

Aspekty pracovnej mobility v oblasti EURES-T Beskydy s akcentom na vybrané pracovné a životné podmienky

Eva Rievajová¹

Miriama Trebichalská²

¹ Ekonomická univerzita v Bratislave, Národohospodárska fakulta, Katedra sociálneho rozvoja a práce, Dolnozemska 1, 852 35 Bratislava, Slovenská republika, eva.rievajova@euba.sk

² Ekonomická univerzita v Bratislave, Národohospodárska fakulta, Katedra sociálneho rozvoja a práce, Dolnozemska 1, 852 35 Bratislava, Slovenská republika, miriama.trebichalska@euba.sk

Grant: VEGA č. 1/0001/16

Název grantu: Súčasnosť a perspektívy zmien zamestnanosti a súvisiacich procesov v kontexte naplňovania cieľov Európskej stratégie zamestnanosti

Oborové zamčrení: AH - Ekonomie, AO - Sociologie, demografie

© GRANT Journal, MAGNANIMITAS Assn.

Abstrakt: Several positive or negative factors are currently affecting labor mobility. By obtaining information on working and living conditions in the border region of the Slovak Republic, the Czech Republic and the Republic of Poland, we have identified incentives and barriers in the process of labor mobility in the above-mentioned areas of the EURES-T Beskydy cross-border partnership. In terms of working conditions, we focused on the emergence and disappearance of employment, working time, breaks and rest periods, and the conditions governing salary assessment of employees in the countries concerned. When examining living conditions, we were interested in the amount of household spending on final consumption, the housing situation in the country, the conditions for residence permits, language barriers and the recognition of diplomas and qualifications. Through the collected data, we made a comparison of living and working conditions in individual countries of the EURES-T Beskydy Partnership and identified barriers and incentives in the process of labor mobility.

Kľúčová slova: pracovná mobilita, EURES T-Beskydy, pracovné podmienky, životné podmienky

1. ÚVOD

Európska únia prostredníctvom legislatívneho rámca vyvíja snahu o odstránenie prekážok brániacich mobilite pracovnej sily. Prostredníctvom vytvárania cezhraničných partnerstiev sa snaží o podporovanie pracovnej mobility medzi členskými krajinami. Prístupovaním nových krajín do Európskej únie sa rozširuje trh práce, čím sa vytvárajú a rozširujú možnosti hľadania práce či pracovnej sily v iných členských krajinách. Jedným z takýchto cezhraničných partnerstiev uľahčujúcich voľný pohyb pracovnej sily v rámci Európskej únie, Nórska, Islandu, Lichtenštajnska a Švajčiarska je sieť EURES.

Európske služby zamestnanosti (European Employment Services) alebo EURES predstavujú sieť spolupracujúcich subjektov. Hlavným cieľom spolupracujúcich subjektov je uľahčiť voľný pohyb pracovnej sily v spomínaných krajinách. Subjekty zapojené do cezhraničnej spolupráce EURES reprezentujú regionálne

a národné inštitúcie venujúce sa problematike trhu práce či zamestnanosti, sú to najmä zamestnávateľia a ich organizácie či odborové zväzy. Pre ekonomiku Európskej únie predstavuje partnerstvo EURES nástroj, pomocou ktorého sa má zabezpečiť efektívne fungovanie trhov práce v celom Európskom hospodárskom priestore a Švajčiarsku.

Sieť Európskych služieb zamestnanosti zohráva významnú úlohu v cezhraničných regiónoch. Tieto cezhraničné partnerstvá sú zároveň významným nástrojom pre rozvoj európskeho trhu práce. Poradcovia siete EURES podávajú informácie alebo poskytujú poradenské služby z oblasti práva a povinností zamestnancov žijúcich v jednej krajine a pracujúcich v druhej krajine. Okrem iného poskytuje sieť EURES informácie o voľných pracovných pozíciách v rámci celej Európskej únie, ale aj o pracovných a životných podmienkach v krajinách Európskej únie a Európskeho hospodárskeho spoločenstva.

Významnú úlohu zohráva EURES v regiónoch týkajúcich sa cezhraničných partnerstiev. Dané regióny predstavujú kľúčové oblasti cezhraničnej zamestnanosti, kedy ľudia žijú v jednej krajine a zároveň pracujú v druhej krajine. Títo ľudia narážajú denne na prekážky právneho alebo administratívneho charakteru v súvislosti s dochádzaním za prácou do inej krajiny ako je krajina bydliska.

Medzinárodné partnerstvo EURES T je súčasťou siete Európskych služieb zamestnanosti a vytvára sa v spoločných hraničných oblastiach štátov. Za hlavný cieľ si kladie vytvorenie a spravovanie politicko-administratívnej siete a siete poskytovateľov služieb. Politicko – administratívna sieť vytvára Rámec pre dialóg a konzultácie medzi riadením a prácou v oblasti zamestnávania. Prostredníctvom konzultácií pomáha vytvoriť priestor medzi hraničnými krajinami a tým odstrániť prekážky, s ktorými sa ľudia stretávajú v rámci každodenného dochádzania za prácou dosusediacej krajiny.

Na Slovensku začala sieť EURES svoju činnosť v deň, kedy Slovenská republika vstúpila do Európskej únie, od 1. mája 2004. Ľudia, ktorí pracovali v jednej krajine a žili v druhej krajine, sa často pri mobilite za prácou stretávali s prekážkami rôzneho druhu, ako napríklad daňového, právneho či administratívneho

charakteru. Tie neboli problémom len pre zamestnancov, ale i zamestnávateľov, resp. pre podniky, ktoré mali svoju pôsobnosť v oblasti hraníc susediacich krajín. Sieť EURES vznikla, aby mohla týmto subjektom pomôcť pri prekonávaní prekážok súvisiacich s dochádzaním za prácou. Na Slovensku fungujú momentálne dve prihraničné partnerstvá siete EURES, a to EURES-T Danubius a EURES-T Beskydy. EURES-T Danubius je cezhraničné partnerstvo vytvorené na podunajských slovensko-maďarských hraniciach. EURES-T Beskydy predstavuje cezhraničné partnerstvo vytvorené pre hraničné oblasti krajín Česka, Slovenska a Poľska.

2. PARTNERSTVO EURES-T BESKYDY

EURES-T Beskydy je pomenovanie pre cezhraničné partnerstvo uzatvorené medzi Slovenskou republikou, Českou republikou a Poľskou republikou. Jedným z hlavných dôvodov pre vytvorenie partnerstva EURES-T Beskydy bolo podporiť voľný pohyb pracovnej sily v hraničných regiónoch Českej republiky, Slovenskej republiky a Poľskej republiky. Spoločná história a vzájomne prepojená geografická poloha krajín predstavovala významný zdroj pre vytvorenie cezhraničnej spolupráce.

Regióny v cezhraničnom partnerstve EURES-T Beskydy spájajú spoločné dejiny, no zároveň si jednotlivé regióny zachovávajú svoju rozmanitosť. Okrem dejín či geografickej polohy spájajú regióny Poľska, Slovenska a Česka podobné jazyky, ktoré patria k západoslovanským jazykom. Spoločný základ týchto jazykov je v praslovančine, jednotnom slovanskom jazyku a preto sa obyvatelia týchto krajín vedia medzi sebou ľahšie dorozumieť. Preto sa podobný dialekt v poľskej a českej časti regiónu nepokladá za jednu z bariér v cezhraničnej mobilite pracovnej sily, ale skôr za stimul. Okrem príbuzného dialektu zdieľajú regióny v danej oblasti geografickú či ekonomickú štruktúru. Väčšie sídla postupne spájajú rýchlostné diaľnice či železničné trate, ako napr. Ostrava – Bielsko-Biala. Odborné vzdelávanie v odvetví národného hospodárstva zaoberajúcim sa ťažbou a spracovaním surovín sa rozširuje na českej i poľskej strane hraníc. Prostredníctvom vzdelávania v hutníckom a banskom priemysle sa dokážu pracovníci uplatniť v odbore vo všetkých krajinách cezhraničného partnerstva, najmä v poľskom a českom regióne.

Krajiny cezhraničného partnerstva siete EURES-T Beskydy, Slovenská republika, Česká republika, Poľská republika, svojim vstupom do Schengenského priestoru odstránili zvyšné prekážky administratívneho charakteru v oblasti voľného pohybu pracovných síl na danom území. Počas transformácií ekonomiky opustil túto oblasť veľký počet ľudí. Dôvodom úniku pracovnej sily z tejto oblasti bola cesta za prácou do iných krajín Európskej únie. Po ukončení pracovného pomeru v krajinách Európskej únie sa množstvo ľudí vracia späť do danej oblasti. Určitá skupina jednotlivcov, ktorí majú pracovnú skúsenosť v zahraničných krajinách, prijíma ideu dochádzať pravidelne za prácou do oblasti prihraničného štátu.

Cezhraničné partnerstvo EURES-T Beskydy spája tri krajiny, ktoré majú navzájom spoločnú určitú časť hraníc, a to Česká republika, Slovenská republika a Poľská republika. Obrázok č. 1 zachytáva mapku regiónu cezhraničného partnerstva EURES-T Beskydy. Regióny poľskej časti partnerstva sú označené hnedou farbou, české regióny partnerstva odlišuje ružová farba a slovenská časť cezhraničného partnerstva je vyznačená modrou farbou.

Obrázok 1: Mapa regiónu EURES-T Beskydy



Zdroj: vlastné spracovanie podľa údajov z www.eures-tbeskydy.eu

Regióny Poľskej republiky patriace do cezhraničného partnerstva EURES-T Beskydy sú na obrázku znázornené hnedou farbou a sú to nasledovné regióny: 1 – Región Nysa, 2 – Región Prudnik, 3 – Región Głubczyce, 4 – Región Racibórz, 5 – Región Wodzisław Śląski, 6 – Región Jastrzębie-Zdrój, 7 – Región Cieszyn, 8 – Región Bielsko – Biala, 9 – Región Żywiec.

Na mapke cezhraničného partnerstva EURES-T Beskydy sú na obrázku č. 1 ružovou farbou zvýraznené regióny patriace Českej republike. Ide o nasledovné regióny: 10 – Región Bruntál, 11 – Región Opava, 12 – Región Nový Jičín, 13 – Región Ostrava, 14 – Región Karviná, 15 – Región Frýdek – Místek.

Tretia krajina cezhraničného partnerstva EURES-T Beskydy, Slovenská republika, má svoje územie patriace do partnerstva vyznačené modrou farbou a ide o nasledovné regióny: 16 – Región Čadca, 17 – Región Námestovo, 18 – Región Tvrdošín, 19 – Región Bytča, 20 – Región Kysucké Nové Mesto, 21 – Región Žilina.

3. PRACOVNÉ PODMIENKY V KRAJINÁCH PARTNERSTVA EURES-T BESKYDY

Stupeň mobility pracovnej sily sa odvíja od viacerých faktorov, ktoré ju ovplyvňujú. Pracovné a životné podmienky v jednotlivých krajinách predstavujú jednu z hnacích síl pracovnej mobility, ktoré môžu jednotlivca pri dochádzaní za prácou stimulovať alebo úplne odradiť. Ak sú pracovné a životné podmienky v krajinách cezhraničného partnerstva EURES-T Beskydy dostatočne známe, môžeme ľahšie identifikovať stimuly rozvíjajúce stupeň pracovnej mobility a bariéry brzdiace pracovnú mobilitu v krajinách patriacich do spomínaného partnerstva. Prostredníctvom komparácie životných a pracovných podmienok sme sa pokúsili identifikovať prekážky a impulzy mobility pracovnej sily v prihraničných oblastiach Slovenskej republiky, Českej republiky a Poľskej republiky.

Pracovné podmienky predstavujú jeden zo zásadných faktorov, ktoré vplyvajú nielen na výkon práce zamestnanca, ale i na pracovnú mobilitu. Právne predpisy v jednotlivých krajinách cezhraničného partnerstva EURES-T Beskydy týkajúce sa pracovných podmienok upravujú zákonníky práce danej krajiny. Zákonník práce vymedzuje konkrétne požiadavky týkajúce sa pracovného pomeru, dĺžky pracovného času, času odpočinku, ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci, mzdové ohodnotenie, prekážky v práci a iné. V našom príspevku sme sa zamerali na pracovný pomer, jeho vznik a zánik, pracovný čas, prestávky v práci a dobu odpočinku od práce, prekážky vyskytujúce sa pri výkone práce a podmienky upravujúce mzdové ohodnotenie zamestnancov.

V krajinách patriacich cezhraničnému partnerstvu EURES-T Beskydy je vznik a zánik pracovného pomeru relatívne rovnaký. Pracovný pomer vzniká na základe podpísania bilaterálnej zmluvy medzi zamestnávateľom a zamestnancom, kde si dohodnú podstatné náležitosti týkajúce sa výkonu práce. Skúšobná doba vo všetkých troch vybraných krajinách nesmie presahovať zákonom stanovené tri mesiace. Spôsoby pre skončenie pracovného pomeru sú v Slovenskej republike, Českej republike a Poľskej republike identické, ide o ukončenie pracovnej zmluvy dohodou, výpoveďou, okamžitým zrušením a zrušením v skúšobnej dobe. Ak je pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom uzatvorený na dobu určitú, končí sa uplynutím doby, na ktorú bol uzatvorený.

Stanovený týždenný pracovný čas v krajinách partnerstva EURES-T Beskydy je 40 hodín a v prípade nadčasovej práce je to 48 hodín. Odpracované hodiny nadčas však v rámci jedného roka nesmú presiahnuť zákonom stanovenú hranicu 150 hodín. Vo všetkých troch krajinách zároveň existujú možnosti rovnomerného a nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času ako je konto pracovného času či flexibilná pracovný čas.

Analógia pracovných podmienok sa vyskytovala v častiach zákonníkov práce ustanovujúcich prestávky v práci a dobu odpočinku. Identifikovalisme však časti, v ktorých sa pracovné podmienky v jednotlivých krajinách od seba mierne diferencujú. Na Slovensku a v Česku majú zamestnanci po šiestich hodinách pracovného výkonu nárok na prestávku v dĺžke 30 minút, ktorá ale nie je zahrnutá do pracovného času. V Poľsku je táto prestávka kratšia o 15 minút a do pracovného času sa započítava. Najdlhšia doba odpočinku medzi zmenami je na Slovensku, a to v dĺžke 12 hodín nepretržite. V Česku a Poľsku je doba odpočinku medzi zmenami ustanovená v zákonníku práce na 11 hodín nepretržite. Týždenná výmera nepretržitého odpočinku je na Slovensku opäť najdlhšia, a to v dĺžke dvoch voľných dní, v Poľsku a Česku je táto doba na oddych a regeneráciu pracovnej sily stanovená v dĺžke aspoň 35 hodín. Nárok na dovolenku za kalendárny rok vo výmere 4 týždne majú tí zamestnanci, ktorí u toho istého zamestnávateľa odpracovali aspoň 60 dní v kalendárnom roku. Táto podmienka je ukotvená v zákonníku práce všetkých troch krajín Partnerstva. Stručný prehľad prestávok v práci v krajinách partnerstva EURES-T Beskydy je zachytený v tabuľke č. 1.

Tabuľka 1: Prehľad prestávok v práci v krajinách partnerstva EURES-T Beskydy

Krajina	Slovenská republika	Poľská republika	Česká republika
Prestávka			
Prestávka po 6 odprac. hodinách	30 min.	15 min.	30 min.
Doba odpočinku medzi zmenami	12 hod.	11 hod.	11 hod.
Nepretržitý odpočinok	2 dni	35 hod	35 hod.
Dovolenka za kalendárny rok	4 týždne	20 dní	4 týždne

Zdroj: vlastné spracovanie na základe informácií zo zákonníkov práce krajín partnerstva EURES-T Beskydy

Rozdiely sme zistili i v mzdových podmienkach, kde sa výška minimálnej a priemernej mzdy v jednotlivých krajinách líšila. Najvyššiu minimálnu mzdu v tomto roku (rok 2019) v krajinách Partnerstva oberajú zamestnanci v Poľsku a to 532 €. ¹ Minimálna mzda na Slovensku je v roku 2019 stanovená na 520 €. ² Najnižšia minimálna mzda zamestnanca pre rok 2019 z krajín Partnerstva je stanovená v Česku a je to 519 €. ³ Čo sa týka priemernej mzdy v národnom hospodárstve za prvý kvartál roku 2019 je najvyššia priemerná mzda v Českej republike, vo výške 33 840 CZK, po prepočte 1313,36 €. ⁴ Priemerná mzda zamestnanca v Poľskej republike predstavuje 5186,12 PLN, čo je po prepočte kurzom Národnej banky Slovenska 1206,97 €. ⁵ Z krajín partnerstva EURES-T Beskydy má najnižšiu priemernú mzdu v národnom hospodárstve Slovenská republika a to vo výške 1101 €. ⁶ Prehľad priemernej a minimálnej mzdy v krajinách cezhraničného partnerstva EURES-T Beskydy je zachytený v tabuľke č. 2. ⁷

Tabuľka 2: Prehľad minimálnej mzdy a priemernej mzdy v krajinách partnerstva EURES-T Beskydy

2019	Slovenská republika	Poľská republika	Česká republika
Minimálna mzda	520 €	532 €	519 €
Priemerná mzda	1101 €	1206,97 €	1313,36 €

Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov o minimálnych a priemerných mzdách

Príplatky za prácu nadčas sú v podmienkach Slovenskej a Českej republiky rovnaké. Zamestnancovi, ktorý odpracoval prácu nadčas, prináleží mzdové zvýhodnenie, ktoré tvorí najmenej 25 % priemerného zárobku zamestnanca. V podmienkach Poľskej republiky predstavuje mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas až 50 % priemerného zárobku zamestnanca. Príplatky za prácu vo sviatok sú najnižšie v Českej republike, kde tento mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok je vo výške 10 % priemerného zárobku zamestnanca. Rovnaká výmera platí i za prácu v sobotu a v nedeľu. V podmienkach Poľskej a Slovenskej republiky dostane zamestnanec za prácu vo sviatok príplatoč vo výške 100 % jeho priemernej mzdy. Za prácu v sobotu dostáva zamestnanec na Slovensku zvýhodnenie vo výške 50 % jeho minimálnej hodinovej mzdy a za prácu v nedeľu 100 % minimálnej hodinovej mzdy. Najvyšší príplatoč za nočnú prácu dostávajú zamestnanci zamestnaní v podmienkach Slovenskej republiky vo výške 40 % minimálnej hodinovej mzdy. Menší príplatoč vo výške 20 % priemernej mzdy zamestnanca dostanú za prácu v noci zamestnanci v podmienkach Poľskej republiky. Najnižšie príplatky za prácu v noci dostanú zamestnanci v podmienkach Českej republiky, a to vo výške 10 % priemerného zárobku zamestnanca. ⁸ Prehľad mzdových zvýhodnení v jednotlivých krajinách zachytáva tabuľka č. 3.

¹ Minimálna mzda – Poľská republika, [online]. Dostupné na: <www.mp.ips.gov.pl>

² Minimálna mzda – Slovenská republika, [online]. Dostupné na: <www.employment.gov.sk>

³ Minimálna mzda – Česká republika, [online]. Dostupné na: <mpsv.cz>

⁴ Štatistický úrad Českej republiky, [online]. Dostupné na: <www.czso.cz>

⁵ Štatistický úrad Poľskej republiky, [online]. Dostupné na: <stat.gov.pl>

⁶ Štatistický úrad Slovenskej republiky, [online]. Dostupné na: <slslova.k.statistics.sk>

⁷ Kurzový listok Národnej banky Slovenska, prepočítané kurzom Európskej centrálnej banky z dňa 21.5.2019, 1€ = 25,766 CZK, 1€ = 4,2968 PLN, [online]. Dostupné na: <www.nbs.sk>

⁸ Zákonník práce Českej republiky, Zákon č. 262/2006 SB.

Zákonník práce Slovenskej republiky, Zákon č. 311/2001 Z.z.

Zákonník práce Poľskej republiky, Kodeks pracy 2019

Tabuľka 3: Mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas, prácu vo sviatok a nočnú prácu v krajinách cezhraničného partnerstva EURES-T Beskydy

	Slovenská republika	Poľská republika	Česká republika
práca nadčas	25 %	50 %	25 %
práca vo sviatok	100 %	100 %	10 %
nočná práca	40 %	20 %	10 %

Zdroj: vlastné spracovanie na základe informácií z jednotlivých zákoníkov práce

4. ŽIVOTNÉ PODMIENKY V KRAJINÁCH PARTNERSTVA EURES-T BESKYDY

Iným, no tiež veľmi podstatným faktorom pôsobiacim na stupeň mobility pracovnej sily sú životné podmienky v krajine. Kultúra, história, zvyky či tradície, to všetko sú aspekty, ktoré vytvárajú podmienky na život v danej krajine a zároveň na neho do určitej miery vplývajú. Krajiny so spoločnou históriou majú väčšinou i podobné podmienky na život jednotlivca. Iné krajiny poskytujú pohľad na rozdiely v určitých faktoroch. V príspevku sme sa zamerali na výšku výdavkov domácností na konečnú spotrebu, pretože od nich sa do značnej miery odvíja mobilita pracovnej sily z partnerských krajín. Ďalej sme zmapovali bytovú situáciu v jednotlivých regiónoch partnerstva EURES-T Beskydy. Bližšie sme sa venovali podmienkam pre povolenie na pobyt občanov iných krajín v cieľovej krajine, na jazykové bariéry a uznávanie diplomov a kvalifikácií v krajinách cezhraničného partnerstva Slovenska, Poľska a Česka.

Výška nákladov, ktoré jednotlivec potrebuje pre svoju existenciu sa líši v závislosti od výšky jeho príjmov, lokality, kde človek žije a pracuje, ale i od iných faktorov. Náklady na existenciu jednotlivca v meste sú často výraznejšie vyššie ako náklady, ktoré pre svoju existenciu vynaloží obyvateľ žijúci v menej rozvinutej časti krajiny, resp. na vidieku. Z posledných dostupných údajov za rok 2016 sme získali prehľad o výške výdavkov jednotlivých domácností partnerstva EURES-T Beskydy vynaložených na statky bežnej spotreby. Najvyššie výdavky na nákup potravín vynaložili v roku 2016 slovenské domácnosti, až 17,8 % z ich celkových výdavkov. Na bývanie vynaložili v roku 2016 najviac domácnosti v Českej republike, približne 25,6 % z ich celkových výdavkov. Na dopravu minuli v pomere k celkovým výdavkom najviac domácnosti v Poľsku, kde podiel výdavkov na dopravu predstavoval 12,1 % z celkových výdavkov. Celkový prehľad o tom, ako domácnosti Slovenskej republiky, Poľskej republiky a Českej republiky vynakladali svoje výdavky na jednotlivé kategórie zachytáva tabuľka č. 4.

Tabuľka 4: Výdavky domácností na konečnú spotrebu v krajinách partnerstva EURES-T Beskydy

Kategória	Slovenská republika	Poľská republika	Česká republika
Potraviny, nealko nápoje	17,8 %	17,1 %	16 %
Alkohol a tabakové výrobky	5,1 %	6,1 %	8,4 %
Oblečenie a obuv	4 %	5,2 %	3,6 %

Nájomné, energie, voda, plyn	24,4 %	21,2 %	25,6 %
Doprava	7,5 %	12,1 %	9,8 %
Vzdelávanie	1,6 %	1 %	0,5 %
Zdravie	2,6 %	5,6 %	2,4 %
Telekomunikácie	3,4 %	2,4 %	2,7 %
Vybavenie domácností	6,0 %	5,3 %	5,5 %
Kultúra a rekreácia	10,2 %	7,9 %	8,7 %
Reštaurácie a hotely	6,0 %	3,2 %	8,7 %
Zmiešané tovary a služby	11,3 %	13 %	8,0 %
Spolu	100 %	100 %	100 %

Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov z EUROSTAT, 2016

Pri prieskume bytovej situácie v krajinách partnerstva EURES-T Beskydy sme sa zamerali na jednoizbové byty v prihraničných regiónoch krajín. Pracovali sme s internetovými portálmi realitných kancelárií Slovenska, Poľska a Česka. Na základe dostupných informácií z portálov ponúkajúcich byty na prenájom sme získali prehľad o výške nájomného v daných regiónoch. Najnižšie nájomné za prenájom jednoizbového bytu požadujú majitelia v poľských regiónoch Partnerstva. O niečo vyššiu výšku nájomného pýtajú majitelia bytov v Českej republike. Najvyššie nájomné za prenájom jednoizbového bytu je v regiónoch slovenskej časti partnerstva EURES-T Beskydy. Výšku nájomného v jednotlivých regiónoch poľskej časti Partnerstva zachytáva tabuľka č. 5, výšku nájmu v regiónoch Partnerstva Slovenskej republiky zachytáva tabuľka č. 6 a v tabuľke č. 7 sú zaznamenané jednotlivé výšky nájmu v rôznych regiónoch Partnerstva v Českej republike.

Tabuľka 5: Výška mesačného nájmu za jednoizbový byt – Poľská republika

Mesto	Nájom za jednoizbový byt v PLN
Bielsko – Biala	od 650 PLN (od 151 €)
Katowice	od 550 PLN (od 128 €)
Czestochowa	od 550 PLN (od 128 €)

Zdroj: vlastné spracovanie podľa údajov internetové portálu Nehnutelnosti.pl

Tabuľka 6: Výška mesačného nájmu za jednoizbový byt – Slovenská republika

Mesto	Nájom za jednoizbový byt v €
Žilina	od 370 €
Martin	od 360 €
Liptovský Mikuláš	od 290 €
Ružomberok	od 250 €
Čadca	od 250 €

Zdroj: vlastné spracovanie podľa údajov internetového portálu Reality.sk

Tabuľka 7: Výška mesačného nájmu za jednoizbový byt – Česká republika

Mesto	Nájom za jednoizbový byt v CZK
Ostrava	od 4300 CZK (od 166 €)
Opava, Karviná	od 4900 CZK (od 190 €)
Zlín	od 5000 CZK (od 194 €)
Nový Jičín	od 7000 CZK (od 271 €)
Olomouc	od 8000 CZK (od 310 €)

Zdroj: vlastné spracovanie podľa údajov internetového portálu Reality-avizo.cz

Vstup na územie Slovenskej republiky, Českej republiky i Poľskej republiky je povolený všetkým občanom Európskej únie, podmienkou pre prekročenie hraníc je mať pri sebe platný občiansky preukaz alebo pas. V prípade, že sa osoby rozhodnú pobudnúť na území týchto krajín dlhšie ako sú tri mesiace, vzniká im povinnosť nahlásiť túto zmenu na príslušných úradoch, čím následne získajú povolenie na pobyt v danej krajine. Pri mobilite pracovnej sily nie je potrebné nahlásovať príslušným úradom svoj pobyt, pretože pracovníci v rámci cezhraničného partnerstva za prácou dochádzajú v pravidelných intervaloch a nezdržujú sa v krajine nepretržite dlhšie ako sú stanovené tri mesiace.⁹

Najčastejším dôvodom pre nízky stupeň pracovnej mobility je neznalosť jazyka krajiny, v ktorej chcú jednotlivci pracovať. V rámci Európskej únie je potrebné preto prijať opatrenia na odstránenie tejto prekážky a na zlepšenie jazykových zručností občanov členských štátov Európskej únie. Zamestnávateľia v regiónoch partnerstva EURES-T Beskydy zväčša vyžadujú znalosť jazyka danej krajiny pri výkone práce. Budúci zamestnanci môžu svoje jazykové bariéry prekonať rôznymi jazykovými kurzami, ktoré organizuje samotné partnerstvo EURES-T Beskydy. Pre obyvateľov Českej republiky sú k dispozícii kurzy slovenského jazyka organizované Slovenským inštitútom v Prahe. Poľskí občania majú možnosť navštevovať jazykové kurzy slovenského jazyka organizované Slovenským inštitútom vo Varšave. Výučbu poľského jazyka pre obyvateľov Česka a Slovenska organizuje množstvo jazykových škôl, napr. Jazykova Škola na Univerzite v Katowiciach. V Českej republike majú záujemcovia o prácu zo Slovenska a Poľska na výber z viacerých možností jazykových kurzov ako napr. Kurzy češtiny pro cizince.

Európska únia sa snaží odstrániť prekážky pre výkon práce s kvalifikáciou v iných krajinách prostredníctvom vytvorených systémov na uznávanie diplomov a dokladov o vzdelaní. Európsky kvalifikačný rámec (EQF) je systém, ktorý má zjednotiť uznávanie diplomov a na porovnanie získaných kvalifikácií jednotlivca v rôznych krajinách Európskej únie.¹⁰ Slovenská republika má zriadené Stredisko na uznávanie dokladov o vzdelaní, ktoré je zároveň súčasťou siete NARIC¹¹ a ENIC¹². Uznávanie diplomov a odborných kvalifikácií získaných z iných členských štátov EÚ vykonávajú v Poľskej republike inštitúcie ako Ministerstvo vedy a vysokoškolského vzdelávania a Ministerstvo medzinárodnej spolupráce. O uznání zahraničného vysokoškolského vzdelanie v Českej republike rozhoduje Ministerstvo školstva, mládeže a telovýchovy.

Na základe týchto systémov by mali zamestnávateľia akceptovať dosiahnuté vzdelanie zamestnanca a ponúknuť mu prácu, ktorá by zodpovedala jeho kvalifikácii.

5. ZÁVER

Za vzor pre zvýšenie pracovnej mobility v krajinách Európskej únie považujeme vytvorenie cezhraničného partnerstva EURES-T Beskydy, ktoré sa uzatvorilo na základe dohody medzi Slovenskou republikou, Poľskou republikou a Českou republikou za účelom podpory mobility pracovnej sily v prihraničných regiónoch týchto krajín. Základom pre vytvorenie partnerstva je nielen vhodná geografická poloha ale i jazykové príbuzenstvo.

Pri prieskume zákonníkov práce a stanovených pracovných podmienok sme identifikovali možné stimuly a bariéry pracovnej mobility v danej oblasti. Jednu z bariér vyplývajúcich z pracovných podmienok vidíme v mobilite pracovnej sily smerom do Poľska, kde je prestávka po šiestich odpracovaných hodinách kratšia o 15 minút v porovnaní s Českom a Slovenskom. Zároveň túto bariéru vnímame ako podnet pre pracovnú mobilitu z poľskej strany na územie krajín Česka a Slovenska. Za ďalšiu menšiu prekážku a zároveň stimul v mobilite pracovnej sily možno považovať aj dĺžku nepretržitého odpočinku medzi zmenami. Na Slovensku je dĺžka tohoto odpočinku v rozsahu 12 hodín. Stimul vnímame z pohľadu občanov Poľska a Česka, ktorých zákonníky práce stanovujú dĺžku odpočinku medzi zmenami na 11 hodín. Bariéru a zároveň stimul v procese pracovnej mobility vnímame výšku minimálnej a priemernej mzdy. Tá pôsobí ako stimul pracovnej mobility do Poľska a ako bariéra pracovnej mobility na Slovensko. Ďalším stimulom a zároveň bariérou pracovnej mobility v podmienkach práce sú mzdové príplatky za prácu nadčas, príplatky za prácu vo sviatok, sobotu, nedeľu a nočnú prácu.

Zisťovanie životných podmienok v jednotlivých krajinách partnerstva EURES-T Beskydy nás priviedlo k nasledovným názorom. Prostredníctvom mapovania bytovej situácie v regiónoch krajín Partnerstva sme dospeli k záveru, že stimul a zároveň bariéru pracovnej mobility predstavuje výška nájomného za byt. Za stimul pracovnej mobility do Poľska považujeme výšku nájomného v Poľskej republike, ktoré bolo najnižšie. Opačne, prekážku pracovnej mobility pri výške nájomného vidíme pri pohybe pracovnej sily na územie Slovenska, kde bola výška nájmu z porovnávaných krajín najvyššia. Výška ceny ubytovania zohráva dôležitú úlohu v procese dochádzania za prácou mimo miesta bydliska.

Za ďalšiu bariéru v procese mobility pracovnej sily pokladáme rozdielnu platobnú menu v krajinách partnerstva EURES-T Beskydy. Platobná mena Slovenska je euro, v Poľsku je to poľský zlotý a v Česku je to česká koruna. Podľa nášho názoru môže byť odlišná mena bariérou pracovnej mobility, najmä čo sa týka poplatkov za prevod zahraničnej meny na domácu a opačne.

Uznávanie diplomov a kvalifikácií sa javí ako ďalšia z možných bariér v procese pracovnej mobility. Aj napriek systému, ktoré vytvorila Európska komisia, stále existujú prekážky pre výkon práce s kvalifikáciou v iných krajinách. Vytvorenie systémov malo za úlohu odstrániť tieto prekážky a zamestnanci by mali na základe svojho vzdelania získať prácu zodpovedajúcu ich kvalifikácii.

Pre lepšiu prehľadnosť sú konkrétne bariéry a stimuly v procese pracovnej mobility zhrnuté v tabuľke č. 8 – Slovenská republika, tabuľke č. 9 – Poľská republika a v tabuľke č. 10 – Česká republika.

Tabuľka 8: Bariéry a stimuly pracovnej mobility – Slovenská republika

Slovenská republika	Stimuly	Bariéry
Členstvo v EÚ	x	
EURES	x	

⁹Zmluva o fungovaní Európskej únie (Konsolidované znenie) [online]. Dostupné na: <eur-lex.europa.eu>

¹⁰Európsky kvalifikačný rámec, [online]. Dostupné na: <www.nuv.cz/eqf>

¹¹NARIC – Národné informačné centrá pre uznávanie dokladov o vzdelaní

¹²ENIC – Európska sieť informačných centier

EURES-T Beskydy	x	
Geografická poloha	x	
Jazyková bariéra	x	x
Prestávka v práci	x	x
Dĺžka nepretržitého odpočinku		x
Výška minimálnej a priemernej mzdy	x	
Bytová situácia	x	
Platobná mena		x
Uznávanie diplomov		x

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 9: Bariéry a stimuly pracovnej mobility - Poľská republika

Poľská republika	Stimuly	Bariéry
Členstvo v EÚ	x	
EURES	x	
EURES-T Beskydy	x	
Geografická poloha	x	
Jazyková bariéra	x	x
Prestávka v práci	x	
Dĺžka nepretržitého odpočinku	x	
Výška minimálnej a priemernej mzdy		x
Bytová situácia	x	x
Platobná mena		x
Uznávanie diplomov		x

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 10: Bariéry a stimuly pracovnej mobility – Česká republika

Česká republika	Stimuly	Bariéry
Členstvo v EÚ	x	
EURES	x	
EURES-T Beskydy	x	
Geografická poloha	x	
Jazyková bariéra	x	x
Prestávka v práci	x	x
Dĺžka nepretržitého odpočinku	x	
Výška minimálnej a priemernej mzdy	x	
Bytová situácia	x	x
Platobná mena		x
Uznávanie diplomov		x

Zdroj: vlastné spracovanie

Z daných informácií a ukazovateľov môžeme konštatovať, že existujú ako podnety tak i prekážky v procese pracovnej mobility občanov cezhraničného partnerstva EURES-T Beskydy. Podľa našich zistení, môžu jednotlivé aspekty pre jednu krajinu znamenať bariéru v procese pracovnej mobility, no pre iné krajiny môžu tieto aspekty predstavovať stimul v mobilite pracovnej sily. Získali sme prehľad o jednoznačných prekážkach či stimuloch pracovnej mobility a zároveň sme zistili, že to čo je stimulom v jednej krajine, môže byť bariérou v druhej krajine.

Zdroje

1. CENTRÁLNY ŠTATISTICKÝ ÚRAD POĽSKEJ REPUBLIKY, [online]. Dostupné na internete: <<http://stat.gov.pl>>
2. ČESKÝ ŠTATISTICKÝ ÚRAD, [online]. Dostupné na internete: <<https://www.czso.cz>>
3. EURES-T BESKYDY, [online]. Dostupné na internete: <www.eures-tbeskydy.eu>
4. EURÓPSKE SLUŽBY ZAMESTNANOSTI, [online]. Dostupné na internete: www.eures.sk
5. EURÓPSKY KVALIFIKAČNÝ RÁMEC, [online]. Dostupné na internete: <www.nuv.cz/eqf>
6. KONSOLIDOVANÉ ZNENIE ZMLUVY O EURÓPSKEJ ÚNII A ZMLUVY O FUNGOVANÍ EURÓPSKEJ ÚNIE, [online]. Dostupné na internete: <https://www.mzv.sk/documents/10182/11845/Zmluva_o_EU.pdf>
7. KURZOVÝ LÍSTOK EURÓPSKEJ CENTRÁLNEJ BANKY, [online]. Dostupné na internete: www.nbs.sk
8. MINISTERSTVO PRÁCE SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY, [online]. Dostupné na internete: <www.employment.gov.sk>
9. MINISTERSTVO RODINY, PRÁCE A SOCIÁLNEJ POLITIKY POĽSKEJ REPUBLIKY, [online]. Dostupné na internete: <www.mpips.gov.pl>
10. MINISTERSTVO ŠKOLSTVA, MLÁDEŽE A TELOVÝCHOVY ČESKEJ REPUBLIKY, [online]. Dostupné na internete: <www.msmt.cz>
11. MINISTERSTVO VNÚTRA ČESKEJ REPUBLIKY, [online]. Dostupné na internete: <www.mvcr.cz>
12. MINISTERSTVO VNÚTRA SLOVENSKEJ REPUBLIKY, [online]. Dostupné na internete: <www.minv.sk>
13. MINISTERSTVO ZAHRANIČNÝCH VECÍ ČESKEJ REPUBLIKY, [online]. Dostupné na internete: <www.mzv.cz>
14. REALITNÁ KANCELÁRIA, [online]. Dostupné na internete: <www.reality.avizo.cz>
15. REALITNÁ KANCELÁRIA, [online]. Dostupné na internete: <www.nieruchomosci-online.pl>
16. REALITNÁ KANCELÁRIA, [online]. Dostupné na internete: <www.reality.sk>
17. ŠTATISTICKÝ ÚRAD EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV, [online]. Dostupné na: <<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>>
18. ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY, [online]. Dostupné na: <<https://slovak.statistics.sk>>
19. ZÁKONNÍK PRÁCE ČESKEJ REPUBLIKY, Zákon č. 262/2006 Sb.
20. ZÁKONNÍK PRÁCE POĽSKEJ REPUBLIKY, Kodeks pracy 2018
21. ZÁKONNÍK PRÁCE SLOVENSKEJ REPUBLIKY, Zákon č. 311/2001 Z.z.