

Vidovičová, Lucie. *Věk jako závislá proměnná. Ideologie věku, ageismus a stárnutí v české společnosti*. Disertační práce. Brno: Masarykova univerzita, 2007.

Vidovičová, Lucie - Gregorová, Eva. *Mainstreaming věku jako strategie managementu populací se stárnoucí demografickou strukturou*. VÚPSV, v.v.i. Praha, výzkumné centrum Brno, 2007. 76 s. ISBN: 978-80-87007-57-0. [On-line] [Cit. 2008-01-15]. Dostupné z: <<http://www.vupsv.cz/zpravy.htm>>.

Autorka je socioložka a výzkumná pracovníce. Je absolventkou FSS MU v Brně, oboru sociologie a FF MU oboru dějiny umění. V současné době pracuje na projektu IVRIS FSS MU s názvem „Stáří, věk a diskriminace – nové souvislosti pro ČR“. V rámci VÚPSV spolupracovala na výzkumu věkového mainstreamingu.

**Primární prevence rizikového chování  
V. ročník mezinárodní konference  
s podtitulem:  
„Kam kráčí(š) primární prevence?“**

**Místo konání:** Praha

**Termín konání:** 10.–11. listopadu 2008

**Hlavní tematické bloky:** agrese a šikana, rizikové sporty a rizikové chování v dopravě, poruchy příjmu potravy, rasismus a xenofobie, negativní působení sekt, sexuální rizikové chování, závislostní chování (adiktologie)

Aktuální informace a elektronická přihláška viz [www.adiktologie.cz](http://www.adiktologie.cz).

Ve dnech 14.–15. 5. 2008 se v Paříži uskutečnil seminář organizovaný nizozemskou nadací CICERO pod názvem „Pension Reform in the European Union, Comparing the Different National Approaches“ (Důchodová reforma v Evropské unii, porovnání rozdílných přístupů), který byl věnován jak konkrétním důchodovým reformám ve vybraných členských státech EU, tak obecnějším souvislostem důchodových reform. Jednotlivé příspěvky byly zaměřeny např. na následující témata:

- předpoklady a výsledky dlouhodobých projekcí veřejných výdajů v členských státech EU,
  - současná podoba důchodového systému ve Velké Británii a jeho poslední reforma z roku 2006,
  - politická průchodnost důchodových reform,
  - řešení rizika dlouhověkosti v důchodových fondech,
  - současné problémy francouzského důchodového systému,
  - důchodové reformy ve Finsku, Norsku, Švédsku a v Německu,
  - historie vývoje státu blahobytu.
- V rámci workshopů vystoupili i zástupci ČR. Štěpánka Pollnerová z MPSV vystoupila s informací o demografické situaci a připravovaných parametrických změnách důchodového systému v České republice, Martin Holub z VÚPSV, v. v. i., přednesl příspěvek o nepřispěvkových dobách pojištění v ČR.

## O motivacích zaměstnavatelů k najímání imigrantů<sup>1</sup>

Ondřej Hofírek, Michal Nekorjak

**Článek se věnuje problematice zaměstnávání cizinců v České republice a vychází z analýzy dat získaných dotazníkovým šetřením a polostrukturovanými rozhovory se zástupci organizací, které v České republice regulérně zaměstnávají imigranty. Zaměřujeme se v něm především na motivace zaměstnavatelů k najímání zahraniční pracovní síly, přičemž text je rozdělen na dvě části. V první se zabýváme najímáním manuálních zaměstnanců, ve druhé části se zaměřujeme na obsazování nemanuálních pracovních pozic. Docházíme ke zjištění, že velká část zaměstnavatelů najímáním cizinců reaguje na nedostatek domácí pracovní síly, ale pro obě skupiny platí jistá specifika, která je odlišují.**

Z hlediska mezinárodních migrací se Česká republika po roce 1989 postupně transformovala ze země vysílající a tranzitní v zemi přijímající. V současné době u nás pobývá historicky nebývalé množství cizinců; podle Českého statistického úřadu v roce 2007 žilo v Česku téměř čtyři sta tisíc občanů jiných států a více než tři čtvrtiny z nich jsou zaměstnány nebo podnikají. Imigranti tedy postupně čím dál tím více ovlivňují i pracovní trh a tímto textem chceme přispět především do debaty o tom, zda a jaké existují specifické motivace zaměstnavatelů najímat cizince a zda jsou tyto motivace diferencovány na základě typů nabízených povolání. V textu vycházíme z teorií štěpení pracovního trhu Edny Bonacich (imigranti jako konkurence domácí pracovní síle) a Michaela Pioreho (segmentace trhu práce) a na datech z výzkumu zjišťujeme, která z nich by mohla být plausibilní v českém kontextu.

Prezentované závěry jsou dílčími výsledky první části projektu „Migrující osoby v České republice – postavení na trhu práce a sociální integrace“. Projekt si klade za cíl identifikovat problémy pracovní a sociální integrace přistěhovalců, pochopit vzájemné vazby mezi oběma procesy, analyzovat role institucí a efektivnosti veřejných politik vůči přistěhovalcům a formulovat některá doporučení pro veřejnou politiku. V tomto textu vycházíme z analýzy dat získaných dotazníkovým šetřením a polostrukturovanými rozhovory se zástupci subjektů, které v České republice regulérně zaměstnávají imigranty. Dotazníkové šetření se zabývalo zájmem o získávání zahraniční pracovní síly (motivacemi zaměstnavatelů, profesemi, o které je zájem, preferovanými národnostmi, predikcí vývoje zájmu o zahraniční pracovní sílu), přístupem k zahraničním zaměstnancům (personální strategie) a kvalitou práce (charakteristikou kvality pracovních míst cizinců). Šetření bylo v rámci předvýzkumu i po sesbírání dat doplňováno o rozhovory, které si kladly za cíl prohloubit vybraná témata. V našem textu se tedy prolínají výsledky získané jak dotazníkovým šetřením, tak i polostrukturovanými rozhovory, přičemž vybraným tématem, jak už jsme zmínili, jsou motivace zaměstnavatelů k najímání zahraničních pracovníků.

## Metodologie

V reprezentativním dotazníkovém šetření se podařilo nashromáždit v první fázi odpovědi od 840 subjektů<sup>2</sup>. Z toho bylo 68 % organizací s čistě domácím podílem kapitálu a 33 % organizací se zahraniční účastí. V primárním sektoru národního hospodářství (průmysl, využití přírody - zemědělství, lesní a vodní hospodářství, těžební průmysl) působila 4 % subjektů, do sekundárního sektoru (zpracovatelský průmysl, stavebnictví) spadalo 36 % dotazovaných podniků a firem, v terciárním sektoru (služby) se objevilo 45 % subjektů a v kvartérním sektoru (státní správa, zdravotnictví, věda a výzkum) působilo 14 % subjektů.

Do kvalitativní části výzkumu bylo zahrnuto 15 subjektů. Ve dvou případech šlo o nadnárodní firmy působící v oblasti informačních technologií zaměstnávající kvalifikované odborníky. Dále jsme hovořili se sedmi podnikateli českými a s jedním cizincem, kteří zaměstnávají zahraniční pracovníky na manuálních pozicích. V dalších třech případech šlo o vědecko-výzkumné instituce, dále jeden subjekt působil v oblasti zdravotnictví a jeden v oblasti finančnictví - zde všude působili cizinci na pozicích vyžadujících odbornou specializaci. Posledním subjektem byla nadnárodní průmyslová společnost, kde byli cizinci zaměstnáváni na odborných pozicích.

V dotazníku byly zahraniční zaměstnanci kategorizováni do čtyř skupin z hlediska jejich pracovního zařazení, a to: manuální pracovníci, administrativní a technickohospodářští pracovníci, zaměstnanci s odbornou specializací, manažeři a řídicí pracovníci. Pro účely interpretace výsledků jsme se rozhodli, že budeme pracovat pouze se dvěma kategoriemi a že se budeme zajímat o okolnosti související s obsazováním manuálních a nemanuálních pracovních pozic. Skupina nemanuálních zaměstnanců je tedy vytvořena sloučením posledních tří uvedených kategorií. Toto rozdělení má dvě opodstatnění. Jak se ukázalo, řada odpovědí respondentů se liší podle toho, zda se výpovědi vztahují k manuálním nebo k nemanuálním pracovním pozicím. Z druhé, pracovní

migrace je tradičně zkoumána především ve vztahu k nízkou kvalifikovaným nebo nekvalifikovaným povoláním, protože tento typ pracovních pozic imigranti obsazují velmi často (Münz, 2007; OECD, 2005), ne-li nejčastěji, jako je tomu i v České republice (Horáková, 2007; ČSÚ, 2007). Kvalifikovaným migrantům se začalo dostávat pozornosti až v souvislosti s akcelerací globalizace a s jevy, jako jsou přesuny nadnárodních firem, „odliv mozků“ a rozvoj odvětví vyžadujících vysoce vzdělané odborníky (Kofman, 2000; Koser, Salt, 1997). Tedy v okamžiku, kdy se tento jev stal „viditelnějším“ - jak prostřednictvím statistik, tak odborných i veřejných diskurzů, které si začaly všimnout zvýšeného mezinárodního pohybu i tohoto typu pracovníků.

## Manuální pracovní pozice - segmentovaný trh práce nebo konkurence?

Podle klasifikace zaměstnání (KZAM) cizinci v Česku nejčastěji směřují na kvalifikované manuální pozice (řemeslníci, kvalifikovaní výrobci, opraváři) a nekvalifikované manuální pozice (pomocní a nekvalifikovaní pracovníci). V obou případech se jedná o zhruba stejně velké skupiny, které dohromady představují necelých šedesát procent zaměstnaných cizinců. Na třetím místě se nacházejí manuální pracovníci obsluhující stroje a zařízení. Všechny tři kategorie manuálních pracovníků dohromady tvoří 72 % všech pracujících cizinců v Česku evidovaných úřady práce (ČSÚ, 2007). Obsazování pracovních míst je v národním hospodářství diferencováno podle země původu imigrantů. Jestliže pracovníci ze starých členských zemí EU obsazují především prestižnější pozice (například řídicí a manažerské posty, vědecká povolání atd.), pak pracovníci z méně ekonomicky rozvinutých třetích zemí se koncentrují převážně v pozicích méně prestižních a v nekvalifikovaných povoláních představují nejsilnější skupinu. Mezi těmito dvěma poměrně vyhraněnými skupinami zaujímají „středovou“ pozici imigranti z nových členských zemí EU (ibid.).

Významným tématem v kontextu pracovní migrace je konkurence, kterou imigranti představují pro domácí pracovní sílu, a z ní plynoucí riziko nezaměstnanosti domácí populace. Podle vlivné teorie Edny Bonacich (1972; Bonacich in Waldinger, 2000) je konkurence východiskem pro vysvětlení procesů vytlačování imigrantů do nevýhodných nebo méně žádaných pracovních pozic i pro interpretaci etnických konfliktů. Na vymístění přistěhovalců z lepších povolání na horší pracovní místa mají zájem především zaměstnanci, kteří se obávají snižování mezd. Majitelům naopak vyhovuje, že imigranti jsou ochotnější vykonávat i hůře placené, neprestížní práce. Příchodem imigrantů se tedy pracovní trh štěpí podle etnických a národnostních linií. Nerovnosti etnické rozděleného trhu jsou podle Bonacich patrné v tom, že za stejnou práci jsou dvojnásobně placeni standardy, nebo by byly, pokud by stejnou práci vykonávaly osoby patřící na jedné straně k většinové skupině a na straně druhé k etnické menšině. Větší ochota imigrantů

přijmout horší pracovní - a koneckonců i společenské - postavení, je založena na několika okolnostech. Přistěhovalci většinou přichází z ekonomicky slabších zemí, a proto mají odlišné nároky na výši mezd v porovnání s domácí populací. Kontext, kterým poměřují příjmy, je alespoň zpočátku odlišný kvůli rozdílným životním standardům. Související okolností je mnohdy dočasný charakter jejich migrace: ať už je dočasnost pobytku faktická nebo jen původně plánovaná a později opuštěná. S nízkou prestiží povolání se mohou snáze vyrovnat, protože své postavení nepoměřují z hlediska aktuálního postavení ve společnosti, ve které pobývají na přechodnou dobu.

Pioreho (1979) teorie segmentace trhu na primární a sekundární trh práce vychází z podobných předpokladů. Piore ale na rozdíl od Bonacich zastává názor, že k vzájemné konkurenci mezi přistěhovalci a domácími pracovníky nedochází, protože oba segmenty jsou relativně oddělené. Zatímco Bonacich předpokládá, že k rozštěpení trhu dochází až po příchodu imigrantů, Piore předpokládá, že trh je segmentován ještě před jejich příchodem a etnizace některých pracovních pozic je až sekundárním důsledkem. Bonacich předpokládá, že rozštěpení trhu je výsledkem obrany zaměstnanců proti konkurenci levnější pracovní síly, Piore naopak poukazuje spíše na zájmy zaměstnavatelů a na logiku kapitalistické ekonomické reprodukce. Část pracovních pozic je takového charakteru, že vyžadují nekvalifikovanou nebo málo kvalifikovanou pracovní sílu, která je flexibilní a přijme i nestálá pracovní místa. Zaměstnavatelům se tedy vyplatí, pokud investují především do svých kvalifikovaných kmenových zaměstnanců a část práce zajistí fluktuujícími zaměstnanci. Podle Bonacich je rozštěpení trhu do značné míry důsledkem spíše mimotržních faktorů, jako je konflikt zájmů mezi přistěhovalci a domácími zaměstnanci, zatímco Piore klade důraz na obě roviny - na potřeby zaměstnavatelů v tržním hospodářství i na kulturně sociální a politické okolnosti.

Určitý klíč k zhodnocení obou závěrů poskytují výpovědi zaměstnavatelů. Pokud totiž najímají imigranty především kvůli stlačení mzdových nákladů (a flexibilitě), pak imigranti skutečně konkurují domácí síle. Pokud však ti, kdo rozhodují o uzavření zaměstnaneckého poměru, najímají imigranty kvůli nedostatku domácí pracovní síly, pak imigranti domácí pracovní síle nekonkurují, protože se pohybují na specifickém segmentu pracovního trhu.

Následující citace z rozhovoru je dobrým reprezentantem výroků zaměstnavatelů na přímou otázku, proč vlastně angažují cizince.

*„Nejsou Češi. Nejsou, nejsou. Už jsem uvedený na úřadu práce, rok. Rok mám, normálně, žádám zaměstnance. Žádný, nikdo nepřijde a když přijdou, přijdou a nechťejí dělat... Chťejí razítka... Cizinci si váží práce.“*  
(majitel bistra, pan A.)

Tomuto výroku odpovídají ekonomické podmínky v České republice. Počet volných pracovních míst činil k 31. 8. 2007 133 407, což je nejvíce od roku 1991, kdy se tato sta-

tistika začala sledovat. Největší problém s nedostatkem pracovníků je v současnosti v odvětvích vyžadujících manuální pracovní sílu. V červnu 2007 chybělo například 18 448 kovodělníků, 14 411 pomocných dělníků, 13 606 stavebníků a horníků a 12 656 montérů (Němeček, 2007). Jedná se přitom pouze o orientační čísla, protože řada volných míst není nahlášena vůbec.

*„Volná pracovní místa, jich je málo na těch úřadech práce proto, protože zákon nepostihuje to, když nenahlásím volné pracovní místo. Proč bych to dělal? Ten úřad práce je pro mě nepoužitelná funkce. V podstatě mimo to, když chci zaměstnat cizince. Tam je to důležitý. Ale když nechci zaměstnat cizince, je úřad práce pro mě nejhorší dodavatel pracovní síly, jaký může být. Proto je tak málo pracovních míst nahlášených na úřadech práce.“*

(majitel průmyslového podniku, pan Ch.)

Čeští zaměstnavatelé, zvláště ti, kteří nabízejí nejméně zajímavá místa, chápou klienty úřadů práce spíše jako formální žadatele o razítka, kteří si do jejich firem chodí potvrdit status zájemce o práci.

*„Bohužel z těch asi sedmi lidí, kteří se přišli vlastně podívat, svým způsobem už asi šedesát až sedmdesát procent z nich ve skutečnosti šlo jenom pro razítka. Ten zbytek buď byl totálně nepřizpůsobilej, nebo jak bych to řekl, takovej, že na první pohled vůbec nevzbuzoval důvěru, že by sme jich mohli nechat někde pracovat samých anebo přímo řekli, že měli úplně jinou představu a že prostě museli, protože jich poslali z toho pracovního úřadu, a kdyby nešli, tak by asi riskovali nějaké postih nebo odebrání podpory.“*

(majitel zemědělské firmy, pan V.)

Někteří zaměstnavatelé tedy v žádném případě cizince nechápou jako konkurenty nezaměstnaných, ale jako vyřešení personálních problémů spojených s nedostatkem zájemců o nabízenou práci. Znamená to tedy, že pravdu má spíše Piore? Tomu by nasvědčovaly i další statistické ukazatele. Průměrná míra nezaměstnanosti byla v roce 2007 podle údajů Českého statistického úřadu 5,3 %, což je nejnižší úroveň od konce roku 1997, kdy v podstatě skončila éra velmi nízké nezaměstnanosti. Naproti tomu počet pracujících cizinců i s klesající nezaměstnaností každoročně od roku 2002 roste a v minulém roce dosáhl téměř čtvrt milionu. Ekonomika je tedy schopna pojmout daleko více pracovních sil, než kolik je nyní k dispozici z místních zdrojů.

Předložené argumenty nasvědčují tomu, že cizinci domácí populaci nekonkurují. Na druhou stranu ale někteří zaměstnavatelé poukazují i na problémy, které s flexibilní pracovní silou cizinců nemusí řešit.

*„...tady faktor hraje to, že oni jsou mimo rodinu. To znamená chlap, kterej je mimo rodinu, tak má čas pracovat. On když už je tady... když už jsem venku a jsem tam proto, abych vydělal peníze, pro nic jiného, že, jinak bych tam nejezdil, tak se snažím ty peníze vydělat. To znamená dělám tolik, kolik*

snesu. *Kdežto Čech, když zaměstná Čecha, tak ten mě ráno přijde na sedm nebo možná na osm, když se mu nebude chtít, nepříjde vůbec a v tom je vlastně celý problém.*"

(majitel stavební firmy, pan Ž.)

Ochota cizinců pracovat „nadoraz“ a jejich vstřícnost vůči požadavkům pracovat i nad rámec běžné pracovní doby je tedy zaměstnavateli také brána v úvahu, což představuje přímou konkurenci pro české zaměstnance. Podobně je při náboru cizinců zahrnuta do rozhodování o nabídce pracovního místa i výše akceptované mzdy.

*„Máme s tím obrovský problém, protože hotel není vyloženě restaurační zařízení, čili tady jsou akce a tak, čili té práce není tolik, tím pádem jsou placeni průměrně a za průměrný plat, protože podpora v nezaměstnanosti je u nás relativně vysoká, tak každý je radši nezaměstnaný a dělá potom načerno. A když já chcu zaměstnat někoho oficiálně, řekne, že chce... Příklad - dávám deset, tak řekne, že chce třináct. Takže tady je ten problém a když nemám zisk, tak nemůžu, ta restaurace je vždycky ztrátová, tak mám proto ten problém. Takže musím omezovat otvírací dobu, je to antiproduktivní, ale člověk musí vycházet z toho, nemůže být ztrátový jako, takže proto.“*

(majitel hotelového zařízení, pan S.)

Z citace vyplývá, že výši mzdy tento zaměstnavatel odvozuje z kontextu vlastního podnikání a ochota cizinců akceptovat nižší platy je spíše jejich „sekundární“ kompetitivní výhodou. České občany odmítal na základě nekompatibility vzájemných představ o spravedlivé výši platu. Imigranti mu tedy nebyli alternativou z hlediska možnosti snížit nabízený plat, ale z hlediska ochoty přistoupit na jeho představu adekvátní mzdy.

V dotazníku jsme se zeptali, zda zaměstnavatelé stanovují výši mzdy právě s ohledem na předpokládanou úroveň platů v zemích, odkud cizinci přicházejí. Tuto strategii deklarovalo pouze 5 % respondentů a drtivá většina se k ní nehlásí. Předpoklad Bonacich, že existují odlišné mzdové standardy diferencované podle etno-národní příslušnosti, se tedy nepotvrdil. Zároveň respondenti v dotazníku uváděli, že mezi nejdůležitější motivy k najímání cizinců patří neochota domácích zaměstnanců pracovat za nabízené platy (58 %). S ní úzce korelovala položka zjišťující to, zda zaměstnavatelé vnímají cizince jako aktéry, kteří jsou ochotni nabízené nižší mzdy přijmout, což potvrdilo stejné procento dotázaných. To tedy spíše potvrzuje Pioreho předpoklad: cizinci zaplňují ta místa, o která i kvůli výši mzdy není velký zájem. A protože zaměstnavatelé tvrdí, že nenabízí mzdy podle toho, zda se jedná o imigranty či domácí pracovníky, nejsou nízké mzdy důsledkem imigrace, ale spíše odráží charakter povolání a potřeby zaměstnavatelů. Je však diskutabilní, zda je mzda stanovena bez ohledu na fenomén migrace. Je třeba vzít v úvahu, jestli cizinci českým zaměstnancům částečně nekonkurují. I když pravděpodobně nesnižují úroveň nabízených mezd, nemají přece jen vliv na ochotu

**Tabulka č. 1: Důvody zaměstnávání zahraničních pracovníků na manuálních pozicích (%)**

Nedostatek vhodných domácích pracovníků	75
Větší ochota cizinců pracovat přesčas dle požadavků zaměstnavatele	62
Větší ochota cizinců pracovat v nestandardní pracovní době (sobota, neděle)	61
Větší ochota cizinců pracovat za nižší mzdy	58
Neochota domácích pracovníků pracovat za nabízenou úroveň mzdy	58
Větší ochota vykonávat různé typy prací	55
Větší ochota cizinců pracovat na směny	53
Osobní zájem cizinců o práci ve Vaší organizaci	48
Větší pracovní nasazení cizinců	40
Nižší nároky cizinců na pracovní podmínky	39
Aktivnější přístup k plnění pracovních úkolů	37
Možnost zaměstnat cizince krátkodobě	34
Specifická odbornost/kvalifikace zahraničních pracovníků	24

Zdroj: autoři

zaměstnavatelů vyjednávat s českými občany o navýšení mezd? Je totiž otázkou, jaké strategie by ve skutečnosti zaměstnavatelé volili, pokud by se jim na volná místa nehlásili ani cizinci. To je však pouhá spekulace. Piore tvrdí, že by ani v takovém případě k navýšení reálných příjmů stejně nemohlo dojít. V důsledku zlepšení platů v sekundárním sektoru by byl vyvolán tlak na mzdy i v lépe situovaných povoláních. A mzdová diference by se prostřednictvím inflační spirály opět obnovila.

Lze tedy nakonec získané poznatky chápat jako potvrzení teze o tom, že imigranti nepředstavují přímou konkurenci domácích pracovníků? Tomu by odpovídalo zjištění, že nedostatek pracovní síly byl v dotazníkovém šetření nejdůležitějším motivem respondentů pro najímání cizinců, jak ukazuje tabulka č. 1.

Na dalších místech se objevila časová flexibilita zahraničních pracovníků. Domácí zaměstnavatelé si cení ochoty cizinců pracovat přesčas či pracovat v nestandardní pracovní době. Až na čtvrtém místě se objevují motivy spojené s platovými podmínkami. Ve světle zprůměrovaných čísel se tedy otázka výše mezd jeví zaměstnavatelům jako druhotný problém.

Také v rozhovorech byl nedostatek českých zaměstnanců ústředním tématem, kterým zaměstnavatelé objasňovali svoji strategii angažovat cizince. Ostatní témata pak na nedostatek pracovní síly navazovala.

*„Ten důvod v té době byl ten, že nebyl na našem trhu člověk, který by byl ochoten nastoupit do práce a prostě pracovat, jo?... To znamená, že oni (cizinci - pozn. aut.) v té době byli ochotni nastoupit do práce, neohlíželi se na to, jestli mají, já nevím co, po čtyřech hodinách nárok na půlhodinovou přestávku nebo ne. A prostě byl úkol, tak čtrnáct dní se jelo v tahu a hlavně největší byl důkaz toho, že oni tady nebyli vázani nějakým rodinným životem, byli to svobodní mladí kluci, kteří neměli volnočasové aktivity, a problém byl ten, že tuzemec ve dvě hodiny už se staral o to, aby byl ve čtyři hodiny na fotbale.“*

(spolujemitel řemeslnické firmy, pan. R.)

Z dotazníkového šetření je také zřejmé, že se témata flexibility mezd a nedostatku pracovníků prolínají. Téměř 40 % respondentů uvedlo, že nedostatek domácích zájemců,

flexibilita cizinců i výše nabízených mezd jsou okolnosti, které rozhodly při náboru imigrantů. Motivace zaměstnavatelů spíše dávají za pravdu Pioremu, ale ukazuje se, že část míst je obsazena zároveň i s ohledem na výhody spojené se mzdami a s flexibilitou cizinců, která je kladena do kontrastu s českými zaměstnanci. To znamená, že ideu oddělených nekonkurenčních trhů lze spíše považovat za analytický ideální typ. Navíc část zaměstnavatelů – připomeňme, že se však skutečně jedná o početně malou skupinu - deklarovala, že upravují mzdy s ohledem na to, že najímají imigranty z ekonomicky slabších zemí, jak předpokládá Edna Bonacich. Oba autoři opomíjí „zaměstnanecovou tíseň“ zaměstnavatelů vyplývající z toho, že firmy a organizace operují v konkrétní lokalitě. Počet zaměstnanců, které lze rekrutovat, závisí na počtu potenciálních pracovníků žijících v daném místě, které je vymezeno dopravní sítí a především zvyklostí dojíždět za prací. Zvláště v podmínkách České republiky, která je charakteristická nízkou ochotou obyvatel stěhovat se za prací, je nutno s tímto aspektem počítat (Horváth, 2006). V nynějším období ekonomického růstu a klesající nezaměstnanosti lze tedy předpokládat, že nedostatek pracovníků není odvozen pouze z charakteru pracovních míst.

Jan Rath (Rath, 2000; Rath, 2001; Rath a Kloosterman, 2000) upozorňuje na to, že v úvahách o ekonomických strategiích imigrantů často chybí zohlednění právního rámce, který také podstatně vymezuje možnosti jejich jednání. V České republice neprobíhá segmentace pracovního trhu pouze na základě interakce nabídky a poptávky, ale je ovlivněna i politikami regulujícími migraci a práci cizinců. Současné normy přímo podporují vznik nekonkurenčních si trhů práce tak, jak je vymezuje Piore. Občané zemí mimo EU/EHP a Švýcarska potřebují pracovní povolení, které je vydáno pouze na místa, o která čeští občané dlouhodobě neprojevují zájem.

Posledním argumentem korigujícím teorie Bonacich a Pioreho je existence ekonomik samotných imigrantů, kteří svými podnikatelskými aktivitami vytvářejí nové pracovní příležitosti a interní pracovní trhy, které jsou určeny pro členy vlastní skupiny (Light, 2005; Light a Gold, 2000; Waldinger et al., 2006). V České republice jsou nejviditelnější

ším příkladem Vietnamci, kteří svým podnikáním vytvořili ve svých firmách nová místa pro další imigranty a část z nich nabízí i domácí pracovní síle.

## Nemanuální pracovní pozice

Počet migrujících kvalifikovaných pracovníků vykazuje z hlediska celkového mezinárodního pohybu lidí nárůst. „Výzkum trhů práce členských zemí OECD uvádí, že ve většině z nich soustavně roste podíl cizinců a imigrantů na pracovní síle, což je trend, kterého se nedotkl nedávný ekonomický pokles.“ (SOPEMI, 2004: 4). Ve většině zemí OECD se v blízké budoucnosti očekává nedostatek vysoce kvalifikovaných imigrantů v souvislosti s tím, jak budou ekonomiky těchto zemí čím dál častěji založené na znalostech a jejich manuální pracovní pozice se budou přesunovat do zahraničí (SOPEMI, 2007: 60). Význam tohoto typu migrace tedy pravděpodobně ještě nadále poroste.

V zemích tzv. staré patnáctky EU jsou cizinci - v porovnání s domácí populací - nadreprezentováni v nekvalifikovaných profesích a zároveň v povoláních vyžadujících vysokoškolské vzdělání (Münz, 2007). Stejný trend platí i v Česku. Zatímco základní vzdělání má 7 % občanů zaměstnaných v národním hospodářství, pak z celkového počtu evidovaných cizinců je to několiknásobně víc, celá jedna čtvrtina. U vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců není tento rozdíl tak dramatický, přesto je jednoznačný: 14 % versus 22 % (Horáková, 2007). Tyto statistiky ukazují, ve kterých typech pracovních míst je proporcčně největší nedostatek domácích zájemců.

Kvalifikovaní odborníci s vysokoškolským vzděláním jsou však pouze jednou částí širší skupiny nemanuálních kvalifikovaných pracovníků. Nemanuální pracovníky jsme obecně identifikovali jako zaměstnance, kteří vykonávají povolání vyžadující vesměs ukončené středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání a jejichž práci lze označit jako duševní, vyžadující konkrétní odbornou znalost. Pro deset nejpočetnějších imigrantských skupin platí, že nemanuální pracovníci představují zhruba 22 % cizinců evidovaných na úřadech práce (ČSÚ, 2007)<sup>8</sup>.

Motivace zaměstnavatelů k najímání nemanuálních pracovníků jsou poněkud - ne však úplně - odlišné od těch, které deklarují při najímání manuální pracovní síly. Například otázky mezd a flexibility zde hrají jen okrajovou roli. Na prvním místě se jako důvod pro angažování zahraničních pracovníků objevuje specifická odbornost a kvalifikace, která je velmi těsně propojena s motivem nedostatku vhodných kandidátů. Tato provázanost byla patrná jak v dotazníku, tak v rozhovorech.

*„Kdybych tady našel kvalifikovaného postdoka, čili pracovníka..., pak bych se pravděpodobně nesnažil získat výzkumného pracovníka někde z Indie, to je celkem jednodušší našeho pracovníka zaměstnat... Pokud bych si měl vybrat mezi našim kvalifikovaným pracovníkem řekněme na úrovni*

*postdok a zahraničním postdok, tak bych bral toho našeho.“*

(vedoucí pracovník výzkumného pracoviště, pan A.)

Akademická instituce je zvláštním prostředím, kde znalost místního jazyka není určující. Naproti tomu jsou povolání, kde jeho znalost zanedbat nelze.

*„Je to prostá poptávka po zaměstnanci, opět těmi našimi dvěma kritérii je kromě češtiny, která je nezbytností, je právě profesní zdatnost, to znamená našim zájmem je vybrat toho nejlepšího a jestli je to Čech nebo je to Slovák nebo je to Polák, to už v tom nehraje roli, to znamená pro nás motivací je profesně nejzdatnější pracovník, který je v současné době na pracovním trhu k máni. Pro nás je nejvýznamnější částí právě ta kvalifikace. Je to ta zdatnost, profesní zdatnost toho člověka...“*

(personální pracovnice státní instituce, paní B.)

Kromě akademických pracovišť vytváří prostředí, které není závislé na používání místního jazyka, také firmy zapojené do globální ekonomiky. Jak uvádějí Koser a Salt (1997), přesuny kvalifikovaných odborníků jsou ve stále větší míře propojeny s fenoménem globalizace. Podle zjištění z dotazníku manuální pracovníky častěji zaměstnávají organizace soukromé, bez zahraniční účasti, organizace, které nejsou součástí nadnárodní společnosti a působí na lokální či regionální úrovni. Naproti tomu imigranty na nemanuální pracovní pozice v našem souboru angažují především organizace ze sféry veřejného sektoru nebo nestátní neziskové organizace, organizace s majoritním vlastním pocházejícím ze zahraničí, organizace, které jsou součástí nadnárodních společností a organizace působící na mezinárodní úrovni.

Angažování cizinců prostřednictvím velkých nadnárodních firem či firem se zahraniční účastí má několik znaků. První se vztahuje ke strategii vyslání (dosazení) části vedoucích pracovníků přímo ze zahraničí, což je spíše otázka personální politiky než problém nedostatku vhodných kandidátů.

*„Dva pánové, tak to jsou pánové, kteří vlastně jsou sem vysláni z naší mateřské společnosti od našeho vlastníka, jsou to pánové, kteří mají, jeden je to spíš odborný manažer ve sféře financí, ten druhý člověk je spíše člověk, který má na starosti nějakou operativu řízení společnosti, rozvoj společnosti.“*

(vedoucí pracovník mezinárodní finanční společnosti, pan K.)

Druhý faktor, který je ovšem společný i pro nábor cizinců na manuální práci, lze pojmenovat jako zlom v růstu poptávky po specifické pracovní síle v dané lokalitě v důsledku příchodu velkých mezinárodních organizací.

*„Ta naše situace je poměrně jasná. Ty naše pozice, které hledáme, jsou poměrně specifické, chceme po těch lidech, aby toho*

*poměrně hodně uměli a ten český trh na druhou stranu není tak velký. Takže pakliže to bude někdo ze zahraničí a bude mít ty samé zkušenosti, dovednosti, tak není tady v podstatě důvod, proč ho nezaměstnat.“*

(personální pracovnice nadnárodní firmy, paní L.)

Tyto velké firmy navíc s nedostatkem lokálních pracovníků počítají a mají vybudované příslušné rekruční strategie i ideologii, která je otevřená, liberální.

*„Je to nějaká kultura a politika firmy, že chceme být otevřená firma všude ve světě, a je to docela běžné, že i naši kolegové pracují venku na tu kratší, tu delší dobu, vlastně naše firma i interně inzeruje místa, která jsou volná vlastně v rámci celého světa, může se tam přihlásit kdokoli odkudkoliv, takže se snažíme, aby to prostě byla jedna firma, no... jeden svět.“*

(personální pracovnice nadnárodní firmy, paní L.)

To, zda-li personalisté s danou rétorikou osobně (ne)souhlasí, je v tomto případě druhotné, protože se jí musí alespoň navenek přizpůsobit, chtějí-li se ve firmě uplatnit.

*„Firma má nějaké hodnoty... Je to firemní kultura, mám to i v tom náborovém sloganu, který třeba používám na internetu, není to jenom ve vztahu k rase, k pohlaví nebo k postizení, ale i třeba tady k tomu...“*

(personální pracovnice nadnárodní firmy, paní L.)

Idea rovných šancí však není zmiňována pouze společnostmi, působícími v mezinárodním kontextu.

*„Obecně to platí nejen pro tu sféru naší, výzkumnou, že ta otevřenost musí platit pro všechny a ty preference mají být nebo by měly být v tom přijímání založeny především na kvalifikaci a na schopnostech.“*

(vedoucí pracovník výzkumného pracoviště, pan A.)

Zatímco u manuálních pracovníků zaměstnavatelé zdůrazňují především nedostatek domácích pracovníků, který je založen na nezájmu či nevhodnosti adeptů, pak v případě vysoce kvalifikovaných zaměstnanců vycházejí i z rétoriky rovných šancí. To, že otevřenost a rovné šance nejsou použity v kontextu nekvalifikovaných a nízké kvalifikovaných zaměstnanců odkazuje možná ke kulturnímu pozadí našich respondentů, ale pravděpodobně také odráží i percepce hierarchického členění představ o tom, kdo je v Česku vítaným cizincem.

Tento „spodní proud“ motivací má určitou (zatím však slabou) oporu ve veřejných politikách. Podle Robyn Iradale (2001) jsou mezinárodní přesuny kvalifikovaných pracovníků ovlivňovány především potřebami příslušných lokálních trhů práce. Zaměstnavatelé, kteří tyto přesuny vyžadují, podporují i nástroje státních politik. Ty vychází z předpokladu, že kvalifikovaná pracovní síla je pro domácí ekonomiku přínosnější a že se tyto imigranti i snáze integrují (Liebig, 2007;

Baršová a Barša, 2000). V Česku funguje program řízeného přistěhovalectví Legální migrace, otevřená šance - Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, jehož pětiletá pilotní fáze letos (2008) končí.

V 90. letech se začal především v souvislosti s rozpadem socialistického bloku diskutovat problém podzaměstnanosti a „brain waste“, kdy se kvalifikovaní odborníci vydávali do zahraničí a přijímali zaměstnání, která neodpovídala jimi získané kvalifikaci (Iredale, 2001; Kofman, 2000; Koser, Salt, 1997). O tomto fenoménu lze diskutovat i v kontextu České republiky. Podle údajů z evidencí úřadů práce (viz Horáková, 2007) 15 % nejvýše kvalifikovaných, tj. vysokoškolsky vzdělaných, cizinců pracuje na pracovních místech, která tuto kvalifikaci nevyžadují. A u středoškolsky vzdělaných imigrantů je tento podíl ještě vyšší: 38 %. Je otázkou, zda nakonec Česko po pilotní fázi rozvine zpracovaný systém přijímání kvalifikovaných imigrantů, jako má například Austrálie. Ale vytýčený cíl přilákat do Česka kvalifikované pracovníky je koncepčně v nesouladu s existujícím problémem „brain-waste“, kterému zatím není věnována adekvátní pozornost.

## Závěr

Čeští i zahraniční zaměstnavatelé se na českém trhu práce potýkají s nedostatkem pracovních sil, přičemž tento problém řeší ve vztahu k manuálně i nemanuálně pracujícím. Jejich odpovědi na otázky ohledně motivací k najímání zahraničních pracovníků jsou přes tento společný znak diferencovány. Zatímco pro obsazení volných manuálních pozic je důležitá časová flexibilita zaměstnanců a jejich ochota přistoupit na obecně nižší úroveň nabízených mezd, pro nemanuální povolání je důležitou okolností vyžadovaná kvalifikace. Nedostatek zaměstnanců je tedy v prvním případě z pohledu zaměstnavatelů do značné míry způsoben nezájmem českých občanů. V případě kvalifikovaných a vysoce kvalifikovaných povolání nejde o problém nezájmu pracovníků o nabízené pozice, ale o to, že „nejsou Češi“ – tedy že chybí lidé s odpovídajícím vzděláním či kvalifikací. Proto se také v debatě o konkurenci mezi domácími (ne)zaměstnanými a imigranty kloníme k závěru, že cizinci nepředstavují přímou konkurenci domácím pracovníkům. Přesto je nutné vzít v potaz konkurenci nepřímou, zprostředkovanou zahrnutím sociálního faktu imigrace do konstituování strategií zaměstnavatelů, kteří tak mohou počítat se specifickou pracovní silou. Negativním jevem, kterému zatím nebyl věnován dostatek pozornosti, je problém podzaměstnanosti nezanedbatelné části pracujících imigrantů. Česko na jednu stranu kvalifikované pracovníky láká, ale zároveň dostatečně nevyužívá kvalifikaci již v Česku žijících imigrantů.

1 Děkujeme našim kolegům Miroslavě Rakoczyové, Robertu Trbolovi a Pavlu Kofroňovi z brněnského pracoviště Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, kteří se na výzkumu podíleli spolu s námi a kteří nám k analýze poskytli jimi shromážděná data. Stať vznikla s podporou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy – výzkumný záměr Migrující osoby v České

republice – postavení na trhu práce a sociální integrace (NVP2MIGR 2D06002) „Reprodukce a integrace společnosti“ (MSM002 1622408).

- 2 V době vypracování tohoto článku bylo k dispozici pouze 840 vyplněných dotazníků. V následné fázi byly dosbírány dotazníky do celkového počtu 1002. Vzorek je reprezentativní pro populaci subjektů, které jsou úřady práce registrovány jako zaměstnavatelé zahraničních pracovníků.
- 3 Určitou výjimkou je Austrálie, která založila imigrační politiku na preferenci (vysoce)kvalifikovaných přistěhovačů, kteří tak tvoří proporcčně vysoký podíl v celkovém počtu imigrantů (Liebig, 2007).
- 4 Zajímavé postřehy o éře plné zaměstnanosti v polovině devadesátých let prezentoval v Sociologickém časopise Ivo Možný (1994).
- 5 Časová flexibilita se vztahuje k ochotě zaměstnanců pracovat nad nebo mimo rámec obvyklé pracovní doby. K analýze typů flexibility viz například Goudswaard a de Nanteuil (2000).
- 6 Ani jednu z těchto variant nezvolilo 9 % dotazovaných.
- 7 Dalším důsledkem kombinace nedostatku zaměstnanců a těchto regulací jsou pak i různé neregulérní nebo kvazilegální praktiky zaměstnavatelů. Ti se - kromě snahy ušetřit na daních - snaží pracovní místa obsadit navzdory těmto politikám ochrany domácího trhu, které najímání cizinců z takzvaných třetích zemí komplikují (viz také Hofírek a Nekorjak, 200; Nekorjak, 2006).
- 8 Vyšli jsme z dat členěných podle kategorií KZAM - klasifikace zaměstnání - a sloučili jsme pět následujících skupin: zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci; vědeckí a odborní duševní pracovníci; techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci; nižší administrativní pracovníci - úředníci.

## Literatura:

Bonacich, E. A Theory of Ethnic Antagonism: The Split Labor Market. *American Sociological Review*, 1972, vol. 37, s. 549-559. ISSN 0003-1224.

ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS*. [online] 2008 [cit. 2008-02-05]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020108.doc>.

Goudswaard, A. - de Nanteuil, M. *Flexibility and Working Conditions. A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States*. Luxembourg: Office for Official Publications of European Communities, 2000, 153 s. ISBN: 92-828-9767-2.

Hofírek, O. - Nekorjak, M. *Neregulární práce imigrantů v České republice. Sociální práce/Sociální práce*, 2007, č. 2, s. 78-90. ISSN 1213-6204.

Horáková, M. *Zpráva o vývoji pracovních migrací 1993-2006*. Praha: VÚPSV, 2007, 106 s. ISBN 978-80-87007-67-9.

Horváth, R. *Meziregionální migrace obyvatelstva v České republice: Role likviditních omezení. IES Working Paper č. 6* Praha: IES FSV [online] 2006 [cit. 2008-02-05]. Dostupné z: [http://ies.fsv.cuni.cz/storage/publication/1666\\_wp2006\\_6\\_horvath.pdf](http://ies.fsv.cuni.cz/storage/publication/1666_wp2006_6_horvath.pdf).

Iredale, R. *The Migration of Professionals: Theories and Typologies. International Migration*, 2001, vol. 39, no. 5, s. 7-26. ISSN: 0020-7985 [online] [cit. 2008-02-05]. Dostupné z: <http://www.blackwell-synergy.com/doi/pdf/10.1111/1468-2435.00169>.

Kofman, E. *The Invisibility of Skilled Female Migrants and Gender Relations in Studies of Skilled Migration in Europe. International Journal of Population Geography*, 2000, vol. 6, no. 1, s. 45-59 [online] [cit. 2008-02-05]. Dostupné z: <http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/69503265/PDFSTART>.

Koser, K. - Salt, J. *The Geography of Highly Skilled International Migration. International Journal of Population Geography*, 1997, vol. 3, no. 4, s. 285-303 [online] [cit. 2008-02-05]. Dostupné z: <http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/15479/PDFSTART>.

interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/15479/PDFSTART.

Liebig, T. *The Labour Market Integration of Immigrants in Australia. OECD, Social, Employment and Migration Working Papers*, Geneva: OECD Publishing, 2007, no. 49, 63 s.

Light, I. *The Ethnic Economy*. In: Smelser, N. J. - Swedberg, R. *The Handbook of Economic Sociology*, s. 650 - 677. New York: Russel Sage Foundation, 2005. ISBN: 0691044856.

Light, I. - Gold, S. *Ethnic Economies*. New York: Academic Press, 2000, 302 s. ISBN: 0122871553.

Možný, I. *Pokus o mimoekonomické vysvětlení současné plné zaměstnanosti v Českých zemích. Sociologický časopis*, 1994, č. 30, s. 463-473. ISSN 0038-0288.

Münz, R. *Migration, Labor Markets, and Integration of Migrants: An Overview for Europe. Hamburg Institute of International Economics Policy Paper*, 2007, č. 3-6, 54 stran. ISSN 1862-4960.

Nekorjak, M. *Klientský systém a ukrajinská pracovní migrace do České republiky. Sociální studia*, 2006, č. 1, s. 89-109. ISSN 1212-813X.

Němeček, J. *Nedostatek pracovních sil je vážný. Businessinfo.cz* 2007. [online] [cit. 2008-02-05]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/clanek/pracovni-pravo/nedostatek-pracovnich-sil-je-vazny/1000873/45971/>.

OECD *Economic Surveys: United States - Volume 2005, Supplement 4*. 2005, no. 1, sup. 4, 193 stran. ISBN 9264014527.

Piore, M. J. *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press, 1979. ISBN: 0521224527.

Portes, A. - Borocz, J. *Contemporary immigration: theoretical perspectives on its determinants and modes of incorporation. International Migration Review*, 1989, vol. 23, no. 3, s. 606-630. ISSN: 0197-9183.

Rath, Jan. *Do Immigrant Entrepreneurs Play the Game of the Ethnic Musical Chairs? A Critique of Waldinger's Model of Immigrant Incorporation*. In: A Messina (ed.). *A Continuing Quandary for States and Societies: West European Immigration an Immigrant Policy in the New Century*. Greenwood Press, 2001.

Rath, J. - Kloosterman, R. *Outsiders' Business: A Critical Review of Research on Immigrant Entrepreneurship. International Migration Review*, 2000, vol. 34, no. 3, s. 657-681. ISSN: 0197-9183.

Stalker P. *Workers without Frontiers: The Impact of Globalization on International Migration*, Geneva: ILO [online] 2000. [cit. 2008-02-05]. Dostupné z: <http://books.google.com/books?hl=cs&id=Hn13UQ6qCGEC&dq=stalker+workers+without+frontiers&printsec=frontcover&source=web&ots=KyP25h0oMY&sig=yXD8vQXAZvYwH9nasPdlenzMrg#PPA21,M1>.

SOPEMI 2007 *International Migration Outlook*, Geneva: OECD Publishing, 2007. ISBN 9789264032859 [online] 2007 [cit. 2008-02-05]. Dostupné z: <http://www.oecd-bookshop.org/oecd/get-it.asp?REF=8107121E.PDF&TYPE=browse>.

Waldinger, R. et al. *Ethnic Entrepreneurs: Immigrant Business in Industrial Societies*. London: Sage, 2006, 240 s. ISBN: 141964209X.

Waldinger, R. *The Economic Theory of Ethnic Conflict: A Critique and Reformulation*. In Rath, J. (ed.) *Immigrant Businesses: The Economic, Political and Social Environment*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Macmillan Press, 2000, s. 124-141. ISBN 9780333683149.

*Ondřej Hofírek je výzkumným pracovníkem Institutu pro výzkum reprodukce a integrace společnosti na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity.*

*Michal Nekorjak působí rovněž v Institutu pro výzkum reprodukce a integrace společnosti na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity jako odborný pracovník.*