

Migrující zahraniční pracovníci – postoj a zkušenosti českých zaměstnavatelů

Globalizace, příznivý ekonomický rozvoj a zvýšená mobilita pracovních sil v EU znamenala pro Českou republiku v uplynulých letech nárůst počtu migrantů a vytvoření etnicky a kulturně různorodého prostředí.

Území České republiky bylo historicky křižovatkou Evropy, ale po 2. světové válce se stalo územím homogenním.

Příliv většího počtu cizinců a s ním spojené společenské procesy jsou proto pro české země relativně novým úkazem. Česká republika má po roce 1989 ve vztahu k imigraci vcelku liberální přístup. Svědčí o tom rychle rostoucí počet cizinců. V roce 1990 bylo v ČR registrováno celkem 35 198 cizinců s povoleným pobytem, v roce 1999 zde žilo legálně již 228 862 cizinců. Ve zprávě OECD o sociální a ekonomické situaci v členských zemích, publikované v roce 2006 se konstatuje, že ČR v letech 1992 – 2002 byla ze všech zemí OECD zemí s největším přírůstkem cizinců. I přesto, že nárůst imigrace je významný, ČR zatím nedosahuje průměrné hodnoty imigrace ve vyspělých evropských zemích, která dosahuje 8 - 10 %. V současné době se podíl cizinců v populaci ČR pohybuje okolo 4% (cca 410 000).

Pokud by se udržel vývoj posledních let, bylo by možno předpokládat i pokračování tohoto trendu.

Zájem o práci v ČR se zvýšil zvláště po vstupu do Evropské unie v květnu 2004 a dále stoupal především díky růstu české ekonomiky. V ČR mohou bez pracovního povolení pracovat občané zemí Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska. Lidé z ostatních států potřebují pracovní povolení. Předpokladem pro vydání pracovního povolení a povolení k pobytu je uzavřené zdravotní pojištění a zajištěné bydlení.

Stejný přístup na pracovní trh mají občané z třetích zemí pouze tehdy, pokud mají povolení k dlouhodobému pobytu, o které mohou požádat až po pěti

letech pobytu na území ČR na základě dočasných či tzv. „řetězených povolení“. Výjimkou jsou vysoce kvalifikovaní odborníci, pro které může být nezbytná doba zkrácena na 30 měsíců.

Snadnější přístup na trh práce mají ti cizinci, kteří v ČR pracují na základě živnostenského oprávnění. Živnostníci nemusí předkládat podnikatelský plán, ani prokazovat alespoň minimální znalost češtiny. Proto je tento způsob zaměstnávání aplikován i tam, kde by byl relevantnější zaměstnanecký poměr (např. u stavebních dělníků).

K 31.12.2008 bylo v evidenci úřadů práce ČR 285 tis. cizinců – k 31.12.2007 to bylo 240 tis. cizinců. Evidováni jsou jak cizinci v postavení zaměstnanců, tak i společníci, členové statutárních orgánů obchodních společností.

K 31.5.2008 (pramen MV ČR) byli v České republice cizinci s dlouhodobými pobyty především z těchto zemí: Ukrajina (126 tis.), Slovensko (56 tis.), Rusko (25 tis.), Polsko (21 tis.). Lze oprávněně předpokládat, že hlavní motivací migrace z těchto států byly ekonomické důvody.

Na druhé straně registrovaly úřady práce téměř 150 tis. volných pracovních míst, která mohla být nabídnuta pouze kvalifikovaným uchazečům. 65% z nich byla místa pro slévače, obráběče kovů, opraváře, kováře, nástrojaře, zámečníky, elektrikáře a kvalifikované pracovníky v zemědělství a lesnictví.

25% byla místa pro technické pracovníky, zdravotníky a učitele, IT specialisty, pracovníky bank a jiných finančních institucí, administrativní specialisty. Hledali se i vysokoškoláci – architekti, plánovači, fyzikové a lékaři i veterináři – 10% z těchto míst.

V České republice byl tento nedostatek způsoben vedle nepříznivého demografického vývoje a dynamického rozvoje ekonomiky také masivní změnou její struktury, velkým posunem společenských preferencí a evidentní neschopností vzdělávacího systému produkovat absolventy v kvalitě a struktuře, požadované ekonomikou, zejména průmyslem. V této souvislosti je zajímavé, že pokud jde o kvalitu absolventů, jsou nedostatky absolventů shledávány spíše v osobnostní oblasti, tedy tzv. měkkých faktorech.

V této souvislosti je třeba též připomenout, že podle EUROSTATU v EU pracovalo např. v r. 2007 asi 55.000 Čechů a že to byli mnohdy lidé s kvalifikací, které následně v zemi chyběly a nedařilo se je krýt imigrací.

Tato situace nachází svoji paralelu i v celé EU. Ta bude potřebovat do 20 let více než 20 milionů kvalifikovaných pracovníků, protože řádově takto se sníží celková evropská populace, přičemž podíl osob starších 65 let se zvýší až na třetinu.

Již v roce 2004 napsal Alberto Alesina, profesor ekonomie na Harvardské univerzitě:

„bez čerstvé krve Evropa zahyne“. Pokud nemá v Evropě dojít k masivnímu poklesu ekonomického výkonu, je imigrace nutná a diskuse musí být vedena ne o otázce zda, ale o otázce jak včetně otázky jak Evropu na tuto imigraci připravit.

Evropské „modré karty“ či v českém podání karty „zelené“ byly shledány jako jedno z řešení hrozivého nedostatku kvalifikovaných pracovníků na trhu práce.

Projekt „Zelené karty“, který se k 1. lednu t.r. stal součástí českého právního řádu, je zaměřen na vysoce kvalifikované pracovníky s ukončeným vysokoškolským vzděláním a na kvalifikované profese.

- Cílem je flexibilní nábor odborníků ze zahraničí a snížení administrativní zátěže ze strany cizince i zaměstnavatele.
- Projekt vychází primárně z potřeb podnikatelských subjektů.
- Hlavním nástrojem projektu je tzv. zelená karta, která bude mít podobu duálního dokladu zahrnujícího pracovní povolení i povolení k pobytu.

Svaz průmyslu a dopravy České republiky věří, že tento projekt opravdu pomůže vyřešit nedostatek kvalifikovaných pracovních sil, který z dnes neovlivnitelných demografických důvodů nemůže být okamžitě řešen

z „domácích zdrojů“. Rovněž by měl napomoci likvidovat nelegální zaměstnávání.

A jaký byl pohled českých zaměstnavatelů na tzv. zelené karty v r. 2008 ?

Na web portálu jobs.cz odpovědělo 642 personalistů českých firem na otázku zavedení „zelených karet“ takto:

- 54 % - je už nejvyšší čas, potřebujeme je**
- 14 % - netýká se nás to, cizince nebudeme přijímat**
- 32 % - je nám to jedno, cizince dokážeme zaměstnat už teď**

A 1260 návštěvníků téhož webu odpovídalo na dotaz: Vláda by chtěla projektem zelených karet usnadnit zaměstnávání cizinců - co vy na to?

- 32 % - je to dobře**
- 52 % - jsem (spíš) proti**
- 9 % - je mi to jedno**
- 7 % - nemám na to jasný názor**

Svaz průmyslu a dopravy České republiky provedl v březnu 2008 mezi svými členy průzkum, kterým zjišťoval potřeby kvalifikované pracovní síly z řad migrantů ze zemí mimo EU. Odpovědělo 146 respondentů ze skupiny SME.

Respondenti jednoznačně upřednostnili pracovníky ze zemí s jazykovou příbuzností, kulturně a hodnotově blízké České republice (Slovensko, Polsko, Bulharsko, Srbsko, Rusko, Ukrajina) a eventuálně z dalších zemí EU;

některé firmy by uvítaly pracovníky z dalších teritorií, např. Koreje, Jemenu, Indie, Latinské Ameriky, kde mají své aktivity.

Zvláštním tématem je zaměstnávání občanů Vietnamu, protože v době socialistického Československa jich zde studovaly tisíce. Ty z firem, které je dnes zaměstnávají, vysoce hodnotí jejich pracovní morálku a odbornou úroveň. V některých profesích je ale na překážku menší fyzická zdatnost či jazyková bariéra.

Anketa naznačila, že ve většině firem teprve v této době došlo k pochopení vážnosti a hloubky nedostatku vhodných pracovních sil na jejich podnikání

a začaly proto hledat řešení též cestou zaměstnávání cizinců. Řada společností řešila okamžitý nedostatek kvalifikované pracovní síly formou časově omezených stáží „specialistů“ z provozů mimo Českou republiku (bud' svých nebo partnerů).

Souhrnně bylo u těchto 140 respondentů uvažováno o potřebě cca 5000 pracovníků v horizontu 2 let, z toho 2/3 se střední a vyšší kvalifikací – např. seřizovači strojů, mechanici, mechanici pro elektro, elektronici, konstruktéři, ale i vrcholový či projektový management.

* * *

Zelené karty nebo jejich jakákoliv obdoba podle národních úprav EU jsou nesporně vhodným nástrojem, zejména pro řešení strukturálních nedostatků nabídky na pracovním trhu.

Obecně je třeba říci, že jimi nelze řešit kvantitativní nedostatky pracovních sil – (Česká republika nemůže přece neomezeně zvyšovat své výrobní kapacity). Nedostatky nabídky lidských zdrojů musí řešit především růstem produktivity.

Nyní ovšem do „hry“ vstupuje globální ekonomická krize, která prakticky „na hlavu“ staví zkušenosti a argumenty posledních let.

Např. v rámci systému zelených karet, fungujícího od 1. ledna 2009, jsou zatím poptáváni pracovníci jen v počtu desítek, z toho více než polovina vysokoškoláků a vláda nyní schválila projekt zrcadlově opačný „zeleným kartám“ – finančně totiž dotuje návrat imigrantů do zemí jejich původu.

Zdá se však být již nyní evidentní, že ani masivní pokles výkonu/zaměstnanosti průmyslu v důsledku krize nezajistí dostatek pracovníků v požadované struktuře. Cestou z krize bude totiž pro většinu firem především další modernizace a v té souvislosti zvyšování nároků na kvalifikaci zaměstnanců.

Závěr:

Imigrace tudíž bude nadále zdrojem řešení především strukturálních tenzí na pracovním trhu, protože elasticita nabídky vlastních sil – ať již z důvodů demografických, tak i z důvodů vzdělávacích - v každém případě neodpovídá pulsujícím potřebám tržní ekonomiky.

Musí to být ovšem imigrace řízená, včetně řešení pro situace přebytku vlastních pracovních sil v době ekonomického útlumu, tedy tzv. cirkulární migrace.

Na závěr bych v této souvislosti chtěl připomenout výrok Milтона Friedmana, který v r. 2002 na otázku Economistu – zda by USA měly otevřít dveře každému – řekl:

„Bohužel ne. Nemůžete mít současně jak volnou imigraci, tak sociální stát“.