

BARMIG Executive summary

Project website: <http://barmig.umcs.eu>

Authors: Monika Martišková and Adam Šumichrast

www.celsi.sk

Vývoj české ekonomiky v posledních deseti letech určovaly tři hlavní události: hospodářská krize, následný boom a vypuknutí globální pandemie Covid-19 v roce 2020. Hospodářský růst od roku 2015 přinesl zvýšenou poptávku po zahraničních pracovnících. Česká vláda ve spolupráci se zaměstnavateli zavedla různé podpůrné programy, které měli usnadnit zaměstnávání pracovníků ze zahraničí, především z Ukrajiny. Zatímco během hospodářské krize v letech 2008-2011 se počet ukrajinských pracovníků snížil z 81 na 35 tisíc, v roce 2015 jejich počet vzrostl na 121 tisíc a nárůst pokračoval až do začátku roku 2020. Po první vlně Covid-19 na jaře 2020 a v důsledku protipandemických opatření byla migrační politika Česka narušena. Došlo k zastavení přijímání nových víz a mnoho Ukrajinců a dalších pracovních migrantů se vrátilo do svých domovských zemí, protože kvůli výluce prakticky nebyla práce. Některá odvětví, například stavebnictví a hotelnictví, hlásila po zrušení výlučky nedostatek pracovníků. Zajímavé je, že ze všech cizinců na trhu práce pouze Ukrajinci hlásili výrazný pokles; od března do června 2020 ukončilo povolení k pobytu 36 000 pracovníků. Nicméně do srpna 2021 se jejich počet dorovnal a následně dokonce překročil úroveň před pandemií.

Historický kontext, přítomnost na trhu práce a analýza médií

Cizinci tvoří celkově více než 12 % zaměstnanců na českém trhu práce. Pracovní migranti ze třetích zemí (především z Ukrajiny a Vietnamu) převažují nad migranty z členských států Evropské unie.

Občané třetích zemí často využívají cirkulační způsob migrace, ale dlouhodobě usilují o to, aby v zemi zůstali natrvalo. Podíl trvalých pobytů převažuje (60 %) a nadále se zvyšuje díky slučování rodin. Cizinci v Česku jsou většinou lidé mladšího nebo středního věku, typicky mezi 30 a 40 lety.

Existují dva hlavní zdroje dat o pracovních migrantech. Jeden hlásí pobyty evidované na Ministerstvu vnitra a na Českém statistickém úřadě a druhý sleduje evidenci založenou na datech ze systému sociálního zabezpečení, které jsou vykazovány Úřadem práce ČR. To vysvětluje, proč různé zdroje dat poskytují odlišný obraz o počtu cizinců, zejména těch ze zemí EU. Například podle údajů Ministerstva vnitra (evidence následovaná Českým statistickým úřadem) jsou nejpočetnější skupinou cizinců Ukrajinci, zatímco na základě údajů Úřadu práce jsou nejpočetnější skupinou Slováci. Třetí nejpočetnější skupinou jsou Vietnamci. Počátky migrace ze socialistického Vietnamu sahají až do doby existence Československa. Jejich vytvořené sítě z období státního socialismu přetrvaly a pokračovaly a Vietnamci vytvořili uzavřenou komunitu, která typicky pracovala v maloobchodě a obchodech s oděvy, další generace se ale více integrují do společnosti. Čtvrtou nejpočetnější skupinu tvoří Rusové, kteří obecně vykonávají kvalifikovanější práce a dosahují vyšších mezd než ostatní národnosti ze třetích zemí. Zajímavé je, že Srbové jsou na českém trhu práce zastoupeni relativně málo, víc je třeba Bělorusů a Moldavanů.

Mediální obraz migrantů většinou zdůrazňuje jejich ekonomický status jako pracovních migrantů, kteří pomáhají snižovat nedostatek na místním trhu práce. Nejčastějšími slovy získanými z naší mediální analýzy byly nedostatek pracovních sil na českém trhu práce, zvyšující se počet pracovních migrantů a otázka legálnosti práce.

Regulace

V Česku je migrační politika vůči občanům třetích zemí přísně regulována, což paradoxně nebrání zvýšené přítomnosti pracovních migrantů na trhu práce. Protekcionistická migrační

politika přispívá k cirkulárnímu charakteru migrace, brání integraci migrantů a přispívá k jejich nejistému postavení na trhu práce. Odbory na národní úrovni ovlivňují regulaci především tím, že zachovávají status quo protekcionistické politiky s argumentem, že zvýšená přítomnost migrantů podkopává jejich snahy o zlepšení pracovních podmínek v Česku. Na podnikové úrovni odbory usilují buď o omezení přítomnosti cizinců, nebo zajištění stejných pracovních podmínek s českými zaměstnanci. Zaměstnavatelé naopak požadují uvolnění migračních pravidel pro státní příslušníky třetích zemí, přičemž argumentují nedostatkem pracovníků na trhu práce.

I přes přísnou regulaci byl napjatý trh práce hlavním motorem poptávky po zahraničních pracovnících v Česku, a proto počet státních příslušníků třetích zemí v posledních deseti letech trvale rostl, kromě krátkého období první a druhé vlny pandemie COVID-19, kdy dočasně poklesl. Volný pohyb osob v schengenském prostoru částečně dovoluje obcházet přísnou migrační politiku vůči občanům třetích zemí, kdy jsou pro vysílání zahraničních pracovníků do Česka využívána snadněji získatelná víza ze sousedních zemí (zejména Polska). Tato pololegální praxe vede k tomu, že pobyt mnoha cizinců je uznán za nelegální, aniž by si byli vědomi porušování pravidel. Dále se ukrajínští migranti v mnoha případech ocitají v nejistých pozicích na trhu práce z důvodu využívání krátkodobých turistických víz pro práci, která je považována za nelegální. Další často využívanou nekalou praktikou při zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí je pseudoagenturní a subkontraktní práce.

Pracovní migranti: přítomnost, trendy

Údaje o počtu pracovních migrantů v jednotlivých odvětvích ukazují, že největší počet Ukrajinců pracuje ve zpracovatelském průmyslu, následují administrativní a podpůrné činnosti (což nejčastěji představuje agenturní zaměstnávání) a stavebnictví. Na trhu práce pozorujeme jistou národnostní segmentaci cizinců. Zejména ruští pracovní migranti pracují v oblastech s vyšší kvalifikací než je tomu u jiných národností. Nejvíce jich pracuje v administrativních a

podpůrných činnostech, následuje velkoobchod a maloobchod a informační a komunikační činnosti.

Integrace na trhu práce: charakteristika pracovních kontraktů, problémy

Od roku 2017 mohou české agentury práce na dobu určitou zaměstnávat cizince na vybraných pracovištích, která se většinou týkají výroby a zpracovatelského průmyslu. Cizince často zaměstnávají i nelegální agentury, které poskytují své služby mimo regulaci agenturního zaměstnávání. Na straně ministerstva je snaha tuto praxi zastavit, ale je obtížné rozpoznat falešné agenturní zaměstnávání, které se často objevuje v podobě řetězců subdodavatelů. To potvrzuje i inspekce práce, kdy jedna kontrola vede k několika dalším kontrolám souvisejících subjektů. Jednotlivé části řetězců popírají odpovědnost za pracovníky na stavbě, což škodí zejména cizincům s polskými vízy, u nichž úřady často rozpoznají nelegální práci.

V posledních pěti letech prošla migrační pravidla pro Ukrajince zásadními změnami, které reagovaly na "netransparentní systém" poznamenaný korupčními kauzami. Dříve byli migranti žádat o pracovní vízum na českých zastupitelských úřadech. Netransparentní postup registrace umožňoval nelegálním zprostředkovatelům nabízet za úplatu časová místa pro žádosti o víza. Zvláštní program pro ukrajinské pracovníky přijatý v roce 2019 stanovil, že o tento režim mohou požádat pouze zaměstnavatelé s více než 6 zaměstnanci na plný úvazek a zaměstnávat Ukrajince přímo. Program také určil kvóty a stanovil 1,2krát vyšší minimální (zaručenou) mzdu pro danou profesi, než je běžná mzda podle české legislativy.

Kapacity a strategie sociálních partnerů

Sociální partneři mají na problémy spojené s migrací různé názory. Zatímco zaměstnavatelé požadují více zahraničních pracovníků a stěžují si na obtížnou a zdlouhavou administrativu spojenou s přílivem zahraničních zaměstnanců, odbory požadují přísnou regulaci a kontrolu migrace a upozorňují na vykořisťování a špatné pracovní podmínky cizinců v Česku.

Přetrvávající přísná regulace navzdory nedostatku pracovních sil na trhu naznačuje, že sdíleným přesvědčením aktérů je, že migrace není vítána. Zdá se tedy, že odbory ovlivňují politiku více, nicméně pravidla nastavená pro přítomnost zahraničních pracovníků jsou nastavena tak aby vyhovovala zaměstnavatelům. Odborníci většinou kritizovali vysokou míru závislosti státních příslušníků třetích zemí na zaměstnavateli a nedostatek autonomie cizinců při změně zaměstnání. To nutí cizince tolerovat špatné pracovní podmínky a neumožňuje jim odejít od zaměstnavatele, pokud jsou s ním nespokojeni.

Sociální partneři nemají dostatečné kapacity pro řešení migrace a otázek spojených s migrujícími pracovníky a migrace není v centru pozornosti pracovních vztahů ani není součástí sociálního dialogu na odvětvové úrovni. Většina dialogu mezi sociálními partnery je zaměřena na politiky stanovené na národní úrovni. Ze zkoumaných sektorů jsou státní příslušníci třetích zemí soustředěni zejména v automobilovém průmyslu a ve stavebnictví, ale sociální partneři věnují jejich integraci na odvětvové úrovni malou pozornost. Zdravotnictví je odvětvím, které přitahuje vysoce kvalifikovanou pracovní sílu, avšak ani zde nemají sociální partneři na odvětvové úrovni žádné strategie pro řešení problémů migrujících pracovníků. Odborové svazy ve všech zkoumaných odvětvích podporují spíše protekcionistický přístup k migrujícím pracovníkům.

Dalším aktérem, který významně ovlivňuje politiky integrace cizinců jsou nevládní neziskové organizace, které pořádají programy právní pomoci a integrační a jiné podpůrné služby pro cizince. Důležitou roli hrají také jejich experti, kteří upozorňují na špatné zacházení se zahraničními pracovníky a navrhují opatření ke zlepšení jeho regulace. Experti nevládních organizací jsou součástí veřejné debaty, která vyplňuje mezeru mezi protichůdnými postoji zaměstnavatelů a odborů.

Doporučení

1. K zamezení sociálního dumpingu při zaměstnávání cizinců se doporučuje přiznat odborům na podnikové úrovni více práv spolurozhodovat, a to například posílením jejich role při regulaci počtu agentur poskytujících zaměstnavateli pracovníky. Odborové organizace by zas měli více usilovat o organizování cizinců na podnikové úrovni.

2. Bylo by užitečné zvýšit kapacity sociálních partnerů pro odhalování nekalých praktik v oblasti migrace. Odbory by využily zejména zkušenosti z přímé práce s migranty a z analytické činnosti související s migrací. Jejich zavedená síť regionálních kanceláří, kde je pravidelně nabízena právní pomoc jejich členům, by mohla být posílena nabídkou pomoci i cizincům.

3. Pro zvýšení integrace pracovních migrantů je důležité zúžit nevyvážený vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Cizinci přicházející do Česka z třetích zemí jsou v prvních letech svého pobytu závislí na svém zaměstnavateli. Bez souhlasu ministerstva vnitra nemohou ani změnit zaměstnavatele. Jak naznačují odborníci, vztah mezi zaměstnavatelem a zahraničním zaměstnancem není vyvážený a je vychýlen na stranu zaměstnavatelů.