, wie es viele EU-Länder befürchtet hatten und was zur Rechtfertigung für die Einführung der Übergangsbeschränkungen diente. Im Gegenteil, der Arbeitskräftemangel ist ein Engpass für die wirtschaftliche Entwicklung: die Beschäftigung von Arbeitsmigranten würde zum dringend gebrauchten Produktionswachstum führen, das sich wiederum positiv auf die lokalen Arbeitsmärkte auswirken wird.

### **Die Möglichkeiten der Sozialpartner, eine größere geographische Mobilität zu fördern, sind zurzeit nur sehr begrenzt.**

Die Arbeitsbedingungen in den neuen Mitgliedsländern werden meist auf nationalem Niveau, unter starkem Einfluss der Regierung, festgelegt. Diese Situation ändert sich langsam. Momentan bestehen in den neuen Mitgliedstaaten nur sehr begrenzte Möglichkeiten für die Sozialpartner, zu einer größeren geographischen Mobilität beizutragen. Dennoch sind wir davon überzeugt, dass der soziale





Dialog einen bedeutenden Beitrag zur Förderung der Arbeitnehmermobilität leisten kann. Eine größere geografische und berufliche Mobilität ist für höhere Beschäftigungsquoten in der globalen Weltwirtschaft sehr wichtig und Arbeitnehmer, Unternehmen und die Wirtschaft als Ganzes werden davon profitieren.

**Die Regierungen der neuen Mitgliedsländer müssen sich vom sozialen Dialog zurückziehen.**


Die mittel- und osteuropäischen Arbeitgeberverbände fordern Reformen der nationalen Sozialsysteme für höhere Flexibilität und größere Vielfalt bei der Arbeitsorganisation sowie bei den Arbeitsregelungen. Wir müssen uns vom Protektionismus der vorhandenen Arbeitsplätze verabschieden und einen Weg einschlagen, der sich auf die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen konzentriert und die Menschen bei beruflichen Veränderungen unterstützt. Die Arbeitgeberverbände in den neuen Mitgliedsländern müssen die Möglichkeit bekommen, eine aktivere Rolle bei den Lohntarifverhandlungen zu übernehmen.

**Die Sozialpartner benötigen auf der Branchen- und Betriebsebene einen größeren Handlungsspielraum.**

Der soziale Dialog auf Branchenebene bietet individuelle Lösungen, die die Erwartungen in der Industrie, in den Unternehmen und bei den Arbeitnehmern erfüllen. Die Regierungen der neuen Mitgliedsländer haben einen zu großen Einfluss auf die Festlegung der Arbeits- und Lohnbedingungen. Hindernisse für eine größere Mobilität werden so weiter bestehen bleiben. Wir begrüßen die aktuelle Debatte über Flexicurity – Flexibilität durch Sicherheit, da eine größere Flexibilität auf den Arbeitsmärkten zu mehr Mobilität beiträgt und zu besseren Beschäftigungsquoten führt.

**Illegale Beschäftigung steht auf dem Arbeitsprogramm der Arbeitgeberverbände.**

Illegale Beschäftigung betrifft überdurchschnittlich ausländische Arbeitnehmer. Eine Senkung der Lohnsteuer, niedrigere Lohnnebenkosten und eine höherer Flexibilität bei den Arbeitsverträgen sind erfolgreiche Instrumente zur Bekämpfung der Schwarzarbeit. Offensichtlich wiegt derzeit der finanzielle Gewinn durch Nichtzahlung von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen das Risiko einer illegalen Beschäftigung auf. Unserer Meinung nach müssen diese wirtschaftlichen Anreize von Schwarzarbeit reduziert werden.



Die Zunahme der illegalen Beschäftigung von Ausländern weist auf zusätzlichen Bedarf nach Arbeitskräften auf den Arbeitsmärkten hin. Bürokratische Hindernisse für die Beschäftigung von ausländischen Arbeitern müssen abgebaut und die Verfahren vereinfacht werden. Wir sind der Meinung, dass ein gesetzlich festgelegter Mindestlohn ein Hindernis für legale Beschäftigung darstellt.

**Der Anstieg der Mindest- und Durchschnittslöhne sollte in gleichen Schritten erfolgen und das Produktivitätswachstum nicht überschreiten.**

Der Mindestlohn ist generell zu hoch und stellt damit eine Barriere für den Zugang zum Arbeitsmarkt dar. Der schnelle Anstieg der Mindestlöhne ruft bei den Arbeitgeberverbänden in der Tschechischen Republik, in Ungarn, in der Slowakei und in Slowenien Bedenken hervor, da er über dem Anstieg des Durchschnittslohns lag. Im Jahr 2005 zum Beispiel, war der Anstieg des Mindestlohns um 1% bis 5% höher als die Steigerung der durchschnittlichen Vergütung. Die Differenz zwischen dem Durchschnittslohn eines qualifizierten Arbeitnehmers und dem Mindestlohn eines ungelernten Arbeiters verringert sich so konstant. Beschäftigungsbereiche für qualifizierte Arbeitnehmer verlieren an Attraktivität und die Bezahlung von ungelernten Arbeitnehmern erhöht sich in ungerechtfertigt großen Schritten.

Der Mindestlohn muss auch in der Tschechischen Republik, in Ungarn, in der Slowakei und in Slowenien auf der Branchenebene verhandelt werden. Nur dann können Vergütungsanstiege mit den Produktivitätszuwächsen der Branche im Einklang stehen. Dies ist in unseren Augen die Voraussetzung für einen Beschäftigungszuwachs in arbeitsintensiven Branchen.

**Wir appellieren an unsere Regierungen, die Bestimmung der Mindestlöhne den Sozialpartnern zu überlassen.**

Sollten die Erhöhungen der Mindestlöhne den Anstieg der Durchschnittslöhne weiter überschreiten, so wie es in den letzten zehn Jahren in vielen neuen Mitgliedsländern der Fall war, sehen wir eine Gefährdung für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft.

**Es muss mehr getan werden, um Barrieren für eine größere Mobilität abzubauen. Die Arbeitgeberverbände in Mittel- und Osteuropa setzen sich für eine größere Arbeitnehmermobilität ein und unterstützen damit das Lissabonziel für mehr Wachstum und Beschäftigung.**



## A szabad munkaerő-áramlás

### Fő követelések

**A munkaerő szabad áramlását korlátozó jelenleg hatályban lévő összes átmeneti intézkedés eltörlése, és a munkaerőpiacok teljes megnyitása a román és bolgár munkavállalók előtt az országok 2007-es uniós csatlakozását követően.**

**A munkaerő-piaci igényekkel összehangolt, megfelelően irányított és szabályozott munkaerő-bevándorlás.**

**A szakmáenkénti minimálbérek meghatározása tartozzon a szociális partnerek kompetenciái közé és ágazati szinten kerüljenek szabályozásra.**

**Nagyobb munkaerő-piaci rugalmasság – nagyobb beleszólási jog biztosítása a szociális partnerek számára a munkakörülmények meghatározásába ágazati és vállalati szinten.**

## A közép- és kelet-európai munkáltatói szövetségek állásfoglalása

**A szabad munkaerő-áramlás nem okozott zavarokat a Cseh Köztársaság, Magyarország, Szlovákia, Szlovénia valamint a határaikat megnyitó országok munkaerőpiacain.**


A 2004. májusában az Európai Unióhoz csatlakozott tíz új tagállamból érkező munkavállalókkal szemben a legtöbb EU-15 tagállam átmeneti korlátozásokat vezetett be. Döntésüket azzal indokolták, hogy az intézkedés saját munkaerőpiacuk védelmét szolgálja, valamint így próbálják kivédeni a jelentős mennyiségű olcsó munkaerő-beáramlásnak a szociális rendszerükre gyakorolt negatív hatását. Ezek a félelmek azonban nem realizálódtak, és az új tagállamokon belüli, valamint az új tagállamokból a régi tagállamokba történő munkaerő-áramlás a vártnál alacsonyabb mértékű volt. A legtöbb EU-15 tagállam azóta teljesen vagy részlegesen feloldotta a korlátozásokat.

A Közép-Európában élő és munkát vállaló külföldiek száma alacsonyabb, mint a nyugati országokban. Magyarországon, Szlovákiában és Csehországban ez az arány 1-2 %, míg Ausztriában és Szlovéniában 5 % körül mozog. A munkaerő-áramlás nem okozott zavart a munkaerőpiacokon, azonban a fiatalok körében a külföldi munkavállalás, valamint az ún. agyelszívás kimutatható jelenség. Megfigyeltük, hogy az új tagállamok munkavállalói helyébe, akik a jobb életszínvonal miatt vándorolnak régi tagállamba, más új tagállambéli vagy harmadik országbéli munkavállalók érkeznek. Ezek a munkavállalók gyakran alacsonyabb képesítéssel rendelkeznek, mint az országot elhagyó munkaerő.

**A munkavállalói mobilitás a Cseh Köztársaság, Magyarország, Szlovákia és Szlovénia között alacsony, és a szakemberhiány továbbra is élő probléma marad**

Régióink összes országának munkaerőpiacára jellemző a munkaerőhiány, különösen a képzett munkaerő tekintetében. Ugyanakkor bizonyos régiók magas munkanélküliséggel küzdenek. Két tényező miatt bizonyos szektorokban, úgy mint az ipar, építőipar, egészségügy és a szolgáltatóipar megnőtt a munkaerő iránti kereslet: egyrészt, mert a képzett munkaerő-piaci kínálat nem fedezi a keresletet, másrészt, mert alacsony a munkaerő adott országon belüli mobilitása. A munkanélküliség és a munkaerőhiány problémája intenzívebb, országon belüli munkaerő-áramlással megoldható lenne; azonban a polgárok gyakran országukon belül sem költöznek szívesen más városba. Az európaiak kevesebb mint 2 %-a él más tagállamban, és ez a számadat az elmúlt 30 év alatt alig változott. Az európai munkavállalók átlagban 10,6 évet töltenek ugyanazon a munkahelyen, szemben az Egyesült Államokkal, ahol ez az átlag 6,7 év.





Az új tagállamok közötti munkaerő-áramlás alacsony mértékű és az arány várhatóan az elkövetkező években sem növekszik. Szükségesnek látjuk a munkaerőpiacok rugalmasabbá tételét, az oktatási és képzési rendszerek javítását, valamint támogatjuk az életen át tartó tanulás alkalmazását. A nyelvtanulás is rendkívüli prioritást élvez, mivel ez képezi a földrajzi mobilitás legjelentősebb akadályát.


Tekintve az Európát és nyugati világot fenyegető öregedő társadalom és az egyre csökkenő munkaerő problematikáját, megkérdőjelezhető, hogy kizárólag a munkaerő szabad áramlása megoldást tud-e nyújtani - rövid vagy középtávon a munkaerőhiány felszámolására. A demográfiai hanyatlás jelei már megmutatkoznak: az EU-régiók egyharmadában és majdnem az összes új tagállamban már csökken a populáció, és a munkaerő számának csökkenése várhatóan érzékelhető módon jelentkezik majd ezekben az országokban az elkövetkező öt évben.

### **Teljes mértékben támogatjuk a szabad munkaerő áramlást és a nagyobb mobilitást célul kitűző Lisszaboni stratégiát**

A munkaerőpiacukat megnyitó EU-tagállamok pozitív gazdasági hatásokról számoltak be. Ezért hangsúlyozottan javasoljuk a munkaerő szabad áramlását korlátozó jelenleg érvényben lévő összes átmeneti intézkedés eltörlését, és kérjük a határok teljes megnyitását a román és bolgár munkavállalók előtt a két ország EU-hoz történő 2007-es csatlakozását követően.

### **A szabad munkaerő-áramlás nem oldja meg a közép- és kelet-európai országok munkaerőhiányát**

A gazdasági növekedés fenntartása érdekében a harmadik országokból érkező munkaerő foglalkoztatása egyre inkább alternatívát jelent. Hiszünk benne, hogy az európai munkaerőpiacokat meg kell nyitni a harmadik országok munkavállalói előtt is. Amennyiben ez elől elzárkózunk, az az illegális bevándorlók számának növekedését eredményezi ugyan, de nem garantálja az európai munkaerő nagyobb arányú foglalkoztatását. Ellenezzük egy általános keretirányelv életbe léptetését, mely a harmadik országokból érkező munkavállalók jogait szabályozná. Egyetlen, a jogszerű migrációt érintő EU kezdeményezés sem akadályozhatja meg a tagállamokat abban, hogy sokkal kedvezőbb rendelkezéseket alkalmazzanak, amennyiben harmadik országbeli gazdasági migránsokat kívánnak befogadni.



A franciaországi és más, tradicionálisan bevándorló népességet integráló európai országok példája azt mutatja, hogy a bevándorlók integrációja nem zökkenőmentes. Társadalmi, vallási továbbá etnikai problémákhoz vezethet. Olyan nemzeti migrációs politikára van tehát szükség, amely alkalmazkodik a nemzeti munkaerőpiac igényeihez és szolgálja a társadalom fejlődését.

A vállalkozói és munkáltatói szervezetek készek arra, hogy sokkal aktívabb szerepet vállaljanak a külföldi munkaerőt érintő migrációs és integrációs politikában, mivel mindkét téma szerepe jelentősen nőni fog a jövőben.

### **A munkavállalók szabad áramlása nem gyakorolt hatást a munkaügyi kapcsolatokra**

A szakképzett munkaerő kivándorlása nem vezetett a bérek emelkedéséhez bizonyos ágazatokban vagy szakmákban, és az olcsóbb munkaerő bevándorlása sem csökkentette azokat. A bevándorló munkavállalókat ugyanazok a jogok illetik meg, mint a hazai munkavállalókat és közel azonos szociális védelmet élveznek. Az érvényben lévő mechanizmusok, mint például a törvények, szabályozások és kollektív szerződések megfelelően védik a bevándorló munkavállalókat is. Az átmeneti intézkedések bevezetésének igazolásaként felhozott úgynevezett “szociális dömpinggel” kapcsolatos aggodalmak nem igazolódtak. Régiókban a munkavállalók szabad áramlása nem okozott nehézségeket a társadalmi párbeszédben és nem vezetett a hazai munkavállalók elbocsátásához sem, holott számos EU-ország aggodalmát fejezte ki emiatt és ezt az érvet használta fel az átmeneti intézkedések bevezetésének igazolására. Éppen ellenkezőleg, a munkaerőhiány a gazdasági növekedés gátja. Ha ezt a hiányt viszont pótolni tudjuk a migráns munkavállalók foglalkoztatásával, akkor elérhetjük a termelékenység növekedését, és következőképpen pozitív irányban hathatunk a helyi munkaerőpiacra.

### **A szociális partnerek számára jelenleg csupán korlátozott lehetőségek állnak rendelkezésére, hogy támogathassák a nagyobb földrajzi mobilitást**

Az új tagállamokban a munkakörülmények szabályozása jelentősebb mértékben nemzeti szintű hatáskörbe tartozik, erős kormányzati befolyás alatt áll. Ez a helyzet nagyon lassan változik. Jelenleg korlátozott lehetőségek állnak a szociális partnerek rendelkezésére a nagyobb földrajzi mobilitás megkönnyítése és elősegítése érdekében. Azonban hiszünk abban, hogy a társadalmi párbeszéd jelentős mértékben hozzájárul a munkavállalói mobilitás előmozdításához. Mind a földrajzi, mind pedig a szakmai mobilitás növelése lényeges tényező napjaink globális gazdaságában a magasabb foglalkoztatási arány eléréséhez, és előnyös mind a munkavállalók, mind a vállalatok mind pedig a gazdaság egésze számára.

## **Az új tagállamok nemzeti kormányai kevésbé hangsúlyosan legyenek jelen a társadalmi párbeszédben**

A közép- és kelet-európai országok munkáltatói szervezetei felszólítanak a nemzeti szociális rendszerek megreformálására a nagyobb rugalmasság, valamint a munkaszervezés nagyobb diverzitása érdekében. Egy olyan rendszer irányába kell elmozdulnunk, mely a meglévő munkahelyek védelme helyett új munkahelyek létrehozására összpontosít, és bátorítja a munkavállalókat a karrier- a munkahelyváltásban. Az új tagállamok munkáltatói szövetségeinek aktívabb szerepet kell vállalniuk a kollektív tárgyalásokban.

## **A szociális partnerek nagyobb beleszólási jogot igényelnek ágazati és vállalati szinten**

Az ágazati társadalmi párbeszéd kínálja a legjobb kereteket, hogy megtaláljuk az adott ágazat, a vállalat és a vállalati munkavállalók igényeihez leginkább alkalmazkodó egyedi megoldásokat. A nemzeti kormányok túl nagy szerepet játszanak a munka és fizetési körülmények meghatározásában. Ezért továbbra is megmaradnak a nagyobb mobilitás útjába gördített akadályok. Üdvözöljük a "flexicurity" (rugalmas biztonság) témakörében folyó európai vitát, mivel a munkaerőpiac nagyobb rugalmassága hozzájárul az aktívabb földrajzi és szakmai mobilitáshoz és a munkavállalók jobb foglalkoztathatóságát eredményezi.

## **A feketemunka a munkáltatói szövetségek napirendjén**

A feketemunka legnagyobb arányban a külföldi munkavállalókat érinti. A feketemunka elleni harc hatékony eszközei a munkáltató által fizetendő járulékok és nem bérjellegű munkaerőköltségek csökkentése, valamint a munkaszervezés nagyobb rugalmassága. Nyilvánvaló, hogy a bérjárulékok és a társadalombiztosítási járulékok be nem fizetéséből származó anyagi előnyök jelenleg meghaladják az illegális foglalkoztatás kockázatát. Szabályozások útján meg kell teremteni a feltételeket, melyek a legális foglalkoztatásra készítetik a munkáltatókat.

A külföldi munkavállalók illegális foglalkoztatásának növekedése jelzi a munkaerő iránti igényt. Enyhíteni kell az a külföldi munkavállalók foglalkoztatása esetén megkövetelt adminisztratív terheken, továbbá egyszerűsíteni kell az eljárásokat. Véleményünk szerint a törvény által előírt minimálbér akadályt képez a legális foglalkoztatás útjában.

## **Azonos mértékben növekedjen a minimálbér és az átlagbér; valamint ne haladja meg a termelékenység növekedését**

Általában véve, a minimálbér túl magas, ezért ez gátolja a munkaerő-piacra történő belépését. Ez a cseh, magyar, szlovák és szlovén munkáltatói szövetségek számára is szintén jelentős problémát okoz, hiszen a minimálbér az átlagbérnél gyorsabban növekszik. A 2005-ös évben például a minimálbér növekedése 1-5 % közötti értékkel haladta meg az átlagbér növekedését. Az átlagbérért dolgozó szakképzett munkavállaló és a minimálbéren foglalkoztatott szakképzetlen munkavállaló fizetése közötti különbség ezért egyenletesen csökken. A szakképzett munkavállalók által végzett munka egyre inkább veszít vonzásából, míg a szakképzetlen munkaerő bére aránytalanul nagy mértékben növekszik.

A minimálbérről szóló tárgyalásokat ágazati szintre kell levinni a Cseh Köztársaságban, Magyarországon, Szlovákiában és Szlovéniában is, és csak ezt követően lehet azt egyeztetni az ágazatban elért termelékenység növekedésével. A munkaerő-igényes iparágakban ez az előfeltétel a foglalkoztatottság növeléséhez.

## **Felszólítjuk a nemzeti kormányokat, hogy a szakmánkénti minimálberek meghatározását helyezték a szociális partnerek hatáskörébe**

Gazdaságunk versenyképességét fenyegeti az a tendencia, melyet több új tagállamban is megfigyeltek az elmúlt tíz évben, hogy a minimálbér növekedése felülmúlja az átlagbér növekedését.

**Aktívabb és határozottabb fellépésre van szükség a munkaerő szabad áramlását nehezítő körülmények felszámolásához. A közép- és kelet-európai munkáltatói szövetségek a jövőben is zászlajukra tűzik a munkaerő szabad áramlásának jelszavát mint a lisszaboni stratégia, a növekedés és munkahelyteremtés programjának megvalósítása érdekében tett kötelezettségvállalást.**

### **Klíčové požadavky**

**Zrušení všech přechodných omezení volného pohybu, která jsou v současné době uplatňována a plně volný pohyb pracovní síly pro Rumunsko a pro Bulharsko od jejich vstupu do EU v roce 2007.**

**Řízení a kontrola pracovního přistěhovalectví v souladu s potřebami trhu práce.**

**Minimální mzdy musí být plně pod kontrolou sociálních partnerů a regulovány na úrovni odvětví.**

**Zvýšená pružnost trhu práce – více rozhodovací pravomoci pro sociální partnery na úrovni odvětví a podniků při určování pracovních podmínek.**

## Poziční dokument sdružení zaměstnavatelů střední a východní Evropy


### **Volný pohyb pracovníků nevedl k žádným narušením trhů práce České republiky, Maďarska, Slovenska, Slovinska ani zemí, které otevřely své trhy práce**

Se vstupem deseti nových členských států do Evropské unie v květnu 2004 většina členů EU-15 zavedla vůči deseti novým členským státům přechodná omezení volného pohybu pracovní síly s odůvodněním, že jsou nuceni chránit své trhy práce a vyhnout se negativnímu dopadu na své sociální systémy způsobenému masivním přílivem levné pracovní síly. Tato očekávání se nenaplnila a pracovní migrace v rámci nových členských států, jakož i z nových členských států do starých, byla nižší než se očekávalo. Většina zemí EU-15 již od té doby plně či alespoň částečně tato omezení odstranila.

Počet cizinců žijících a pracujících ve střední Evropě je ve srovnání se západními zeměmi EU nízký. Jeho rozpětí je od 1-2 % v Maďarsku, na Slovensku a v České republice do 5% v Rakousku a ve Slovinsku. Přistěhovalectví a vystěhovalectví pracovní síly nevytvořila narušení trhů práce; odliv kvalifikovaných pracovníků a mladých je nicméně realitou. Zaznamenali jsme, že pracovníci z nových členských států, kteří odcházejí za lépe placeným zaměstnáním do starých členských států EU, jsou nahrazováni buď pracovníky z jiných nových členských států, nebo ze zemí vně EU. Tito pracovníci mají často nižší kvalifikaci než ti, kteří zemi opouštějí.

### **Mobilita pracovníků mezi Českou republikou, Maďarskem, Slovenskem a Slovinskem je nízká a nedostatek pracovních sil dosud trvá**

Nedostatek pracovních sil existuje na trzích práce všech zemí naší oblasti, zvláště pak s ohledem na kvalifikovanou pracovní sílu. Zároveň čelí některé regiony vysoké míře nezaměstnanosti. Nesoulad mezi potřebnými kvalifikacemi a kvalifikacemi, které jsou na trzích práce dostupné, jakož i nízká vnitrostátní mobilita pracovní síly, přispěly ke zvýšení poptávky po pracovní síle v odvětvích, jako jsou výrobní průmysl, stavebnictví, zdravotní péče a průmyslové odvětví služeb. Problémy nezaměstnanosti a nedostatku pracovní síly by mohly být řešeny zvýšenou vnitrostátní mobilitou; lidé jsou nicméně často neochotní dokonce i k pohybu uvnitř země. Méně než 2 % Evropanů žijí v jiném členském státě, než je jejich vlastní, což je číslo, které se v průběhu posledních 30 let téměř nezměnilo. Evropští pracovníci zůstávají ve stejném zaměstnání v průměru 10,6 roku, v protikladu k 6,7 roku ve Spojených státech amerických.



Mobilita pracovní síly mezi novými členskými státy je nízká a její nárůst se v příštích letech neočekává. Je naléhavě třeba zvýšit pružnost trhů práce a vylepšit systémy vzdělávání i školení, jakož i podpořit celoživotní vzdělávání. Znalost jazyků je klíčová, protože jde o jednu z hlavních překážek geografické mobility.

S ohledem na všeobecný problém stárnoucího obyvatelstva a zmenšující se pracovní síly v Evropě a na západě je sporné, zda pouhý volný pohyb pracovníků vyřeší problém nedostatku pracovní síly v krátkodobém nebo ve střednědobém horizontu. Demografický pokles je již nyní přítomen: v jedné třetině regionů EU a téměř ve všech nových členských státech již počet obyvatel klesá; očekává se také, že zmenšující se pracovní síla bude mít na naše země dopad v následujících pěti letech.

### **Plně podporujeme volný pohyb pracovní síly a lisabonský cíl větší mobility**

Členové EU, kteří otevřeli své trhy práce pro volný pohyb pracovníků, oznámili kladné hospodářské účinky. Důrazně doporučujeme zrušení veškerých přechodných omezení volného pohybu pracovní síly, které jsou v současné době v platnosti, a vyzýváme k plnému volnému pohybu pro Rumunsko a Bulharsko od data jejich vstupu do EU v roce 2007.

### **Volný pohyb nemůže vyřešit nedostatek pracovní síly na trzích práce v EHS**

Za účelem zachovat hospodářský růst se pracovní síla z třetích zemí stále více stává možnou volbou. Domníváme se, že je nutné, abychom ještě více otevřeli naše trhy práce pracovníkům ze třetích zemí. Uzavření Evropy pro hospodářské přistěhovalce ze třetích zemí nejen zvýší ilegální přistěhovalce a nehlášenou práci, ale také nepovede k vyšší míře zaměstnanosti pracovní síly EU. Žádná iniciativa EU ohledně zákonné migrace by neměla členským státům bránit uplatňování příznivějších ustanovení týkajících se přijímání hospodářských přistěhovalců ze třetích zemí.

Příklady z Francie a z dalších evropských zemí s tradičně vysokou mírou přistěhovalců ukázaly, že k začlenění přistěhovalců do společnosti nedochází samovolně, a že může vést ke společenským, náboženským a etnickým problémům. Vyzýváme k vnitrostátním migračním politikám, které odpovídají potřebám našich příslušných trhů práce a rozvoji našich společností.

Podnikatelská a zaměstnavatelská sdružení jsou připravena hrát aktivnější roli v politice migrace a začleňování zahraniční pracovní síly, neboť význam obou témat bude nepochybně v budoucnosti vzrůstat.

## **Volný pohyb pracovníků neměl žádný vliv na průmyslové vztahy**

Vystěhovalectví kvalifikované pracovní síly nezvýšilo v některých odvětvích či profesích mzdy a přistěhovalectví levnější pracovní síly nesnížilo mzdové úrovně. Přistěhovaní pracovníci mají stejná práva a těší se téměř stejné sociální ochraně jako domácí pracovníci. Stávající mechanismy – jako jsou zákony, nařízení a kolektivní smlouvy – přiměřeně chrání přistěhované pracovníky. Nesouhlasíme tudíž s obecnou rámcovou směrnicí upravující práva pracovníků ze třetích zemí.

Obavy týkající se takzvaného „sociálního dumpingu“, které byly odůvodněním uplatnění přechodných opatření, se nestaly realitou. Volný pohyb pracovníků nenarušil sociální dialog, ani nevedl k propouštění domácích pracovníků v naší oblasti, což byla obava mnoha zemí EU, která byla použita ke zdůvodnění uplatnění přechodných opatření. Nedostatek pracovní síly je naopak překážkou hospodářského růstu; zaplnění této mezery pracovníky z řad přistěhovalců povede ke kýženému růstu produktivity a bude mít následně pozitivní dopad na místní trhy práce.

## **Možnosti sociálních partnerů podporovat větší geografickou mobilitu jsou v současnosti omezené**

Pracovní podmínky v nových členských státech jsou určovány především na vnitrostátní úrovni pod silným vládním vlivem. Tato situace se pomalu mění. Možnosti sociálních partnerů usnadnit a přispět k větší geografické mobilitě jsou prozatím omezené. Domníváme se nicméně, že sociální dialog může významně přispět k posilování mobility pracovníků. Zvýšení mobility – jak geografické, tak mezi povoláními – je klíčové za účelem zvýšení míry zaměstnanosti v dnešním globálním hospodářství a přinese prospěch pracovníkům, podnikům a hospodářství jako celku.

## **Je třeba, aby vlády vystoupily ze sociálního dialogu v nových členských státech EHS**

Sdružení zaměstnavatelů EHS vyzývají k reformám národních sociálních systémů směrem k větší pružnosti a větší rozmanitosti v organizaci práce a v dohodách, které ji upravují. Je třeba ustoupit od protekcionismu stávajících pracovních míst a vydat se směrem k systému, který se zaměřuje na vytváření nových pracovních míst a podporuje obyvatele při změnách profesní kariéry či zaměstnání. Sdružení zaměstnavatelů v nových členských státech potřebují aktivnější roli při kolektivním vyjednávání.



## **Sociální partneři potřebují více rozhodovací pravomoci na úrovni odvětví a podniků**

Sociální dialog v rámci odvětví je nejlepším přístupem k nalezení jednotlivých řešení, které odpovídají potřebám průmyslového odvětví, podniku a jeho pracovníků. Vlády mají příliš významnou roli v určování pracovních a mzdových podmínek. Překážky větší mobility tak budou přetrvávat. Víťame probíhající evropskou diskusi o tzv. „flexicurity“, protože větší pružnost na trzích práce podporuje větší mobilitu jak mezi povoláními tak geografickou a vede k lepší zaměstnanosti.

## **Nehlášená práce je na programu jednání sdružení zaměstnavatelů**


Nehlášená práce se týká zahraničních pracovníků více, než je průměrem. Účinné nástroje pro boj s nehlášenou prací jsou snížení daní ze mzdy a mimo-mzdových nákladů na pracovní sílu a zvýšení pružnosti v pracovních ujednáních. Je evidentní, že finanční zisky z neplacení daní ze mzdy a příspěvků na sociální zabezpečení v současnosti převažují nad rizikem nezákonného zaměstnávání. Domníváme se, že je podstatné snížit tyto hospodářské stimuly nehlášené práce.

Zvýšení nezákonného zaměstnávání cizinců poukazuje na potřebu pracovní síly na trzích práce. Je třeba snížit byrokratické břemeno, které leží na zaměstnávání zahraničních pracovníků, jakož i zjednodušit postupy. Domníváme se, že je zákonem stanovená minimální mzda překážkou zákonného zaměstnávání.

## **Růst minimální a průměrné mzdy by měl být stejný a měl by být pomalejší než růst produktivity**

Minimální mzda je obecně příliš vysoká a tvoří tudíž bariéru pro vstup na trh práce. Způsobuje také zásadní znepokojení sdružení zaměstnavatelů v České republice, v Maďarsku, na Slovensku a ve Slovinsku, jelikož její růst je rychlejší než růst průměrné mzdy.

Například v roce 2005 přesáhl růst minimální mzdy růst průměrné mzdy o 1% až 5%. Rozdíl mezi mzdou kvalifikovaného pracovníka, který obdrží průměrnou mzdu a nekvalifikovaného pracovníka, který obdrží minimální mzdu se tudíž rychle zmenšoval. Pracovní místa pro kvalifikované pracovníky se tak stávají stále méně atraktivními a plat určený nekvalifikovaným pracovníkům, kteří obdrží minimální mzdu, vzrůstá v neoprávněných a velkých skocích.



Minimální mzda musí být vyjednána na úrovni odvětví také v České republice, v Maďarsku, na Slovensku a ve Slovinsku; a pouze tehdy může být v souladu s růstem produktivity v odvětví. To považujeme za předběžnou podmínku zvýšení zaměstnanosti v průmyslových odvětvích náročných na pracovní sílu.

**Voláme naše vlády, aby ponechaly určení minimálních mezd na sociálních partnerech**

Pokud růst minimální mzdy převyšuje růst průměrné mzdy, jako tomu bylo v průběhu posledních deseti let v mnoha nových členských státech, bude konkurenceschopnost našich hospodářství ohrožena.

**Je třeba učinit více pro odstranění překážek větší mobility. Sdružení zaměstnavatelů střední a východní Evropy jsou i nadále rozhodnuta usnadňovat větší mobilitu pracovníků, která podpoří dosažení lisabonských cílů růstu a pracovních míst v Evropě.**



### **Kľúčové požiadavky**

**Zrušenie všetkých, v súčasnosti uplatňovaných, prechodných obmedzení voľného pohybu a úplný voľný pohyb pracovnej sily pre Rumunsku a Bulharsko od ich vstupu do EÚ v roku 2007.**

**Riadenie a kontrola pracovného prisťahovalectva v súlade s potrebami trhu práce.**

**Minimálne mzdy úplne pod kontrolou sociálnych partnerov a regulované na úrovni odvetví.**

**Zvýšená pružnosť trhu práce – viac diskrečnej právomoci pre sociálnych partnerov na úrovni odvetví a podnikov pri určovaní pracovných podmienok.**

## Pozičný dokument združení zamestnávateľov krajín strednej a východnej Európy


### **Voľný pohyb pracovníkov nespôsobil žiadne narušenie pracovných trhov Českej republiky, Maďarska, Slovenska, Slovinska ani krajín, ktoré otvorili svoje pracovné trhy**

So vstupom desiatich nových členských štátov do Európskej únie v máji 2004 väčšina členov EÚ-15 zaviedla voči desiatim novým členským štátom prechodné obmedzenie voľného pohybu pracovných síl s odôvodnením, že sú nútené chrániť svoje pracovné trhy a vyhnúť sa negatívnemu dopadu na svoje sociálne systémy, ktorý by spôsobil masívny príliv lacnej pracovnej sily. Tieto očakávania sa nespĺnili a pracovná migrácia v rámci nových členských štátov, ako i z nových členských štátov do starých, bola nižšia ako sa očakávalo. Väčšina krajín EÚ-15 už odvtedy tieto obmedzenia úplne alebo čiastočne odstránila.

Počet cudzincov žijúcich a pracujúcich v strednej Európe je v porovnaní so západnými krajinami EÚ nízky. Jeho rozpätie je od 1-2 % v Maďarsku, na Slovensku a v Českej republike, do 5% v Rakúsku a v Slovinsku. Pristáhovalectvo a vystáhovalectvo pracovnej sily nenarušilo pracovné trhy; napriek tomu je odliv kvalifikovaných pracovníkov a mladých realitou. Zaznamenali sme, že pracovníkov z nových členských štátov, ktorí odchádzajú za lepšie plateným zamestnaním do starých členských štátov EÚ, nahrádzajú buď pracovníci z iných nových členských štátov alebo z krajín vo vnútri EÚ. Títo pracovníci majú často nižšiu kvalifikáciu ako tí, ktorí krajinu opúšťajú.

### **Mobilita pracovníkov medzi Českou republikou, Maďarskom, Slovenskom a Slovinskom je nízka a nedostatok pracovných síl stále pretrváva.**

Nedostatok pracovných síl existuje na pracovných trhoch všetkých krajín našej oblasti, najmä s ohľadom na kvalifikovanú pracovnú silu. Niektoré regióny zároveň čelia veľkej miere nezamestnanosti. Nesúlad medzi potrebnými kvalifikáciami a kvalifikáciami, ktoré sú na trhoch k dispozícii, ako aj nízka vnútroštátna mobilita pracovnej sily prispeli k zvýšenému dopytu po pracovnej sile v odvetviach ako je výrobný priemysel, stavebníctvo, zdravotnícka starostlivosť a priemyselné odvetvia služieb. Problémy nezamestnanosti a nedostatku pracovnej sily by mohla riešiť zvýšená vnútroštátna mobilita; ľudia ale často nie sú ochotní presúvať sa ani v rámci krajiny. Necelé 2 % Európanov žijú v inom členskom štáte, ako je ich vlastný, čo je číslo, ktoré sa v priebehu posledných 30 rokov takmer nezmenilo. Európski pracovníci zostávajú v rovnakom zamestnaní priemerne 10,6 roka oproti 6,7 roka v Spojených štátoch amerických.



Mobilita pracovnej sily medzi novými členskými štátmi je nízka a jej nárast sa v najbližších rokoch neočakáva. Je nevyhnutné zvýšiť pružnosť pracovných trhov a vylepšiť systémy vzdelávania a školenia, ako aj podporiť celoživotné vzdelávanie. Kľúčovou je znalosť jazykov, pretože toto je jedna z hlavných prekážok geografickej mobility.

Vzhľadom na všeobecný problém starnúceho obyvateľstva a zmenšujúcej sa pracovnej sily v Európe a na západe je sporné, či iba voľný pohyb pracovníkov vyrieši problém nedostatku pracovnej sily v krátkodobom alebo strednodobom horizonte. Demografický pokles je prítomný už teraz: v jednej tretine regiónov EÚ a takmer vo všetkých nových členských krajinách už počet obyvateľov klesá; očakáva sa tiež, že zmenšujúca sa pracovná sila bude mať na naše krajiny dopad v nasledujúcich piatich rokoch.

### **Plne podporujeme voľný pohyb pracovnej sily a lisabonský cieľ väčšej mobility.**

Členské krajiny EÚ, ktoré otvorili svoje pracovné trhy voľnému pohybu pracovníkov, oznámili kladné hospodárske účinky. Dôrazne odporúčame zrušiť všetky prechodné obmedzenia voľného pohybu pracovnej sily, ktoré sú v súčasnej dobe v platnosti, a vyzývame na plný voľný pohyb pre Rumunsko a Bulharsko od dátumu ich vstupu do EÚ v roku 2007.

### **Voľný pohyb nemôže vyriešiť nedostatok pracovnej sily na pracovných trhoch v krajinách strednej a východnej Európy**

S cieľom zachovať hospodársky rast sa stále viac stáva voľbou pracovná sila z tretích krajín. Sme presvedčení o tom, že je potrebné ešte viac otvoriť naše pracovné trhy pracovníkom z tretích krajín. Uzavretie Európy hospodárskym prisťahovalcom z tretích krajín nielen zvýši ilegálne prisťahovalectvo a nehlásenú prácu, ale povedie tiež k vyššej miere nezamestnanosti pracovnej sily EÚ. Žiadna iniciatíva EÚ týkajúca sa zákonnej migrácie by nemala členskými štátmi brániť uplatňovať priaznivejšie ustanovenia o prijímaní hospodárskych prisťahovalcov z tretích krajín.

Príklady z Francúzska a z ďalších európskych krajín s tradične vysokou mierou prisťahovalectva ukázali, že prisťahovalci sa do spoločnosti nezačleňujú samovoľne, čo môže viesť k spoločenským, náboženským a etnickým problémom. Vyzývame preto k vytvoreniu národných migračných politík, ktoré naplnia potreby jednotlivých trhov práce ako i ďalší rozvoj našich krajín.

Podnikateľské a zamestnávateľské združenia sú pripravené pôsobiť v politike migrácie a začleňovania zahraničnej pracovnej sily aktívnejšie, pretože význam oboch tém v budúcnosti určite vzrastie.

## **Voľný pohyb pracovníkov neovplyvnil priemyselné vzťahy**

Vystáhovalectvo kvalifikovanej pracovnej sily nevedlo v niektorých odvetviach alebo profesiách ku zvýšeniu miezd a prisťahovalectvo lacnejšej pracovnej sily neznížilo mzdovú úroveň. Pristahovaní pracovníci majú rovnaké práva a požívajú takmer rovnakú sociálnu ochranu ako domáci pracovníci. Existujúce mechanizmy – ako napr. zákony, nariadenia a kolektívne zmluvy – primerane chránia pristahovaných pracovníkov z tretích krajín.

Obavy týkajúce sa tzv. „sociálneho dumpingu“, ktorými sa odôvodňovalo uplatnenie prechodných opatrení, sa nestali realitou. Voľný pohyb pracovníkov nenarušil sociálny dialóg, ani nevedol k prepúšťaniu domácich pracovníkov v našej oblasti, čo bola obava mnohých krajín EÚ pri zdôvodnení uplatnenia prechodných opatrení. Prekážkou hospodárskeho rastu je naopak nedostatok pracovných síl; zaplnenie tejto medzery pracovníkmi spomedzi pristahovalcov povedie k očakávanému rastu produktivity a tým bude mať pozitívny dopad na miestne trhy práce.

## **Možnosti sociálnych partnerov podporovať väčšiu geografickú mobilitu sú v súčasnosti obmedzené**

Pracovné podmienky v nových členských štátoch určuje, najmä na vnútroštátnej úrovni, silný vládny vplyv. Táto situácia sa pomaly mení. Možnosti sociálnych partnerov uľahčiť a podporiť väčšiu geografickú mobilitu sú zatiaľ obmedzené. Napriek tomu predpokladáme, že sociálny dialóg môže významne prispieť k posilneniu mobility pracovníkov. Zvýšenie mobility – ako geografickej, tak aj medzi povolaniaми – je kľúčovým faktorom zvýšenia miery zamestnanosti v dnešnom globálnom hospodárstve a prinesie prospech pracovníkom, podnikom a hospodárstvám ako celku.

## **Je potrebné, aby sa vlády v nových členských štátoch strednej a východnej Európy (SVE) nezúčastňovali sociálneho dialógu**

Združenia zamestnávateľov strednej a východnej Európy (SVE) vyzývajú na reformy národných sociálnych systémov smerom k väčšej pružnosti a väčšej rozmanitosti v organizácii práce a v dohodách, ktoré ju upravujú. Treba ustúpiť od protekcionizmu existujúcich pracovných miest a vydat' sa smerom k systému, ktorý sa zameriava na vytváranie nových pracovných miest a podporuje obyvateľov pri zmenách profesijnej kariéry alebo zamestnania. Združenia zamestnávateľov v nových členských štátoch potrebujú aktívnejšiu úlohu pri kolektívnom vyjednávaní.

## **Sociální partneři potřebují více diskreční pravomoci na úrovni odvětví a podniků**

Sociální dialog v rámci odvětví je nejlepším způsobem hledání jednotlivých řešení, které zodpovídají potřebám průmyslového odvětví, podniku a jeho pracovníků. Vlády mají příliš významné postavení při určování pracovních a mzdových podmínek. A tak budí nadále přetrvávat překážky větší mobility. Víťame prebiehajúcu európsku diskusiu o tzv. „flexicurity“, pretože väčšia pružnosť na trhoch práce podporuje väčšiu mobilitu medzi povolaniami a geografickú, a vedie tak k lepšej zamestnanosti.

## **Na programe združení zaměstnavatelů je nehlášená práce**


Nehlášená práce sa týka vo väčšej miere zahraničných pracovníkov. Účinným nástrojom boja s nehlášenou prácou je zníženie daní zo mzdy a mimomzdových nákladov na pracovnú silu a zvýšenie pružnosti v pracovných dohodách. Je evidentné, že finančné zisky z neplatenia daní zo mzdy a príspevkov na sociálne zabezpečenie prevládajú nad rizikom nezákonného zamestnávania. Domnievame sa, že je dôležité znížiť tieto hospodárske stimuly nehlásenej práce.

Zvýšenie nezákonného zamestnávania cudzincov poukazuje na potrebu pracovnej sily na pracovných trhoch. Je potrebné znížiť byrokratické bremeno ležiace na zamestnávani zahraničných pracovníkov, ako aj zjednodušiť postupy. Predpokladáme, že zákonom stanovená minimálna mzda je prekážkou zákonného zamestnávania.

## **Rast minimálnej a priemernej mzdy by mal byť rovnaký a mal by zaostávať za rastom produktivity**

Minimálna mzda je všeobecne príliš vysoká a tvorí teda bariéru vstupu na pracovný trh. Spôsobuje tiež zásadné znepokojenie združení zamestnávateľov v Českej republike, Maďarsku, Slovinsku a na Slovensku, pretože jej rast je rýchlejší ako rast priemernej mzdy.

Napríklad v roku 2005 prevýšil rast minimálnej mzdy rast priemernej mzdy o 1% až 5%. Rozdiel medzi mzdou kvalifikovaného pracovníka, ktorý dostane priemernú mzdu a nekvalifikovaného pracovníka, ktorý dostane minimálnu mzdu sa teda rýchlo zmenšoval. Pracovné miesta pre kvalifikovaných pracovníkov sa tak stávajú stále menej atraktívne a plat určený nekvalifikovaným pracovníkom, ktorí dostanú minimálnu mzdu, rastie neoprávnenými, veľkými skokmi.



Minimálna mzda sa musí dohodnúť na úrovni odvetví tiež v Českej republike, Maďarsku, Slovinsku a na Slovensku; iba vtedy môže byť v súlade s rastom produktivity v danom odvetví. Považujeme to za predbežnú podmienku zvýšenia zamestnanosti v priemyslových odvetviach náročných na pracovnú silu.

**Vyzývame naše vlády, aby stanovenie minimálnych miezd ponechali na sociálnych partneroch**

Pokiaľ rast minimálnej mzdy presiahne rast priemernej mzdy, ako to bolo v priebehu posledných desiatich rokov v mnohých nových členských štátoch, bude konkurencie schopnosť našich hospodárstiev ohrozená.

**Je potrebné vykonať viac pri odstránení prekážok väčšej mobility. Združenia zamestnávateľov strednej a východnej Európy sú i naďalej rozhodnuté uľahčovať mobilitu pracovníkov, ktorá podporí dosiahnutie libanonských cieľov rastu a pracovných miest v Európe.**





## Labour Market in Austria, the Czech Republic,

	AUSTRIA	CZECH REPUBLIC
<b>Population (2005*)</b>	8,109,000	10,229,000
<b>Employment, aged 15-64, (2005*)</b>	3,824,000 (68.8 %)	4,764,000 (64.8 %)
<b>Unemployment Rate (2005*)</b>	5.2 %	7.9 %
<b>Outflow of Workforce in % of Workforce and Country of Destination (2005)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6.000 – 10.000 person / year;</li> <li>• 0.26 % of workforce;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• between 1-2 % of the total workforce;</li> <li>• mostly commuting workers;</li> <li>• destination countries: Austria, Germany, Netherlands, Great Britain and France;</li> </ul>
<b>Number of Foreign Workers and Countries of Origin (2006)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 370,624 migrant workers (2005);</li> <li>• 63,295 EU, 153,168 former Yugoslavia, 53,159 Turkey;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 210,000 migrant workers, less than 4% of workforce;</li> <li>• mainly from Ukraine (88,000), Slovakia (50,000) and Poland (17,000);</li> </ul>
<b>Demand for Workforce</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• demand mainly in the service sector (esp. health care) and for highly qualified workforce in industry;</li> <li>• demand partly met by local and foreign workforce;</li> <li>• demand not met for highly qualified labour force;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lack of qualified technical workers;</li> <li>• demand not met by either local or foreign workforce;</li> <li>• official invitation for qualified workers from CIS countries;</li> </ul>
<b>Concerns of Employers regarding Workers' Mobility</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• qualifications of persons leaving are higher than qualifications of people coming – net brain drain;</li> <li>• reason is not unemployment, highly qualified people and researchers are leaving because framework abroad seems more attractive;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• brain drain (e.g. IT programmers);</li> <li>• reason is not unemployment, but better economic conditions for white collar workers abroad;</li> </ul>

\*Source: EUROSTAT 13/2006

## Hungary, Slovakia and Slovenia

HUNGARY	SLOVAKIA	SLOVENIA
9,931,000	5,379,000	1,999,000
3,901,000 (56.9%)	2,215,000 (57.7%)	949,000 (66.0 %)
7.2 %	16.3 %	6.5 %
<ul style="list-style-type: none"> <li>• about 43,200;</li> <li>• destination countries: Germany, Austria, UK;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 11,577, unofficially about 180,000;</li> <li>• destination countries: Czech Republic, Hungary, Ireland, Great Britain, Germany, Austria, Italy, Slovenia;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• less than 1 % of workforce;</li> <li>• commuting workers;</li> <li>• destination countries: Italy, Austria, Germany;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• app. 3 % of workforce are migrant workers;</li> <li>• mainly from Hungarian minorities in adjacent countries: Romania (49 %), Slovakia (24 %), Ukraine (12 %);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• no available data</li> <li>• Czech Republic, Austria, Germany, Korea, France;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5.1% of total workforce;</li> <li>• majority from former Yugoslavia (app. 90 %);</li> <li>• EU from: Slovakia, Austria, Czech Republic, Hungary;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• demand in construction and manufacturing sector, in general in every competitive sector, also health care;</li> <li>• demand only partly met by local or foreign workforce;</li> <li>• demand is regional problem;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• demand in automotive industry, construction, service industry, tourism, engineering and wood processing industry;</li> <li>• demand not met sufficiently by foreign or local workforce;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• demand in manufacturing, service sector, construction, tourism;</li> <li>• demand not met sufficiently by foreign or local workforce;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• brain drain (doctors, IT specialists, skilled labour force);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• expected is a lack of well-educated and experienced workforce, especially in automotive industry, construction;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• brain drain;</li> </ul>





	AUSTRIA	CZECH REPUBLIC
<b>Largest Problems on National Labour Markets</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• high rate of unemployment, especially among low qualified (80 % of unemployed);</li><li>• aging workforce;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• insufficient flexibility of labour market;</li><li>• too little emphasis on the application of measures of active policy of employment;</li></ul>
<b>Suggestions and Demands of Employers Association on Labour Market Policy</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• specific attention to basic education of youth;</li><li>• professional service for better orientation of young people for jobs (information on education and job creation);</li><li>• lifelong learning;</li><li>• reduction of non-wage labour costs;</li><li>• more work-time flexibility;</li><li>• free movement of workers, only very highly qualified workers have a chance to get access to the Austrian labour market from NMS;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• a new Labour code;</li><li>• legal framework (to support employers investing in education and at the same time motivating employees to get an education);</li><li>• to reduce non-wage labour costs;</li></ul>
<b>Perspectives of Labour Market in the Next Years</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• for 2007 the economic forecast of GDP is 2.0 % with an unemployment rate of 5.2 % (EUROSTAT);</li><li>• effects of aging workforce will soon affect recruitment of managers;</li><li>• lack of young people from 2013 on;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• no major changes in labour market expected;</li><li>• the main problem will be employment of job seekers with low or no qualification;</li><li>• more older employees on the labour market in relation to the considered raising of the retirement age (they will require special attention);</li></ul>





HUNGARY	SLOVAKIA	SLOVENIA
<ul style="list-style-type: none"><li>• need for skilled workers;</li><li>• education and training does not fit labour market needs;</li><li>• bureaucracy in employing foreign workforce;</li><li>• low skills of migrant workers;</li><li>• large share of undeclared work (mainly construction);</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• long-term unemployment is too high;</li><li>• old fashioned school system which doesn't respond to the present labour market needs;</li><li>• inconvenient structure of the Slovak workforce;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• flexibility of labour market is too low;</li><li>• labour standards limiting employers and protecting workers in high degree;</li><li>• educational system is not in accordance with the demand of the labour market;</li></ul>
<p>Profound change in employment policy:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• integration of employment policy with other policies;</li><li>• reform of educational system;</li><li>• reduction of non-wage labour costs;</li><li>• enhance and promote mobility of workers;</li><li>• revise the Labour Code;</li><li>• comprehensive economic policy agreement with the social partners about mid-term wages, price, tax and employment policy;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• social tax decrease;</li><li>• social system reform – more simple and transparent;</li><li>• cancelling the minimum wage institute and replace it with life minimum institute;</li><li>• life-long education support</li><li>• creation of a modern Slovak Republic migration policy;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• lower taxes and social contributions, reducing non-wage labour costs;</li><li>• changes in minimum wage system that would not permit workers to earn a minimum wage regardless of their efforts;</li><li>• changes to laws in order to achieve higher flexibility of labour market;</li><li>• reforms of educational system that will be in accordance with the demand of the labour market;</li></ul>
<p>Tendencies:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• decrease in active population;</li><li>• need to increase active population and economic activity rate;</li><li>• later retirement;</li><li>• "more motivated" workers;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• unemployment decreases;</li><li>• many people will leave Slovakia for better jobs abroad;</li><li>• immigrants are expected from third countries (especially from Ukraine, Russia, Romania, Bulgaria, etc.) to work instead of Slovaks;</li><li>• Slovak migration policy is rigid and inflexible, difficult to recruit appropriate workforce from abroad;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• increase in unemployment among low and unqualified people;</li><li>• growing demand for professionals;</li><li>• Slovenia too unattractive for qualified workforce from EU;</li></ul>



## Social Dialogue in Austria, the Czech Republic,

	AUSTRIA	CZECH REPUBLIC
<b>Social Dialogue Organized</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• on the sectoral level among social partners;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• on the national level at the Council of Economic and Social Agreement (including government);</li> <li>• on the sectoral level among social partners;</li> </ul>
<b>Determination of Working Conditions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mostly at the national level determined by the Labour Code;</li> <li>• social partners negotiate specific branch working conditions (e.g. working time flexibility);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mostly at the national level determined by the government and Labour Code;</li> <li>• social partners can negotiate only a small part of working conditions at the branch level;</li> </ul>
<b>Coverage Rate of Collective Agreements (CA), 2006</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• almost all sectors and branches, app. 700 CA in place;</li> <li>• due to obligatory membership of companies in chambers (social partner organisations);</li> <li>• CA is binding for all companies in sector;</li> <li>• 100 % coverage of companies in industry and employees;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 27 % of workforce;</li> <li>• 30 % of companies;</li> <li>• app. 25 higher level CA in force;</li> <li>• all main industry sectors, highest coverage in manufacturing industry;</li> </ul>
<b>Changes Needed in Social Dialogue and Collective Bargaining?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• principle of subsidiarity should be leading principle, allowing more bilateral agreements at the company level;</li> <li>• more competencies at the company level;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• more scope for collective bargaining needed;</li> <li>• role of social dialogue and collective bargaining should increase (more bipartite negotiations);</li> <li>• less state involvement;</li> </ul>
<b>Minimum Pay Is Determined</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• by social partners at branch level;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• by the government;</li> </ul>
<b>Minimum Pay at National Level (2006, if not indicated differently)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• minimum wage for automotive workers: 1,279 EUR (Nov. 2005);</li> <li>• medium income in Austria: 1,525 EUR for blue collar workers (male: 1,748 EUR; female: 1,079 EUR, in 2003);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gross: 280 EUR; net: 182 – 210 EUR (depending on social contributions);</li> <li>• 2-3 % of workforce receive minimum pay;</li> </ul>

## Hungary, Slovakia and Slovenia

HUNGARY	SLOVAKIA	SLOVENIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• on the national level in the Reconciliation Council (including government);</li> <li>• on the sectoral level among social partners (bipartite forum)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• on the sectoral level among social partners;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• on the national level at the Social Economic Council (including government);</li> <li>• on the sectoral level among social partners;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• mostly determined at the national level by the Labour Code;</li> <li>• social partners can negotiate only a small part of working conditions at the branch level;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mostly determined at the national level by the Labour Code;</li> <li>• social partners can negotiate only a small part of working conditions at the branch level;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Labour Code determines almost all working conditions; social partners can only up-grade the predetermined working conditions in sectoral agreements;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 - 40 % of workforce (varies from sector to sector);</li> <li>• at the sectoral level app. 18 CA;</li> <li>• electricity, hotel &amp; catering, baking, and construction have the largest coverage, because of the extended CA which is binding for all companies of the sector;</li> <li>• at the enterprise level: 1300-1400 CA;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 % of companies;</li> <li>• CA in 80 % of all sectors;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• almost all sectors and branches; sectoral CA is binding for all companies in sector;</li> <li>• 24 sectoral agreements;</li> <li>• on the enterprise level: no exact data, but almost all large and many medium-sized companies have company CA;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• more effective implementation of CA;</li> <li>• strengthening of social partners in order to improve sectoral social dialogue committees;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• many companies are without collective agreements;</li> <li>• strengthening the capacity of employers associations;</li> <li>• strengthening bipartite social dialogue;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• voluntary CA;</li> <li>• more decision-making at the sectoral and enterprise levels;</li> <li>• more scope for bargaining;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• by the tripartite body (government, TU, EA);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• by the government;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• by the government;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• net and gross minimum pay is app. 250 EUR;</li> <li>• for workers with mid-level education the minimum wage, depending on work experience, is 240 – 250 EUR;</li> <li>• a considerable share of workers receive minimum pay, e.g. in light industry and the restaurant industry 40 %;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gross: 205 EUR;</li> <li>• net: 175 EUR;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gross: 512 EUR;</li> <li>• net: 370 EUR;</li> <li>• fewer than 18,000 workers (2 % of workforce) receive minimum pay;</li> </ul>



	AUSTRIA	CZECH REPUBLIC
<b>Average Pay (2006, if not indicated differently)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>qualified semi-skilled worker per hour: net 9.92 EUR (Sept 2004);</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>gross: 693 EUR;</li><li>net: 450 – 520 EUR (depending on social contributions);</li></ul>
<b>Total Labour Cost for a Skilled and Experienced Worker</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>employment group D with four years and more work experience based on min. wage of 1,584 EUR, cost for employer: 2,074 EUR;</li><li>13<sup>th</sup> and 14<sup>th</sup> salary costs: each, 2,066 EUR;</li><li>annual labour cost: 29,020 EUR;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>gross: 592 EUR;</li><li>net: 385 – 444 EUR (depending on social contributions);</li></ul>
<b>Changes Needed in Remuneration Policy</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>minimum pay represents an entry barrier to the labour market for bad performers;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>minimum pay increases too quickly in too large steps, on average by 2-3 %, in 2006 by 5 %;</li><li>minimum pay grows faster than average pay;</li><li>pay increases should lag behind productivity growth;</li></ul>





HUNGARY	SLOVAKIA	SLOVENIA
<ul style="list-style-type: none"><li>• gross: 605 EUR;</li><li>• net: 400 EUR;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• gross: 486 EUR;</li><li>• net: 389 EUR;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• gross: 1,180 EUR;</li><li>• net: 743 EUR;</li></ul>
<p>According to a company CA in the automotive industry:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 5.06 EUR/hour base (that includes 9 % for shift allowance, on-call time, working 7/7);</li><li>• + travel reimbursement, meals, social contributions; all together: 8.84 EUR/hour;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• average pay/per hour in electro technical industry gross: 5.65 – 7.20 EUR/hour;</li><li>• average pay/hour net: 4.10 – 5.50 EUR/hour;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 723 EUR (minimum without surcharges for difficult working conditions, etc.);</li><li>• + obligatory holiday bonus of 605 EUR (in 2006);</li><li>• + obligatory meal reimbursement of 3.00 EUR/day (minimum) and costs for travel from home to work (0.15 EUR/km);</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• minimum pay is too high, esp. in labour intensive sectors;</li><li>• 2006 – minimum pay increase is 10 % and average pay increase is 4-5 %;</li><li>• employers demand that pay increases lag behind GDP growth and increase of minimum pay should not exceed that of average pay;</li><li>• lower labour costs, lower social contribution for employers;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• minimum wage is too high and hinders creation of new jobs in the low pay sector;</li><li>• minimum wage doesn't take into account regional differences;</li><li>• minimum wage is interconnected with app. 44 other legislative acts as a referent-measurement for various payments, such as severance pay for prosecutors, active labour market policy contributions, etc.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• minimum wage is not too high, but the demands on workers are too low;</li><li>• workers have to be present at the workplace, no production targets have to be met;</li><li>• growth of minimum pay (5 % in 2005) has exceeded growth of average pay (4 % in 2005) already for many years;</li></ul>

