

## Zaměstnávání cizinců z neevropských zemí

**Mgr. et Mgr. Josef Senčík**

**Ing. Marek Nechvátal**

**Mgr. Pavlína Sedláčková**

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

Jeruzalémská 9, 110 00 Praha 1

sencikj@vubp-praha.cz

Ekonomický růst neomezuje pouze rychlost technologického rozvoje, ale také demografická situace. Na poli pracovního trhu je obecným problémem nedostatek lidí a konkrétních profesí. Existují tři možná řešení: podporovat demografický růst, cíleně ovlivňovat vzdělávací systém a podpora přílivu pracovní síly ze zahraničí. V posledním případě lze reálně uvažovat především pracovní sílu ze zemí mimo EU, popř. z ekonomicky chudších oblastí unie. První dva způsoby jsou dlouhodobé, třetí je pak relativně rychlý. Vyžaduje „pouhý“ dovoz pracovní síly. Zde je problematická především pracovní síla pocházející z mimoevropského prostředí, často z diametrálně odlišných kulturně sociálních podmínek a s rozdílnou historickou zkušeností. Je proto potřeba zmapovat současnou situaci na trhu práce a definovat oblasti, kde lze řešit nedostatek pracovní síly přísunem zaměstnanců ze zahraničí.

Jedním z palčivých průvodních jevů současných vyspělých ekonomik je nedostatek kvalifikované pracovní síly. Tento nedostatek mají dotčené státy snahu řešit prostřednictvím zaměstnávání cizinců. Pokud se jedná o cizince z obdobných kulturních podmínek, pak většinou nebývá s takovým zaměstnáváním větší problém.

Poněkud odlišná situace nastává v případě zaměstnávání cizinců z tzv. třetích zemí, kteří mnohdy pocházejí z kulturně a nábožensky diametrálně odlišného prostředí. Svoji roli zde často sehrává i jazyková bariéra. V této souvislosti vyvstává otázka, zda cizince z těchto zemí zaměstnávat, popřípadě za jakých podmínek. Nalezení odpovědi na tuto otázku není jednoduché, a to již jen z toho důvodu, že kvantifikovat ekonomické přínosy, natož přínosy další, které jsou spjaty s takovým zaměstnáváním, je krajně nesnadné. V každém případě je však třeba věnovat mimořádnou pozornost otázce vzájemného soužití migrantů a příslušníků hostitelské společnosti, respektive otázkou integrace migrantů do většinové společnosti. Jak se totiž ukazuje v tradičních hostitelských zemích, ani zde se jim tuto otázku nepodařilo zcela uspokojivě vyřešit, což vedlo ke vzniku napětí ve společnosti a k extremistickým projevům. V této souvislosti je třeba zohlednit nikoliv jen krátkodobé ekonomické výhody zaměstnávání cizinců (včetně cizinců z třetích zemí), ale zejména dopady tohoto kroku v dlouhodobějším časovém horizontu.

V České republice, podobně jako i v jiných vyspělých zemích, je zásadní odkud přichází cizinec pochází. Je rozdíl, pokud jde o občana EU a nebo na jeho roveň postaveného cizince či o občana ze třetí země. Hlavní odlišnost tkví v tom, že občan EU využívá práva volného pohybu osob a k pobytu na území České republiky, včetně jeho zaměstnání, nepotřebuje zvláštní povolení. Naopak státní příslušník třetí země musí mít obecně k legálnímu výkonu zaměstnání na území České republiky povolení a zároveň musí mít platné oprávnění k pobytu na našem území.

Tento rozdíl se promítá nejen ve složitosti vstupu na český trh práce pro občana třetí země, ale rovněž v jeho postavení jako zaměstnance. Pro občana EU není oprávnění k pobytu na území České republiky nijak závislé na výkonu zaměstnání a on je pak svobodnější ve svém rozhodnutí ukončit neperspektivní pracovní vztah, občan z třetích zemí je vázán k zaměstnavateli a k pracovní pozici pro které má pracovní povolení. Občané EU si cení zdejších možností pracovního trhu a bohaté nabídky volných pracovních pozic. Především si váží nenáročnosti celého procesu vstupu do zaměstnání a hlavně rovnocenných podmínek, jako kdyby se ucházeli o místo ve své domovské zemi. Naopak občané ze třetích zemí se cítí až diskriminováni zdoluhavými a úmornými procedurami spojenými se získáváním pracovního povolení a víza. Tuto skupinu cizinců nejvíce zaráží délka celého procesu vstupu na náš pracovní trh.

Praxe odhaluje, že pracovníci ze třetích zemí ochotněji přistupují na méně výhodné pracovní podmínky a nižší mzdu, protože se snaží sehnat alespoň nějakou práci, případně si ji snaží za každou cenu udržet, aby měli stálý příjem a nepřišli tak o legální pobytový status v naší zemi.

Oblasti cizineckého práva, především oblast zaměstnávání cizinců, včetně agenturního zaměstnávání je velmi složitou oblastí.

Migranti mohou velkou měrou ovlivnit demografickou strukturu České republiky. Pracovní migranti pocházející ze třetích zemí přicházejí do země hlavně v produktivním věku a přispívají tak ke zvyšování počtu obyvatel ve věku od 15 do 64 let. Udržení optimální míry mezi občany v produktivním a důchodovém věku je pro náš stát do budoucna jednou z priorit. Snížení poměru věkového poměru občanů produktivních a neproduktivních by vedlo k problémům s důchodovým pojištěním a znamenalo by zvýšení výdajů na zdravotnictví. Cizinci tak napomáhají tento optimální poměr udržet. Krom jiného cizinci v Čechách zakládají rodiny a stále více se jich rozhoduje pro trvalý pobyt v naší zemi. Podílí se tak na zvýšení porodnosti a jejich potomci budou jednou našimi občany a dalšími daňovými poplatníky.

Porovnáme-li dostupné údaje cizinců na pracovním trhu v České republice s počty migrantů v západním světě, ještě stále se jedná o celkem malé procento zabírající náš pracovní trh. Přestože ČR pro přistěhovalce stále není zemí nejatraktivnější jako země západní Evropy či Spojených států, od počátku devadesátých let se toto číslo neustále zvyšuje a v podstatě kopíruje křivky popisující ekonomickou sílu země. Část z nich tvoří i ilegální imigranti, jejichž počet je možné pouze odhadovat.

Pozice jednotlivých skupin cizinců v ČR při vyloučení migrantů z členských zemí Evropské unie se liší. Pravděpodobně nejlepší pozici mají přistěhovalci z Vietnamu, i když zdaleka nejsou skupinou nejpočetnější a v tomto ohledu se nachází poměrně daleko za vedoucí Ukrajinou. Pozice vietnamských imigrantů je dána zejména díky historickému náskoku jejich přistěhovalectví do ČR, dále výběrem povolání, která zde vykonávají, čímž se liší od dalších imigrantů, kteří na našem trhu vykonávají především nekvalifikované, špatně placené práce. Mimo jiné k posilování jejich pozice přispívá i dostatečný důraz na vzdělání dětí, které se zde již narodily. Tím se lépe daří jejich začleňování do společnosti, kdy spousta takových dětí se v mnoha ohledech cítí víc Čechy než Vietnamci.

Menší úspěch ukrajinské menšiny je dán zejména ochotou pracovat za nízké mzdy, dělat mnoho podřadných prací a také neschopností využít často svého vyššího vzdělání, které zde však nedokážou nebo nechtějí zhodnotit. I když v poslední době se tento trend začíná měnit. Ostatní menšiny migrantů pocházející z třetích zemí, kromě Moldavska a Ruska, zatím do celkových statistik vč. statistik pracovních úrazů příliš nepromlouvají, neboť se jejich počty většinou pohybují spíše v řádu stovek než tisíců.

Z pohledu BOZP a rizika vzniku pracovního úrazu (jeho pravděpodobnosti) jsou migranti pravděpodobně ohroženější skupinou, protože velká část z nich v ČR vykonává práce, které většinová společnost odmítá dělat. Jedná se totiž o práce nekvalifikované, rizikové, namáhavé nebo jinak náročné.

V řadě vyspělých zemí je podíl migrantů vyšší než u nás a nedá se říci, že je to pro BOZP neřešitelný problém. Na tomto principu funguje ekonomika a pracovní trh všech vyspělých zemí, které se snaží naučit nově příchozí cizince zásadám BOZP v praxi a rovněž kontrolovaně podpořit migraci, potažmo integraci cizinců v nových pracovních podmínkách.