

Výsledky z výzkumu: Zaměstnavatelé a zahraniční pracovní síla

Jiří Vyhlídal

Abstrakt:

Text prezentuje část výsledků výzkumu zaměřeného na zaměstnavatele zahraničních zaměstnanců v České republice. Výzkum podává informace o tom, z jakých sektorů národního hospodářství se nejčastěji rekrutují zaměstnavatelé zahraničních zaměstnanců, z jakých důvodů čeští zaměstnavatelé najímají na práci cizince a jakou roli sehrávají zaměstnavatelé v procesu sociální integrace zahraničních zaměstnanců.

Ve výzkumech realizovaných v České republice je dlouhodobě poměrně značná pozornost věnována pracovním migrantům, zejména oblasti jejich uplatnění na českém trhu práce a jejich životním podmínkám. Výzkum, na kterém spolupracovali Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (dále jen VÚPSV) - výzkumné centrum Brno a Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity Brno - Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti, byl naopak zaměřen na zaměstnavatele těchto cizinců.

Popisovaný výzkum probíhal prostřednictvím dotazníkového šetření, kterého se zúčastnilo 1002 subjektů zaměstnávajících cizince (zejména zástupci malých a středních zaměstnavatelů). Tito zaměstnavatelé museli splňovat následující podmínku: v roce 2006 zaměstnávali buďto cizince ze zemí EU/EHP a Švýcarska, nebo cizince ze třetích zemí s trvalým pobytem v České republice (dále jen ČR), případně zástupce obou skupin.

Vzhledem k tomu, že data byla sebrána v průběhu roku 2007, nemohou reflektovat důsledky hospodářské krize, které se začaly v ČR projevovat ve druhé polovině roku 2008. Metodologie a operacionalizace výzkumu, stejně jako samotný proces sběru dat, je detailně popsán ve zprávě *“Zaměstnavatelé zahraničních pracovníků v České republice a jejich role v procesu sociální integrace”*.

Ze získaných dat vyplývá, že průměrný podíl zahraničních zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců zkoumaných firem není nijak vysoký, pohybuje se kolem 5 %. Sami

zaměstnavatelé však hodnotí jejich přítomnost jako důležitou, což nepochybně souvisí především s vysokou mírou flexibility těchto zaměstnanců, a to jak numerické, tak i funkční a mzdové. Zároveň však platí, že zaměstnavatelé věnují jen minimální pozornost náboru zahraničních zaměstnanců, což má za důsledek nesoulad mezi očekáváními zaměstnanců a zaměstnavatelů. Tento nesoulad se projevuje i v nižších šancích zahraničních zaměstnanců integrovat se do české společnosti, jak ukazuje následující text.

Zaměstnavatelé cizinců

Zahraniční zaměstnance dnes nalezneme ve všech sektorech národního hospodářství, ale v některých z nich (zejména v některých konkrétních oborech) jsou tito zaměstnavatelé nadreprezentováni.

Národní hospodářství je děleno na čtyři sektory: primární (zpracování surovin, lesnictví, zemědělství, atd.), sekundární (zpracování polotovarů, stavební výroba, atd.), terciární (služby) a kvartérní (peněžnictví a pojišťovnictví, nemovitosti, výzkum a vývoj, školství, zdravotnictví atd.).

Jak ukazuje následující tabulka (viz tabulka č. 1), bezmála polovina zkoumaných zaměstnavatelů cizinců (45,8 %) patřila v roce 2007 do terciárního sektoru. V rámci tohoto sektoru působila polovina zaměstnavatelů v odvětvích obchodu a služeb. Druhou největší skupinu tvořili zaměstnavatelé náležející do sekundárního sektoru. Tito zaměstnavatelé představovali 34,9 % všech zaměstnavatelů cizinců v ČR. Pouze 5 % zaměstnavatelů cizinců v rámci sekundárního sektoru nepatřilo do odvětví zpracovatelského průmyslu nebo stavebnictví. Nezanedbatelný podíl zaměstnavatelů cizinců byl také z kvartérního sektoru (15,2 %). V rámci tohoto sektoru se zaměstnavatelé cizinců rekrutují především z oblastí vzdělávání, výzkumu, zdravotní a sociální péče.

V čem se jednotlivé sektory navzájem příliš nelišily, je podíl zahraničních pracovníků na celkovém počtu zaměstnanců u jednotlivých zaměstnavatelů. Ve všech sektorech převažovali zaměstnavatelé, u nichž podíl zahraničních zaměstnanců na celkovém počtu pracovníků nepřesahoval 5 %. Jen u 4,5 % zaměstnavatelů byl podíl vyšší než 50 %, přičemž nejčastěji docházelo ke koncentraci zahraničních zaměstnanců u zaměstnavatelů z primárního sektoru. V tomto sektoru byl u 13 % zaměstnavatelů podíl zahraničních pracovníků vyšší než 50 %. Zde je však třeba zmínit, že do primárního sektoru patřily pouze 4,2 % všech dotazovaných zaměstnavatelů. V ostatních sektorech se podíl zaměstnavatelů s více než 50 % zahraničních zaměstnanců pohyboval mezi 1 a 6 %.

Tabulka č. 1: Klasifikace dotazovaných subjektů dle sektorů národního hospodářství na základě Odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ)¹

sektory národního hospodářství	počet zaměstnavatelů	podíl zaměstnavatelů (%)	redukované sektory
zemědělství, lesnictví, veterinární činnosti, rybolov	34	3,5	primární sektor
těžba nerostných surovin	7	0,7	
celkem	41	4,2%	
zpracovatelský průmysl	197	20,1	sekundární sektor
výroba a rozvod elektřiny a plynu	17	1,7	
stavebnictví	128	13,0	
celkem	342	34,9%	
obchod, služby	221	22,5	terciární sektor
opravy vozidel, výrobků pro osobní potřebu a domácnost	15	1,5	
ubytování, stravování, pohostinství	43	4,4	
doprava, skladování a spoje	47	4,8	
činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu	11	1,2	
finanční zprostředkování	12	1,2	
poradenské činnosti	14	1,4	
zprostředkování práce	13	1,3	
informační technologie	33	3,4	
média	9	0,9	
ostatní veřejné a sociální služby	29	3,0	
činnosti domácností	2	0,2	
celkem	449	45,8%	
instituce veřejné správy	9	0,9	kvartérní sektor
obrana	2	,2	
vzdělávání, výzkum, kultura	76	7,7	
zdravotní a sociální péče	58	5,9	
extraterritoriální organizace a instituce	4	0,4	
celkem	149	15,2%	
celkem	981	100,0%	

¹ Účelem *Odvětvové klasifikace ekonomických činností* je hierarchické třídění ekonomických subjektů podle hlavního druhu ekonomické činnosti, kterou se zabývají bez ohledu na druh vlastnictví a na úroveň používané technologie.

Zaměstnavateli cizinců byly v ČR v roce 2007 nejčastěji soukromé společnosti (86 %), to však neplatilo pro všechny sektory národního hospodářství. V kvartéru, tedy především v oblastech vzdělávání, výzkumu, zdravotní a sociální péče, zaměstnávaly zahraniční pracovníky nejčastěji organizace veřejného sektoru (9 %), soukromé společnosti byly až druhými nejčastějšími zaměstnavateli. Zvláštní formu vlastnictví organizace tvořila družstva, jejichž podíl na civilním sektoru národního hospodářství byl nejnižší (nicméně zájem družstev o zaměstnávání cizinců začal od ukončení výzkumu narůstat). Nemusí přitom jít pouze o družstva soukromých zemědělců, ale také o výrobní a spotřební družstva, veřejné obchodní společnosti apod. Družstva tvořila v roce 2007 cca 2 % zaměstnavatelů zahraničních pracovníků. Na zaměstnávání cizinců se podílely také nestátní neziskové organizace, a to zhruba stejným podílem jako družstva.

Horizontální (sektorová) stratifikace zaměstnavatelů zahraničních pracovníků identifikovala odvětví, do kterých především směřují zahraniční zaměstnanci. Těmi byly obchod, služby, zpracovatelský průmysl a stavebnictví. Jde o odvětví, ve kterých musí nabídka pružně reagovat na poptávku a zahraniční pracovní síla je pro zaměstnavatele zdrojem této flexibility. V důsledku toho je postavení velké části zahraničních zaměstnanců na pracovním trhu značně nejisté.

Důvody zaměstnavatelů pro zaměstnávání cizinců

Důvody zaměstnávání zahraničních zaměstnanců se liší v závislosti na pozici či funkci, na jakou jsou přijímáni. Výzkum rozeznával čtyři základní typy pracovních pozic: první skupinou jsou manuální pracovníci, druhou pak administrativní a technicko-hospodářští pracovníci (dále jen THP), třetí odborníci a specialisté a poslední skupinou jsou manažeři. Zaměstnavatelé uváděli důvody zaměstnávání zahraničních zaměstnanců pro každý z uvedených typů pracovních pozic, na kterých zahraniční pracovníky zaměstnávají, přičemž měli možnost uvést více důvodů současně.

U manuálních pracovníků, ale i u odborníků a specialistů zaměstnavatelé nejčastěji uváděli jako důvod pro zaměstnávání nedostatek domácích zaměstnanců (u manuálních pracovníků to bylo v 75 % případů, u odborníků a specialistů v 61 % případů). Nedostatek domácích zaměstnanců byl poměrně často uváděn i v případě zahraničních pracovníků na administrativních a THP pozicích (ve 42 % případů).

Odlišná situace byla až u manažerských postů. Zde je pro zaměstnavatele primárním kritériem odbornost a kvalifikace těchto osob (63 %), případně jejich zájem pracovat v dané firmě (60 %). Až na třetím místě je jako důvod zaměstnávání cizinců na manažerských pozicích uváděn nedostatek domácích zaměstnanců (47 %).

Je však třeba vnímat kvalitativní rozdíl mezi poptávkou po zaměstnancích na manuální nebo administrativní pracovní pozice a poptávkou na pozice manažerské. To je nakonec

patrné i z celkové struktury zahraničních pracovníků zaměstnaných v ČR. Převážná většina, téměř 70 % z nich, a to jak mužů tak i žen, je zaměstnána na manuálních pozicích. Ze zbylých 30 % tvoří většinu odborníci a specialisté, případně zaměstnanci v administrativě a na THP pozicích. Zdaleka nejmenší část představují manažeři a řídicí pracovníci.

V případě manuálních pracovních pozic byl nedostatek domácích uchazečů o zaměstnání často dán nabízenými mzdovými a pracovními podmínkami. Zaměstnávání zahraničních zaměstnanců často především minimalizovalo mzdové náklady zaměstnavatelů. Především u pracovních pozic s minimálními nároky na vzdělání či kvalifikaci nebyli domácí pracovníci za nabízených podmínek ochotni tato pracovní místa akceptovat.

Přes již zmíněný nízký průměrný podíl zahraničních zaměstnanců v jednotlivých firmách (nejčastěji do 5 %) je jejich význam pro velkou část zaměstnavatelů nezanedbatelný. Bezmála třetina dotazovaných zaměstnavatelů uvedla, že bez zahraničních zaměstnanců by nemohla existovat buďto vůbec, nebo přinejmenším ne ve stávající podobě či ve stávajícím rozsahu. Problém závislosti na zahraniční pracovní síle se týkal především zaměstnavatelů s větším počtem zaměstnanců a samozřejmě zaměstnavatelů s vyšším podílem zahraničních zaměstnanců.

Tato závislost je nerovnoměrně distribuována také mezi jednotlivé sektory národního hospodářství. Nejčastěji byli na zahraniční pracovní síle závislí zaměstnavatelé v primárním sektoru, což vyplývá z již zmíněného vyššího průměrného podílu zahraničních zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců v tomto sektoru. Naopak nejméně byli na těchto zaměstnancích podle vlastního vyjádření závislí zaměstnavatelé v terciárním sektoru.

V této souvislosti je však třeba připomenout význam zahraničních zaměstnanců pro schopnost zaměstnavatelů flexibilně reagovat na změny v poptávce po výrobcích či službách, které nabízejí. Výzkum probíhal v době vrcholící konjunktury, kdy poptávka po výrobcích i službách, a tím pádem i po pracovní síle, byla velmi silná. S příchodem krize a poklesem poptávky to byli právě zahraniční zaměstnanci, kteří často jako první v důsledku poklesu poptávky ztratili zaměstnání. Můžeme tedy hodnotit najímání zahraničních zaměstnanců spíše jako řešení akutního problému nedostatku domácích pracovních sil, vyvolaného konjunkturou, než jako promyšlenou strategií zaměstnavatelů. To nakonec dokládá i to, že bezmála polovina dotazovaných zaměstnavatelů (47 %) neměla zkušenost s aktivním nábořem zahraničních pracovníků založeném na cíleném vyhledávání potenciálních zaměstnanců s požadovanými znalostmi a dovednostmi.

Důsledkem tohoto stavu bylo, že zdaleka ne vždy dostávali zaměstnavatelé, měřeno dosaženým vzděláním zahraničních zaměstnanců, takové zaměstnance, které požadovali. A to i v případě manažerských postů: téměř deset procent zaměstnavatelů zaměstnávalo

zahraniční manažery s nižším než původně požadovaným vzděláním. Naproti tomu u zahraničních zaměstnanců na manuálních pozicích byl zjištěn významný podíl tzv. „overqualified“ (zaměstnávalo je 26 % zaměstnavatelů). I pětina zaměstnavatelů administrativních a THP pracovníků pocházejících ze zahraničí konstatovala, že tito zaměstnanci mají vyšší než požadované nebo dostačující vzdělání.

Tato čísla potvrzují, že otázka rekrutace zahraniční pracovní síly byla přinejmenším v době hospodářské konjunktury značně podceňována. Zaměstnavatele od cíleného náboru zahraničních zaměstnanců odrazovala především komplikovaná administrativa. Polovina oslovených zaměstnavatelů uvedla, že právě administrativní náročnost je největší překážkou zaměstnávání cizinců ze třetích zemí.

Poměrně překvapující byl malý výskyt zaměstnavatelů využívajících tzv. agenturní zaměstnávání. To se dá vysvětlit tím, že tento způsob zaměstnávání zahraničních pracovníků využívají především větší zaměstnavatelé, jejichž podíl v našem vzorku byl relativně malý.

Sociální integrace zahraničních zaměstnanců

Jak se ukázalo ve výzkumu, zahraniční pracovní síla slouží v době růstu především jako prostředek okamžitého a do značné míry nahodilého vykrývání nedostatku domácí pracovní síly. Situace je jiná, i když s jistými výhradami v případě odborníků, specialistů a manažerů, v jejichž případě jsou většinou kritéria výběru přísnější. Cílený nábor ostatních kategorií zahraničních zaměstnanců založený na definovaných kritériích ohledně požadovaných znalostí a dovedností byl spíše výjimkou.

Popsané skutečnosti nutně vedou k předpokladu, že sociální integrace zahraničních zaměstnanců prostřednictvím trhu práce, tedy jejich integrace za asistence zaměstnavatelů, je v mnoha případech velmi obtížná. Například jen přibližně 7 % zaměstnavatelů poskytovalo v době výzkumu svým zahraničním zaměstnancům v manuálních profesích kurzy českého jazyka.

Sociální integrace prostřednictvím trhu práce se nutně dotýká také otázky kvality a jistoty pracovního místa. Ze získaných dat lze usuzovat, že zahraniční zaměstnanci (podobně jako v jiných vyspělých evropských zemích) vykonávají nejrůznější nejistá a dočasná zaměstnání častěji než domácí zaměstnanci. Zaměstnání tohoto typu jsou osudem především zahraničních zaměstnanců v manuálních pozicích. Dvě pětiny zaměstnavatelů uvedly, že zahraniční zaměstnance na manuálních pozicích nezaměstnávají na pracovní poměr na dobu neurčitou, ale volí jinou formu pracovní smlouvy. Není to však praxe více či méně běžná pouze v privátní sféře. Nežádka se k různým formám méně standardních pracovních smluv se zahraničními zaměstnanci uchylují i státní a veřejné instituce.

Závěr

Shrňeme-li základní zjištění provedeného výzkumu, může konstatovat, že:

- zahraniční zaměstnanci tvořili v roce 2007 většinou jen velmi malý podíl zaměstnanců dané organizace, přičemž
- zaměstnavatelé často nevěnovali dostatečnou pozornost procesům rekrutace zahraničních zaměstnanců, v důsledku čehož
- znalosti a dovednosti zahraničních zaměstnanců často neodpovídaly požadavkům zaměstnavatelů.

Výsledkem pak byla situace, kdy nesoulad mezi požadavky zaměstnavatele a kvalitou zahraniční pracovní síly ve svém důsledku poškozoval jak zaměstnavatele, tak zahraniční zaměstnance. Je velmi pravděpodobné, že tyto důsledky jsou daleko viditelnější v době hospodářského poklesu než v době hospodářské konjunktury

Segmenty pracovního trhu, na kterých se pohybuje významná část zahraniční pracovní síly, se vyznačují svým důrazem na flexibilitu, kterou zdá se často domácí pracovní síla není ochotna akceptovat. Na základě získaných dat si můžeme dovolit konstatovat, že zahraniční zaměstnanci často pro tyto zaměstnavatele nejsou nejlepší možnou, ale spíše jedinou možnou volbou.

Pokud mluvíme o sociální integraci zahraničních zaměstnanců, je do značné míry závislá na ochotě zaměstnavatelů investovat do získávání nových znalostí, dovedností a kompetencí u svých zahraničních zaměstnanců (osvojení si jazyka, získání sociálních kompetencí). Tato ochota však bude limitovaná v případě, kdy kvalifikace, znalosti a dovednosti zahraničních zaměstnanců nebudou odpovídat požadavkům zaměstnavatele. Zaměstnavatelé mohou na jedné straně deklarovat svou závislost na těchto zaměstnancích, zároveň je však mohou kdykoli nahradit jinými zahraničními zaměstnanci nebo zaměstnanci domácími, pokud ti budou ochotni akceptovat podmínky nabízené zaměstnavateli. Výsledkem je situace, kdy namísto znalostí a dovedností nabízejí zahraniční zaměstnanci potenciálním zaměstnavatelům jen maximální možnou míru flexibility (mzdové, funkční, časové i prostorové). Zahraniční zaměstnanci tak často ztrácejí svou původní kvalifikaci bez toho, aby získali novou.

Do České republiky přitom přicházejí ze třetích zemí lidé spíše mladší a poměrně vzdělaní, což je příležitost pro obě strany. Je proto nezbytné vnímat problém sociální integrace zahraničních zaměstnanců, především těch, kteří se v České republice hodlají usadit dlouhodobě nebo trvale, jako výzvu, na kterou je třeba odpovídajícím způsobem reagovat.

Celá zpráva je dostupná zde: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_255.pdf

O autorovi:

Autor je absolventem Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně a Faculty of Social Sciences, Katholieke Universiteit Leuven. Působí jako výzkumný pracovník na Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí v Brně, kde se v současnosti věnuje především problémům trhu práce a pracovní migrace.