

PŘIPRAVENOST NA DŮSLEDKY GLOBALIZACE NA ČESKÉM PRACOVNÍM TRHU

Táňa Karlíková

Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko-správní, Ústav veřejné správy a práva

Abstract: *The paper deals with the introduction of the research idea. The main part is focused on the czech labour market and the questions of its preparation for the globalization effects on the supply side. The globalization phenomenon brings changes, opportunities as well as threats. Questions are: is the czech labour market prepared for the changes; is the czech labour market prepared to turn the threats into opportunities; is the czech labour market armoured?*

Keywords: *Czech labour market, globalisation, labour migration*

1. O globalizaci obecně

Globalizace je pojem v médiích často používaný, nejednou ve spojení s jejími negativními dopady. Pohlížet na ni lze zejména z hlediska geografického, ekonomického či sociálního.

Vnímání světa, a vzdáleností v něm, muselo být pozměněno se vznikem a masivním rozšířením jevu nazývaného globalizace, tedy jevu, který stírá geografické vzdálenosti a relativně urychluje plynutí času, díky němuž se zdá, že Země se za několik desetiletí zmenšila na velikost létajícího balonu. Vztahy odlišných druhů a vzájemných vazeb (ekonomické, environmentální, sociální a další) jsou celosvětově propojeny na mnoha úrovních a velmi těžko se odhaduje dopad konkrétních událostí v jejich plném rozsahu.

Globalizace napomáhá prostřednictvím technického pokroku a rozvoje informačních technologií ke zvyšování rychlosti prožívání života, samotnému pohybu jedinců, věcí, informací. Globalizace s sebou nese i mnoho dalších jevů. Patří mezi ně

Z mnoha oblastí, ve kterých dopady globalizace můžeme najít, zaměří se tento příspěvek na oblast pracovního trhu, konkrétně českého pracovního trhu a jeho připravenosti na efekty a dopady globalizace, zvláště migrace za prací a jevů s ní souvisejícími.

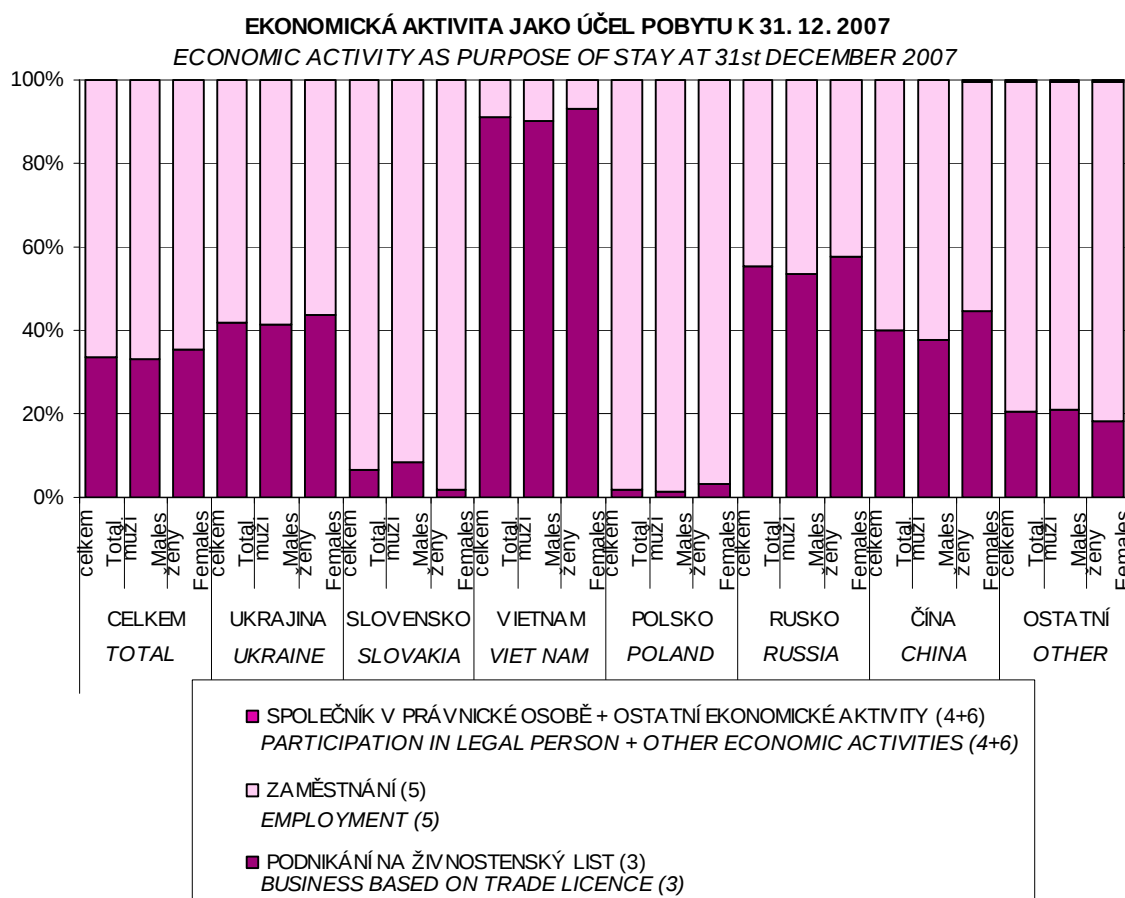
2. Otevřenost českého pracovního trhu

Se vstupem České republiky do Evropské unie 1.5.2004 otevřel se český pracovní trh zájemcům z ostatních (tehdy 24; dnes rozšířených o další dvě země: Bulharsko a Rumunsko) členských států Evropské unie/EHP a Švýcarska. Zájemci o práci z těchto zemí (stejně jako jejich rodinní příslušníci¹) již nejsou podle §3 zákona [1] považováni za cizince. To znamená, že mají stejné právní postavení jako občané České republiky, tedy mají volný přístup na trh práce. Tento statut mají občané členských států EU, konkrétně tedy občané Belgie, Dánska, Estonska, Finska, Francie, Irska, Itálie, Kypru, Litvy, Lotyšska, Lucemburska, Maďarska, Malty, Německa, Nizozemska, Polska, Portugalska, Rakouska, Řecka, Slovinska, Slovenska, Španělska, Švédska a Velké Británie. Dále se jedná o občany států EHP, tedy kromě členských zemí EU sem patří Island, Norsko a Lichtenštejnsko. Celkový počet obyvatel EU byl dle Evropské komise [2] k 1.1.2006 na úrovni 493 milionů jedinců.

¹ § 15a a 180f zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Osvobození od administrativních překážek představuje velký potenciál, stejně jako velkou hrozbu, pro české hospodářství a českou společnost. Dosavadní praxe již ukázala, a to nejen v české zemi, že není třeba obávat se masivního přílivu cizinců, jež by měli enormní zájem o pracovní místa a kteří by na základě nižších platových nároků ubírali práci domácímu obyvatelstvu. Tyto katastrofické scénáře sice byly zveřejňovány před vstupem nových členských států do EU v roce 2004, díky čemuž se některé země rozhodly využít přechodného období a neotevřít své pracovní trhy občanům nových zemí, ovšem s postupem času se tyto obavy nepotvrdily a mnohé státy se rozhodly pro otevření pracovních pozic ještě před skončením přechodného období v roce 2011.

K 28. 02. 2009 MPSV ČR - Správa služeb zaměstnanosti, resp. úřady práce evidovaly v ČR 265 016 cizinců, z toho 35.% představovali občané Slovenska (93 589 osob), dále 30.% tvořili občané Ukrajiny (78 699 osob) a 7.% občané Polska (19 051 osob).



Obr. 1: Ekonomická aktivita cizinců v ČR jako účel pobytu (31.12.2003)

Zdroj: ČSÚ

Obrázek 1 znázorňuje cizími státními příslušníky uváděný důvod k pobytu .

Hovoříme-li o globalizaci, nelze se úzce zaměřit pouze na prostorově omezené území Evropy, ale je nutné věnovat se možnostem vstupu občanů jiných států světa na český pracovní trh. Zde se více projevují rozdíly v životním stylu a kulturách mezi jednotlivými národnostmi a občany různých států. To s sebou může přinést nepokoje či protesty ze strany obyvatelstva vyvolané odlišným způsobem chování, případně jinými událostmi (zvýšeným výskytem konkrétních onemocnění importovaných do cílové destinace nově příchozími pracovníky).

Tabulka 1 uvádí počty cizinců (nejsou zahrnuty občané EU) vyskytujících se na území ČR, dle národnosti. Pro srovnání je uveden i rok 2001, tj. v době, kdy ČR ještě nebyla součástí EU. Údaje pouze nastiňují zájem o český pracovní trh, neboť nejsou očištěny o cizince, kteří nemohou pracovat, např. děti či senioři. K tomu bude třeba přihlídnout k věkové struktuře těchto lidí, případně zjistit počet vydaných pracovních povolení a zelených karet.

Tab. 1: Počet cizinců v ČR dle země původu (mimo EU), roky 2001, 2006 a 2007

Státní občanství	2001		2006		2007		Rozdíl Difference 07/06
	celkem Total	dlouho- dobý Long-term	celkem Total	dlouho- dobý Long-term	celkem Total	dlouho- dobý Long-term	
Ukrajina	51 825	41 916	102 594	77 186	126 721	94 190	24 127
Vietnam	23 924	14 023	40 779	10 241	51 101	18 353	10 322
Rusko	12 424	8 326	18 564	9 666	23 278	12 434	4 714
Čína	3 359	3 183	4 323	2 089	4 978	2 082	655
Srbsko a Černá Hora (býv. Jugoslávie)	3 269	1 611	3 729	1 054	3 557	879	-172
Spojené státy	3 160	1 654	4 212	1 937	4 452	1 909	240
Bělorusko	2 536	1 949	3 211	1 690	3 732	1 816	521
Moldavsko	2 477	2 160	6 198	4 971	8 029	6 397	1 831
Kazachstán	2 226	864	2 379	797	2 959	1 241	580
Chorvatsko	1 828	664	2 225	539	2 324	501	99
Bosna a Hercegovina	1 569	263	1 727	334	2 082	648	355
Mongolsko	1 153	1 029	3 280	2 504	6 026	4 939	2 746

Zdroj: ČSÚ

Nelze tvrdit, že k otevření českého pracovního trhu došlo až se vstupem ČR do EU, že do tohoto okamžiku nebylo pro cizince možné na území České republiky pracovat. Naopak zaměstnávání zahraničních občanů původem i mimo evropský kontinent má na území poměrně dlouhou tradici. K nabídnutí určitého počtu pracovních pozic zahraničním pracovníkům docházelo v rámci bilaterálních smluv mezi tehdejšími Československem a dalším spřáteleným státem, případně na základě ratifikovaných vícestranných smluv. Tato spolupráce začínala již v rámci přípravy na zaměstnání, tedy v rámci umožnění studia zahraničním studentům na českých a slovenských školách. Jedním z úkolů výzkumu je zmapovat historii těchto vztahů.

Dalším z úkolů, které si výzkum klade, je sestavit přehled možností pro cizince pro vstup na český pracovní trh, zvláště se zaměřením na problémové cesty, jednou z nich je přes pracovní agentury. Úhel pohledu na problémovost variantních možností není pouze náročnost splnění podmínek formulovaných pro zájemce o práci v ČR, ale také z pohledu českého státu a nedostatků, které s sebou jednotlivé způsoby vstupu, pobytu a odchodu z českého pracovního trhu nesou. Například „zelené karty“ versus povolení k zaměstnání. Povolení k zaměstnání opravňuje pouze k výkonu zaměstnání na území České republiky, ale neopravňuje k pobytu. Pro pobyt musí mít pracovník vízum k pobytu (nad 90 dnů nebo povolení k dlouhodobému pobytu). Tento požadavek rozšiřuje administrativní náročnost pro žadatele. Oproti tomu držitel zelené karty je vlastníkem současně povolením k zaměstnání a povolením k pobytu na území České republiky. Procedura jejího vydání je jednodušší a rychlejší.

Zelená karta naproti tomu je současně povolením k zaměstnání a povolením k pobytu na území České republiky. Procedura jejího vydání je jednodušší a rychlejší.

Tak jako občané ostatních států EU mohou pracovat v ČR, tak čeští občané mohou pracovat v ostatních zemích EU (po roce 2011 bez výjimek). Ani zde nedošlo k enormnímu nárůstu odcházejících českých pracovníků, na druhou stranu tento směr odlivu lidských zdrojů není zanedbatelný.

K dnešnímu dni jsou pro pracovníky s občanstvím České republiky otevřeny všechny státy EU kromě Německa a Rakouska. Ovšem to neznamená, že by v těchto zemích Češi nemohli pracovat, tato možnost je stále otevřená, jen je třeba postoupit proceduru žádání (s možností získání) pracovního povolení. Důvodů, proč nedošlo k masivnímu odlivu Čechů do zahraničí za prací je několik. Mezi hlavními jsou zmiňovány neznalost cizích jazyků, obavy ze změny prostředí, neochota orientovat se v neznámém prostředí (zvláště absence sociálních vazeb v novém působišti a neochota přetrhat sociální vazby v původním místě působení). Na druhou stranu výhodou je relativně malá kulturní odlišnost jednotlivých národů EU, kdy rozdíly a jejich objevování se naopak mohou stát příjemným zpestřením při navazování nových sociálních vazeb.

V otázce odlivu českých pracovníků do zahraničí není tolik hrozbou kvantita jako spíše kvalita těchto lidských zdrojů. Pověšinou se jedná o vysoce kvalifikované jedince, kteří do zahraničí odchází za vyšším platovým ohodnocením a lepšími pracovními podmínkami. V této kategorii se jedná o typické představitele odborných profesí: lékaře, zdravotní sestry, akademické či výzkumné pracovníky, specialisty v informačních technologiích.

Nyní se podívejme na situaci v oblasti agenturního zaměstnávání cizinců na českém pracovním trhu, které se ukázalo díky nedostatečně upraveným předpisům v této oblasti jako potenciálním zdrojem problémů.

3. Agenturní zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR

Jednou z možností pro cizince, jak získat pracovní místo v organizaci na území České republiky, je přes pracovní agenturu. Právě problémy, které byly v českých médiích v posledním roce prezentovány, cizinců, jež přišli o práci (čímž skončila platnost pracovního povolení navázaná pouze na konkrétní pracovní pozici u konkrétního podniku), zůstali bez prostředků a pomoci na českém území. To vyvolalo obavy z možného přechodu těchto lidí do ilegality a, z důvodu nutnosti uspokojení základních životních potřeb, rozšíření řad kriminálních živlů (zvláště v oblasti prostituce, krádeží a prodeje drog). Tito lidé do České republiky přišli s vidinou získání dobré pracovní pozice a vyššího životního standardu, díky lepšímu pracovnímu ohodnocení oproti domácím pracovním pozicím v domovském státě.

Důvodem je nedostatečná právní úprava vztahů, práv a povinností mezi pracovní agenturou, pracovníkem a přijímajícím podnikem (případně českým státem). Problémová situace, jež nastala po vypuknutí celosvětové hospodářské recese (včetně ČR) a s ním spojeného propouštění pracovníků (v první řadě cizích národností), byla řešena poskytnutím výjimečné nenávratné finanční pomoci a poskytnutí volné letenky zpět do země původu. Myšlenkou bylo předejít negativním důsledkům v případě, že by tito bezprizorní cizinci zůstali bez práce, legálního povolení k práci a pobytu a bez prostředků v ČR. Řešení vzniklé situace bylo finančně náročné pro českou stranu, ovšem na základě analýzy, kterou si vláda nechala zpracovat vyšla tato varianta levněji než případné řešení kriminálních důsledků činů způsobených nezaměstnanými ilegálními cizinci.

4. Závěr

Tento příspěvek představuje nástin hlavní myšlenky výzkumu zaměřeného na připravenost a dopady globalizace na českém pracovním trhu.

V následujících krocích výzkumu bude nutné nalézt a specifikovat konkrétní důsledky globalizace, jež významným způsobem ovlivňují český trh práce, se zaměřením na stranu nabídky pracovní síly s důrazem na národnost pracovníků. Česká republika jako jedna ze zemí EU po vstupu v roce 2004 ztratila část uzavřenosti svého pracovního trhu (týkající se občanů ostatních členských států EU). Na druhou stranu se každým rokem bortí překážky, ať administrativní či pouze psychologické, na straně českých občanů a dá se předpokládat, že zvláště vzdělanější profesní skupiny budou i nadále odcházet pracovat do zahraničí. Otázkou zůstává, zda se jejich řady budou rozšiřovat či ne, případně které faktory tomuto jevu napomáhají, a zda lze trend emigrace za prací zvrátit ve prospěch ČR.

Druhou oblastí bude tedy sumarizace trendů v přílivu a odlivu pracovníků vstupujících (či opouštějících) český pracovní trh. Které faktory ovlivňují rozhodnutí o migraci za prací do/z České republiky? Jaké jsou současné trendy v této oblasti a jsou možnosti (a důvody) momentálně existující proudy zvrátit?

Jakými způsoby lze postihnout a kvantifikovat připravenost českého pracovního trhu na důsledky globalizace? A jsou tyto důsledky vůbec hrozbou pro český trh práce? Bude lepší, když se Česká republika zaměří spíše na lákání pracovníků ze zahraničí na neobsazené pozice (dlouhodobě či pouze pro překonání časové disproporce, než budou vzdělání vlastní občané) nebo na motivaci domorodců k jejich obsazování? Je možné zmírnit odliv vysoce kvalifikovaných českých pracovníků do zahraničí, případně jak je motivovat k opětovnému návratu po získání zahraniční zkušenosti?

Otázek je mnoho a předpokládám, že další se ještě vyskytnou v průběhu zpracovávání vybraného tématu výzkumu.

Použitá literatura:

- [1] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. in Částka 143/2004 Sbírky zákonů, str. 8270, § 3.
- [2] Evropská komise: Základní fakta a čísla o Evropě a Evropanech. Lucembursko: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007. 79 s. ISBN 92-79-03605-X.
- [3] SRB, J. a kol. *Cizinci v ČR (2008)*. Praha: Český statistický úřad, 2008. [cit. 2009-08-02]. Dostupné na WWW:
<<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/1414-08>>.

Kontaktní adresa:

Ing. Táňa Karlíková
Ústav veřejné správy a práva, Fakulta ekonomicko-správní, Univerzita Pardubice, Studentská 84, 532 10 Pardubice
e-mail tana.karlikova@upce.cz
telefonní spojení +420 46 603 6571