

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Diplomová práce

Robert Cvik

© 2013 ČZU v Praze

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Migrace pracovních sil v Česko – rakouském příhraničí", jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne datum odevzdání

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval Ing. Josefu Zilvarovi, Cs. C., za cenné rady, vstřícnost, připomínky a její odborné vedení, které mi poskytl při zpracování práce na téma Migrace pracovních sil v Česko – rakouském příhraničí.

Obsah

1. Úvod.....	7
2. Cíl práce, metodika práce.....	8
2.1. Cíl práce.....	8
2.2. Metodika.....	8
3. Základní vymezení pojmu migrace a její typologie.....	9
3.1. Pracovní migrace.....	9
3.1.1. Pobídková migrace.....	10
3.1.2. Poptávková migrace.....	10
3.1.3. Pobytová migrace.....	10
3.1.4. Dojížděková migrace - pendleři.....	11
4. Zahraněční pracovní síla, jako nepostradatelná součást moderních pracovních trhů... 11	
4.1. Mezinárodní migrace a remitence.....	11
4.2. Nelegální migrace s ekonomickým podtextem a její rizika.....	12
4.3. Regulace ekonomické migrace v rámci Evropské unie.....	14
4.3.1. Legislativní rámec ekonomické migrace Evropské unie.....	15
4.4. Nelegální ekonomické aktivity migrantů a politika Evropské unie.....	16
4.5. Ekonomické přistěhovalectví v rámci Evropské unie a snaha o jeho regulaci.....	18
4.5.1. Projekt Zelená kniha.....	19
4.5.2. Projekt modré karty.....	21
4.5.3. Migrace a Lisabonská smlouva.....	22
4.5.4. Další plány Evropské unie v oblasti migrace.....	22
5. Imigranti v Evropské unii se zvláštním statutem.....	24
5.1. Status dlouhodobě pobývajících rezidentů.....	24
5.2. Pracovníci ve výzkumu.....	24
5.3. Pobyt za účelem studia.....	25
6. Evropská unie a otázka nelegálního převaděčství.....	25
7. Možnosti uplatnění cizinců na rakouském pracovním trhu.....	26
7.1. Právní úprava pracovní migrace v Rakousku – cizinecké právo.....	27
7.1.1. Povolení na základě červeno – bílo – červené karty.....	28
7.1.2. Povolení na základě červeno – bílo – červené karty Plus.....	28
7.1.3. Povolení na základě Modré karty Evropské unie.....	28
7.2. Pravidla pro vstup cizinců na rakouský pracovní trh – Zákon o zaměstnávání cizích	

státních příslušníků.....	29
7.2.1. Povolení k výkonu zaměstnání.....	29
7.2.2. Povolení k práci.....	30
7.2.3. Výjimečné pracovní povolení	30
7.2.4. Pracovní povolení k sezónní práci	31
7.3. Integrace pracovních migrantů v Rakousku	31
7.4. Uprchlíci z bývalého Československa versus pracovní migranti z ČR a jejich integrace na rakouském pracovním trhu	32
7.5. Situace po roce 1989	34
7.6. Možnosti a využití rakouského pracovního trhu ze strany občanů České republiky před vstupem do Evropské unie	34
7.7. Legislativa upravující přístup českých občanů na rakouský trh práce po vstupu České republiky do Evropské unie.....	35
7.8. Aspekty problematiky vznikající s institutem migrace v Rakousku	37
7.8.1. Nelegální ekonomická migrace v Rakousku.....	37
7.8.2. Způsoby neoprávněného zaměstnávání cizinců v Rakousku	37
8. Praktická část	39
8.1. Hornorakouský region	39
8.2. Obecná struktura vybraných obcí v České republice dislokovaných v příhraniční oblasti s Horním Rakouskem	40
8.2.1. Lipno nad Vltavou, Frymburk.....	40
8.2.2. Loučovice	43
8.2.3. Vyšší Brod	45
8.3. Charakteristika společnosti.....	48
8.3.1. Charakteristika společnosti z pohledu zaměstnanců z České republiky	49
8.3.2. Dotazníkové šetření.....	49
8.3.3. Výsledky dotazníkového šetření	50
8.3.4. Průzkum mezi potencionálními zájemci o práci v Rakousku	57
9. Diskuze o problematice	60
10. ZÁVĚR	62
Seznam literatury:	64
Přílohy:	66

Souhrn

Tato diplomová práce se zabývá problematikou migrace pracovních sil v Česko-rakouském příhraničí. V teoretické části je především vymezena terminologie migrace, jako takové, včetně vysvětlení jednotlivých druhů migrace se zaměřením na její ekonomický podtext. Teoretická část se dále zabývá problematikou ekonomické migrace v rámci Evropské unie včetně snahy o její regulaci. V této práci jsou dále uvedeny nedůležitější legislativní pravidla a opatření, na kterých je problematika migrace postavena. Zvláštní část práce je věnována problematice a legislativě, která souvisí s Rakouskem. Druhá část práce je zaměřena na konkrétní oblasti česko-rakouského příhraničí, a to na Vyšebrodsko, Lipensko a Horní Rakousy. Práce se zde zabývá výzkumem motivů, které jsou dominantní při rozhodování, zda opustit český pracovní trh a hledat uplatnění v Rakousku a dále jaké podmínky musí uchazeč splňovat, aby na rakouském pracovním trhu vůbec uspěl.

Summary

This thesis deals with the issue of labor migration in the Czech-Austrian border. The theoretical part is mainly defined terminology migration, as such, including an explanation of the types of migration, focusing on its economic overtones. The theoretical part also deals with the issue of economic migration within the European Union, including the pursuit of its regulation. In this work are listed below important of legislative rules and measures, which is the issue of migration is built. A special section is devoted to issues and legislation related to Austria. The second part focuses on specific areas of the Czech-Austrian border, on Vyšebrodsko, Lipensko and Upper Austria. The work here deals with the research themes that are dominant in deciding whether to leave the Czech labor market and to look for opportunities in Austria and what conditions the candidate must fulfill to the Austrian labor market ever succeeded.

Klíčová slova:

Pracovník, migrace, příhraniční styk, ekonomický rozvoj, evropská unie, pracovní trh, zaměstnanci.

Keywords:

Worker migration, cross-border relations, economic development, the European Union, the labor market, employees.

1. Úvod

Pojem migrace lze definovat různě. Členění základních druhů migrace určuje především její příčina. Pokud se soustředíme na nejbližší minulost, lze konstatovat, že v minulém století, převládaly jako migrační důvody především válečné konflikty, náboženská nesnášenlivost a nezřídka se jako důvod objevovala i rasová rozdílnost. Ke konci dvacátého století vstupuje masově do hry další faktor, který sice do té doby nebyl úplně neznámý, ale nepatřil mezi určující dominanty. Jedná se o zohlednění ekonomické vyspělosti té které části kontinentu, nebo konkrétní země, která dává do pohybu migrační vlny obyvatel jiných zemí, s cílem vylepšit si reálný příjmový standard a obecně zvýšit životní úroveň.

Pokud budeme chtít tento záměr nějak blíže determinovat, můžeme hovořit o množině ekonomických subfaktorů, projevující se jako ústřední motiv pro výběr cílové země, jakými jsou mzda, cenová hladina, kupní síla, směnný kurz, podíl zahraničních investic, prestiž dané země, ale nakonec třeba i štědrost sociálního systému, která je zpravidla u bohatších zemí na takové úrovni, že může být v nadsázce migračním důvodem sám o sobě. Pokud výše uvedené faktory soustředíme do základních podmnožin, můžeme konstatovat, že důvody, které stojí za migrací obyvatel jedné země do jiné, jsou v zásadě dva. Politické a ekonomické. Nedílnou součástí ekonomické migrace je pak migrace pracovní. Pracovní migrace je určována i jinými mikroekonomickými faktory, než je tomu u klasické ekonomické migrace, kde hraje roli zejména zvýšení životní úrovně, ale do hry vstupuje i např. i kariérní rozvoj či získání nových odborných zkušeností, zdokonalení se, nebo i vylepšení stávající jazykové úrovně.

2. Cíl práce, metodika práce

2.1. Cíl práce

Cílem teoretické části práce je teoretické vymezení pojmů migrace jako takové, včetně vysvětlení jednotlivých druhů migrace se zaměřením na její ekonomický podtext. Teoretická část se bude dále zabývat problematikou ekonomické migrace v rámci Evropské unie včetně snahy o její regulaci.

Cílem praktické části diplomové práce je analýza problematiky migrace pracovních sil v Česko – Rakouském příhraničním regionu, konkrétně pak, v stykového pásu Horních Rakous a Jižních Čech a dále vyhodnocení dopadů na uvedený region v jednotlivých fázích, které jsou vymezeny pro Českou Republiku přelomovými obdobími, jakými jsou např. listopad 89, či vstup naší země do Evropské unie a zhodnocení využití pracovních příležitostí, které se díky vzájemné interakci obou regionů nabízejí. Zvláštní pozornost je pak věnována využití výjimky pro pohyb pracovních sil, které Rakousko společně s Německem uplatnilo směrem k novým členským státům Evropské unie a zejména pak zhodnocení kladů a záporů, které její uplatnění přineslo/nepřineslo z hlediska ekonomického rozvoje obou sousedících oblastí. V rámci praktické části bude provedena analýza vybrané rakouské společnosti a bude provedeno dotazníkové šetření českých zaměstnanců, kteří pracují v této společnosti, tak aby byl naplněn další cíl této práce, což je specifikace důvodů a motivů, které vedou české občany k vyhledání zaměstnání v Rakousku.

2.2. Metodika

Pro zpracování rešeršní části diplomové práce je využita zejména metoda sběru sekundárních dat, tj. odborných poznatků z literárních zdrojů, z odborných článků, právních předpisů a práva Evropské unie a Rakouska zabývající se touto problematikou.

V praktické části je použita metoda sběru sekundárních dat, tj. informací blíže se vztahujících k problematice migrace pracovních v Česko – rakouském příhraničí. Praktická část je dále zpracována metodou analýzy, kdy je provedena analýza rakouské společnosti, která působí v Hornorakouském regionu v blízkosti hranic s Českou republikou. V dané společnosti bude provedeno dotazníkové šetření, kdy dotazníky budou předloženy českým zaměstnancům této společnosti a data budou vyhodnocena a interpretována.

I. Teoretická východiska

3. Základní vymezení pojmu migrace a její typologie

Migraci lze v podstatě chápat jako jistou formu stěhování. Jedná se o pohyb lidí v určitém prostoru a čase, s cílem dosáhnou trvalé změny pobytu. Z pohledu historie se jedná o běžný jev. Za běžný jev pak lze označit i různý vztah nově příchozích obyvatel a zástupců původních komunit a v této souvislosti platí, že se společnost i v hluboké historii vždy snažila dostat migraci pod určitý stupeň kontroly.

V rámci jednoho státu hovoříme o migraci *vnitřní*. Pokud se jedná o migraci mezi dvěma státy, hovoříme o migraci *vnější*. Součástí dělení migrace je i pojmenování, zda-li se jedná o migraci *nucenou* či *dobrovolnou*. Z dnešního pohledu je celkem běžné vydávat se za hranice za prací. V tomto případě hovoříme o migraci *dobrovolné*, i když tento termín nebude vždy ten nejtrefnější, neboť si lze představit situaci, kdy dotyčné osobě nic jiného nezbývá. O migraci *nucené* hovoříme např. v případě válečných konfliktů, živelných pohrom apod.

Již z vymezení základních pojmů je patrné, že se migrace dá dělit do dalších a dalších podskupin, a proto se objevuje snaha o její podrobnější dělení do podmnožin, které by nejlépe vyjadřovaly, o jaký druh se jedná. Patří sem zejména migrace ilegální a stálá, které jsou spojeny s pojmem uprchlictví a zejména pak migrace pracovní.

3.1. Pracovní migrace

Pracovní migrace v Evropě je fenomén, který již od přelomu 18. a 19. století stojí za všimnutí. Zejména mezi zeměmi, jako je Francie, Itálie a Německo, lze již v té době pozorovat vzájemnou migraci pracovních sil na poměrně čilé úrovni. Na přelomu 19. a 20. století se již jednalo o jev naprosto normální.

Stejně, jako předchozí druhy migrace, lze imigraci dělit do několika základních podskupin. Jedná se zejména o její dělení z pohledu pracovní náplně, jako ústředního motivu. Z tohoto pohledu sledujeme pracovní migraci v průmyslu či zemědělství. Další podskupinou

je pak např. migrace do zámoří apod. Z dnešního pohledu, kdy se evropský pracovní trh řadí vedle Spojených států k největším na světě, jsou však pro příčiny globální pracovní migrace vhodnější zvolit jiné kategorie, které charakterizují její příčinu.

3.1.1. Pobídková migrace

Stojí za ní výzva cílového státu, který láká odborně vzdělané občany méně ekonomicky rozvinuté země. Prostředkem se zde stávají výše zmíněné faktory, jako jsou kariérní růst, vyšší mzdy spojené s vyšším životním standardem apod. Tento druh pracovní migrace lze z pohledu migrantů považovat za dlouhodobou, a pro méně vyspělí stát (tzv. zdrojový), z určitého pohledu nebezpečnou. V případě celoživotní migrace většího počtu zástupců určité např. odborné komunity, jí lze označit za tzv. odliv mozků, v případě dělnických profesí pak za odliv domácí pracovní síly.

Uvedený problém však lze spatřovat nejen na úrovni hospodářsky silný stát versus hospodářsky slabí stát, ale např. i v rámci tehdejší Západní Evropy, kdy např. na konci 80. let řešila Velká Británie problém s odlivem manažerů do kontinentální části Evropy. Jenom v roce 1986 odešlo z Velké Británie 17.700 vysoce vzdělaných manažerů, přičemž opačným směrem jich zamířilo pouze 5.200¹.

3.1.2. Poptávková migrace

Vychází ze snahy potenciálních migrantů, pracovat jakkoli v jiné zemi. Klasický případ takového druhu migrace je přesun levné pracovní síly ze zemí bývalého Sovětského svazu do oblastí střední a západní Evropy. V cílové zemi hrozí pokřivení pracovního trhu, tlak na snižování mezd a v nejhorším případě nakonec i zvýšení nezaměstnanosti.

3.1.3. Pobytová migrace

Tento druh migrace vychází z plánu migranta natrvalo změnit místo pobytu života. Zásadní roli zde přitom zpravidla hraje rozdíl v příjmech v zemi migranta a v cílové zemi. Migrant v této otázce řeší nejen, jak bude žít, ale zda mu práce v cílové zemi zajistí

¹ Paul Gibbs., Obchod v Evropském společenství, str. 61

dostatečné množství finančních prostředků pro překonání počátečních nákladů spojených s usazením v nové zemi.

3.1.4. Dojížd'ková migrace - pendleři

Oproti již zmíněným druhům migrace, je ta dojížd'ková pouze částečná. Jedná se zpravidla o příhraniční záležitost, a je pro ni charakteristický ten stav, kdy dochází k pravidelnému dojíždění "migranta" za prací do jiné země, než v jaké trvale žije. Jedná se zpravidla o dojíždění každodenní, přičemž výjimkou není ani dojíždění do místa bydliště v týdenním či měsíčním intervalu. V těchto případech dochází k čerpání několika výhod. Především se jedná o zařazení takové osoby mezi příjemce mzdových tarifů příslušných k vyspělejší (bohatší) zemi. Tato výhoda je navíc umocněna nižšími životními náklady v mateřské zemi a tak prostřednictvím směnného kurzu na měnu mateřskou disponuje takový člověk daleko vyšší kupní silou.

4. Zahraniční pracovní síla, jako nepostradatelná součást moderních pracovních trhů

Zahraniční pracovní síla patří v dnešní době ve vyspělých zemích mezi naprostou samozřejmost. Nelze s určitostí tvrdit, že se u většiny těchto ekonomických aktivit jedná o legální záležitost, neboť zapojení migrantů do tzv. šedé ekonomiky je stejně samozřejmé, jako jejich výskyt, nicméně lze předpokládat, že tomu tak je. Z pohledu zmíněné šedé ekonomiky je třeba podotknout, že neoprávněné ekonomické aktivity nelegálních migrantů chápeme spíše jako její součást než za její příčinu. Zapojení zahraničních migrantů do ekonomik vyspělých zemí tak lze považovat za součást moderního kapitalismu.

4.1. Mezinárodní migrace a remitence

Socio-ekonomické rozdíly mezi různě rozvinutými zeměmi, tvoří základná hnací sílu pro mezinárodní migraci. Uvedená disbalance se projevuje v rozvojových příležitostech a migračních procesech, což působí jako spolehlivý zdroj remitencí doručovaných do zdrojových zemí. Otázka nakolik jsou remitence pro tyto zdrojové země přínosné, je však diskutabilní, nicméně převládá názor, že výhodné jsou. V souvislosti s otázkou remitencí -

v souladu s tématem této práce, tedy především peněz – tedy nelze jednoznačně potvrdit, že se stoprocentně podílí na zvýšení blahobytu ve zdrojové zemi. V každém případě se jedná o velice účinný nástroj pro rozvoj ekonomické a sociální oblasti zdrojové země.

V případě remitencí hovoříme o příjmech získaných v ekonomikách, v nichž pracovník nemá trvalé bydliště. U migrantů se týkají především těch finančních prostředků, které zasílají domů. Nelze tedy mezi ně zahrnout veškeré příjmy těchto osob, které postupem času mohou sloužit jako základ pro zřízení nového domova. Statistiky remitencí také vypovídají o tom, kteří pracovní migranti, respektive ze které země, jsou pro zemi původu remitencí rizikem. Pokud se například počty těchto osob zvyšují, avšak remitence klesají, může se jednat o indikátor značící určité riziko v podobě trvalého usazování původně dočasných migrantů v zemi původu remitencí.

Mezi státy, které patří do špičky v případě přijatých remitencí, patří z celosvětového hlediska Indie, Čína a Mexiko. V Evropě pak vrchol okupují Španělsko a Polsko. Příliv remitencí do České republiky je poměrně stabilní. V roce 2010 se výše přijatých remitencí pohybovala na úrovni 23.541 (v mil. Kč).²

4.2. Nelegální migrace s ekonomickým podtextem a její rizika

Za nelegální ekonomickou aktivitu migrantů považujeme situaci, kdy migrant bez příslušného povolení k pobytu a k práci v té které zemi pracuje či podniká. To pak platí i v případě, že sice je držitelem pobytového povolení (např. turistické vízum), které jej ovšem neopravňuje k práci. V souvislosti s nelegálními aktivitami migrantů dále zaznamenáváme i tzv. kvazi-legální ekonomickou aktivitu, kterou je myšlena situace, kdy migrant sice obdržel povolení k pobytu, práci či k podnikání, nicméně nějakým jiným způsobem porušuje zákony (živnostenský, či o zaměstnanosti atd.). Proviňují se např. tím, že vykonávají svou činnost na jiném místě, než bylo schváleno, v jiném oboru, či u jiného zaměstnavatele než, pro kterého bylo povolení vydáno apod.

Ekonomické aktivity migrujících osob, které nejsou v souladu se zákonnými úpravami jednotlivých zemí, lze označit za obecně nebezpečný fenomén. Nezákonností těchto aktivit je v podstatě určitým způsobem podkopávána podstata systému, neboť tento systém je na dodržování právních zásad postaven. Za aktéry této činnosti samozřejmě nelze

² Český statistický úřad: http://apl.czso.cz/nufile/Remittance_revize_pdf

považovat pouze samotné migranty, kteří tvoří jenom jednu stranu mince. Na straně druhé tu vedle nich stojí především zprostředkovatelé nelegální práce a nakonec samotní zaměstnavatelé, kteří jsou ochotni takové osoby zaměstnat. Ti navíc dostávají subjekty nesklouzávající do podobných nezákonných praktik do znevýhodněných pozic, což se negativně projevuje zejména v přímé konkurenci.

Nelegální migrace spojená s nelegálními aktivitami migrantů je spojená s řadou výrazných rizik. Ty se tedy týkají nejen samotných migrantů, ale i země, ve které se projevuje (cílová země), a stejně tak i zemí tranzitních, kde se setkáváme s fenomény, které angličtina označuje jako *smuggling* (proces pašování a převaděčství) či *trafficking* (obchod s lidmi, který v sobě zároveň nese prvky nelegálního překračování státních hranic). Svá rizika pak nesou i země tzv. zdrojové, tedy země původu toho kterého migranta, které se tak dostávají do problému spojeným s tzv. odlivem mozků, či naopak představitelů dělnických profesí. Příkladem pro rizika cílových zemí bychom našli spoustu. Jedním z nich je např. neutuchající chuť některých politiků, využít obav z přistěhovalců ve svůj osobní prospěch. I když je toto téma typické zejména pro krajní pravici, nežádá se z obav před hlasem veřejnosti v podobném duchu vyjadřují i jinak racionálně uvažující politici. Z jejich strany sice nejde o vysloveně protipřistěhovaleckou politiku, nicméně jejich chování vyznačuje znaky určité obezřetnosti vycházející z obav před negativním ohlasem veřejnosti v případě vstřícného přístupu k migrantům či přistěhovalcům. V případě tranzitních zemí zase vyvstává problém spojený s koncentrací nelegálních migrantů.

I přes výše uvedené je nelegální migraci spojené s neoprávněnými aktivitami migrantů ve světě věnován poměrně malý prostor. V procesu migrace se jedná o široce podmíněný proces, který je často ovlivněn komplexem vnějších determinujících faktorů, a to je jeden z důvodů, proč pro tento fenomén ani neexistuje základní teorie. Z pohledu nelegálních aktivit spojené s ekonomickou migrací jsme na tom obdobně. Pokud bychom např. hledali důvod pro tento druh migrace, zjistíme, že za ní stojí zejména poptávka po migrační pracovní síle ze strany cílových zemí, což je pro ekonomické struktury vyspělých částí světa typické. Levná pracovní síla tak zaplňuje méně atraktivní a málo placené profese.

Další výhodou oproti domácí pracovní síle je nelpění migrantů na profesním postupu. V takto zasažené ekonomice se pak vytvářejí odlišné pracovní sektory. Jeden je primárně

určen pro domácí kvalifikovanou populaci (tzv. *Capital – intensive*). Ten je mimo jiné charakteristický např. poměrnou stabilitou získaných postů s možností kariérního postupu, výrazným sociálním zabezpečením a především patřičným ohodnocením. Oproti tomu druhý sektor (tzv. *labor-intensive*), má tyto atributy poměrně odlišné. Typické jsou pro něj záležitosti spojené s těžkou fyzickou prací, pracovní síla je nekvalifikovaná, nestabilita zaměstnání, manipulovatelnost apod. Právě tento sektor je vyhledáván migranty a současně migranty vyhledává.

Integrace migrantů do cílové společnosti jsou zpravidla závislé na kvalitě tzv. sítí. Ty zajišťují finanční a psychologickou podporu, usnadňují proces komunikace mezi migranty již usazenými v cílové zemi a mezi těmi, kteří zatím neopustili zdrojovou zemi. Migrační sítě v obecnosti pomáhají překonávat překážky, které migranty v jedné části světa čekají a ve druhé zajišťují dostatečný počet dalších zájemců. Nejen že tak zachovávají v chodu migrační toky, ale současně s tím je existence takové sítě dostatečnou motivací k migraci sama o sobě. Odtud je pak pouze krok k fenoménu, který nazýváme mezinárodním zločinem.

4.3. Regulace ekonomické migrace v rámci Evropské unie

Vyspělé země Evropské unie patří vesměs do kategorie cílových zemí. Jedná se především o staré členské státy tohoto společenství. Odhad se pohybuje 4,5 – 8. mil. ilegálních cizinců, kteří nedisponují požadovaným povolením k pobytu, přičemž jejich počet neustále stoupá. Značná část těchto osob získává prostředky k životu tím, že pracuje. Možnost nekvalifikované práce, o kterou se v drtivé většině případů jedná, je tedy jedním z hlavních faktorů, které migranty do vyspělých zemí přitahují.

Od devadesátých let minulého století se některé vyspělé země potýkají s nedostatkem pracovních sil. Chybí jim především vysoce kvalifikovaná pracovní síla, která je velmi důležitá pro rozvoj ekonomiky každé země. Právě tento nedostatek pracovních sil vede tyto země ke kroku hledat příslušné pracovní síly i mimo hranice země. Některé země jako např. Velká Británie, Německo či Francie, již k tomuto „lovu mozků“ vytvořily své postupy. Evropská unie je však, jako celek, v tomto směru poměrně neúspěšná. Právě tato skutečnost vede k potřebě spojit své síly a utvořit v rámci Evropské unie pro tyto nedostatkové pracovníky prestižní region. Evropská unie se tímto dostává do schizofrenní situace, kdy na

jedné straně migranty láká (ty kvalifikované) a na straně druhé se jejich příchodu brání (v této souvislosti hovoříme o migrantech ochotných pracovat v nekvalifikovaných oborech, neznamená to, že se v každém případě jedná o nekvalifikovanou pracovní sílu). Právo na iniciativu v této oblasti přísluší Evropské komise. Ta při tvorbě společných politik členských zemí vychází z přesvědčení, že cíle v podobně lákání jednoho druhu migrantů a naopak hledání cest jak dalším v migraci bránit, jsou neslučitelné. V každém případě se však mohou stát integrálními prvky v novém komplexním přístupu v pracovní migraci. Nový globální přístup Evropské unie k migraci (od roku 2005) klade důraz na partnerství se třetími zeměmi a podle všeho bude hrát stále větší roly v externích politikách Evropské unie.

4.3.1. Legislativní rámec ekonomické migrace Evropské unie

Spolupráce evropských zemí v oblasti této problematiky se nejprve projednávala mimo rámec Evropské komise. Změnu v této oblasti přinesla až Maastrichtská smlouva³, která zařadila migraci a azyl do oblasti společného zájmu zemí Evropské unie. V nové smlouvě o Evropské unii (do té doby Evropské společenství) byly upraveny zvláštní metody mezivládní spolupráce. Daný stav pak byl kodifikován Amsterdamskou smlouvou⁴.

Ve smlouvě o založení Evropského společenství v tzv. prvním pilíři, byla vytvořena hlava IV, která pak upravila přijímání předpisů pro zrušení kontrol na vnitřních hranicích, překračování vnějších hranic, víz, azylu, legálního a nelegálního přistěhovaectví. Nicméně ekonomická migrace zde vysloveně uvedena nebyla. V každém případě Evropská unie tímto krokem získala možnost vydávat právní předpisy a nařízení, které tuto oblast upravují. Původní kvazi-komunitární postup, platný při podpisu smlouvy (zachovával silnější postavení členských zemí na úkor Evropské komise a Evropského parlamentu), přešel k tradičnímu komunitárnímu postupu (rozhoduje kvalifikovaná většina v Radě, spolurozhodování s Evropským parlamentem, legislativní iniciativa výlučná záležitost Evropské komise). I tento postup však nebyl zcela vyhovující. Na tuto problematiku byla aplikována složitá zákonná ustanovení, jejichž plná realizace by znamenala ztrátu veta pro některé země, což se jevílo jako problematické.

³ http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/treaties_maastricht_cs.htm

⁴ http://ec.europa.eu/ceskarepublika/pdf/amsterodamska_smlouva_cs.pdf

Od 1. ledna 2005 jsou tak opatření týkající se boje s nelegální migrací přijímány kvalifikovanou většinou v Radě za spolurozhodování Evropského parlamentu. Při přijímání opatření týkající se této oblasti, je tak i nadále nutný konsensus všech zemí, Evropský parlament má pouze roli konzultační.

Nejednotný proces v právní a rozhodovací praxi, se setkává s negativními reakcemi ze strany Evropské komise a Evropského parlamentu. Tato problematika však není jediným legislativním problémem. Otazníkem zůstává, zda pravomoc regulovat přistěhovaleckou politikou, která má zahrnovat i možnost přijímat opatření, která mají, či mohou mít vážnější dopad na politiku zaměstnanosti. V této sféře má Evropské společenství jen omezené pravomoci, kdy členské státy zpravidla pouze koordinují – sladují své postupy. Složitě a nejednotné legislativní postupy však oproti přáním některých členských zemí, respektive jejich zástupcům, nejsou dostatečným brzdným mechanismem v oblasti migrace. Vývoj v této otázce naopak nabývá na akceleraci, která je provázána s opětovnou snahou Evropské unie o vytvoření celistvého přístupu k migraci jako takové. Posun v otázce regulace ekonomické migrace lze s ohledem na ústavní vývoj shrnout do tří částí.

- První je datován obdobím 1992 – 1999, tedy od Maastrichtu do Amsterodamu. V tuto dobu se projevují především restriktce, harmonizují se pozice, vznikají nezávazná rezoluce a doporučení,
- druhé období 1999 – 2004 je v oblasti migrace charakteristické otevřením nových možností v tvorbě legislativy, regulace ekonomické migrace však stále není prioritou,
- třetí období (od roku 2005) se tento fenomén opětovně dostává na scénu, řadí se do kontextu globálního přístupu k migraci jako takové.

4.4. Nelegální ekonomické aktivity migrantů a politika Evropské unie

První politicky důležitá, avšak právně nezávazná doporučení zaměřené na potírání nelegálních ekonomických aktivit migrantů začala Evropská unie přijímat v polovině 90. let. V roce pak 1995 nastupuje Doporučení o harmonizaci prostředků boje proti nelegálnímu přistěhovalectví a nelegálnímu zaměstnávání a roce následujícím je přijato Doporučení o

boji proti nelegálnímu zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí⁵. Uvedená doporučení, jako účinný nástroj navrhovala především zavedení sankcí vůči zaměstnavatelům, kteří cizince bez patřičného povolení zaměstnávají. V dalších bodech pak prosazovala ověřování dokladů cizinců ze strany zaměstnavatelů a je zde zaveden i postih za obchodování s nelegální pracovní silou. Uvedená opatření doplňovaly některé další rezoluce o omezení nelegálních ekonomické migrace jakožto součást úsilí o účinném omezování práce cizinců v Evropské unii v době, kdy lze předpokládat vysokou nezaměstnanost. Nicméně vlastní realizace takových opatření, v důsledku zůstává na rozhodnutí jednotlivých členských zemí.

Určitým milníkem v této oblasti je rok 2001, kdy Evropská komise zveřejnila Sdělení o společné politice týkající se nelegální migrace⁶. V tomto sdělení je mimo jiné konstatováno, že řešení nelegální migrace je přímo navázané na otázku nelegálního zaměstnávání a jako taková se tato otázka musí stát součástí politické agendy. Evropská komise v této věci konstatuje, že poptávku po nelegální ekonomické migraci způsobují především sami zaměstnavatelé a s ohledem na tuto skutečnost navrhuje harmonizaci jejich postihů na úrovni celé Evropské unie. Následně byl v roce 2002 na základě tohoto sdělení přijat Radou Návrh komplexního plánu na potírání nelegálního přistěhovalectví a obchodu s lidmi.

Potřebu přijetí zvláštní směrnice, která by řešila otázku nelegálního zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí, řešila Evropská komise opětovně v roce 2006. Nelegální migraci spojenou s ekonomickou aktivitou migrantů, jako její hnací silou, přitom označuje za problém oslabující důvěryhodnost zákonných cest v otázce přistěhovalectví, projevující se mimo jiné i na daňových výnosech zemí Evropské unie, čímž se stává teritoriem náchylným pro aktivní činnost ze strany struktur organizovaného zločinu. Podle Evropské komise sice většina členských zemí Evropské unie má sankce pro zaměstnavatele ochotné využívat nabídek nelegálního pracovního trhu, a to včetně trestních, nicméně v rámci Evropské unie nejsou harmonizovány a zpravidla ani realizovány. Návrh nové směrnice se tedy věnuje i této otázce, kdy jeho součástí je opatření směřující k harmonizaci v oblasti sankcí za nelegální zaměstnávání napříč Evropskou unií. Ty by se netýkaly nejenom pokut za takovou činnost, ale vztahovaly by se na příklad i na povinnost hrazení výdajů spojených s návratem nelegálních migrantů do zdrojové země na náklady zaměstnavatele.

⁵ http://ec.europa.eu/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=cs&DosId=194507

⁶ <http://www.statewatch.org/news/2001/nov/illimm672.pdf>

V případě podnikatelských subjektů by pak dalším postihem mohlo být i vyloučení z veřejných zakázek, či znemožněním přístupu k dotacím. Návrh dále počítá s preventivním opatřením, kdy požaduje, aby zaměstnavatelé před zaměstnáváním cizinců prováděli kontrolu jejich pobytového statusu. I přes poměrně jasné zdůvodnění se uvedený návrh nesetkal s jednoznačným ohlasem. Největší problém s ním podle očekávání měla organizace evropských zaměstnavatelů BusinessEurope. Podle této organizace nedostatečně respektuje princip subsidiarity⁷ a příliš zasahuje do pracovního práva jednotlivých členských zemí Evropské unie. Ohrazují se dále proti z jejich pohledu příliš tvrdým sankcím např. v podobě hrazení nákladů na návrat migranta do zdrojové země, kdy poukazují na princip přiměřenosti. Ze zemí které měly s tímto návrhem největší problém lze pak jmenovat zejména Velkou Británii, která poukázala na překročení kompetencí ze strany vrcholných institucí EU.

4.5. Ekonomické přistěhovalectví v rámci Evropské unie a snaha o jeho regulaci

Potřeba regulace ekonomického přistěhovalectví vychází z cíle dostatečně a komplexně reagovat na vysokou nezaměstnanost v zemích Evropské unie. Otázka skloubení požadavků na regulaci migrace a zároveň otevření trhů Evropské unie kvalifikované a tudíž žádoucí pracovní síle, však nebyla a není doposud dostatečně vyřešena.

Mezi první opatření v tomto směru lze považovat Rezoluci o omezení přijímání občanů třetích zemí za účelem zaměstnávání a Rezoluci o omezení o přijímání občanů třetích zemí za účelem samostatné výdělečné činnosti. Nicméně ke konci 90. let se Evropa (stejně jako i jiné vyspělé země) začala potýkat s nedostatkem specialistů, např. v oblasti informačních technologií apod., což v této oblasti předznamenalo určitý obrat. Ze strany vrcholných institucí Evropské unie tedy vstupuje na scénu vlídnější přístup k přistěhovalcům

⁷ Představuje princip, že všechna rozhodnutí na unijní úrovni musejí být činěna na té úrovni, jež je z pohledu občanů nejefektivnější a nejprospěšnější, občanům nejbližší. To znamená, že v oblastech sdílených kompetencí by měla být akce zajišťována na úrovni EU pouze tehdy, jestliže politické cíle a nástroje nemohou být dosaženy a aktivovány na lokální, regionální či národní úrovni a je efektivnější a pro občany prospěšnější ji i vykonávat na úrovni EU. Subsidiarita je propojena s principem proporcionality, který vymezuje, že akce EU musejí být limitovány pouze do té míry, jež je nezbytná pro dosažení cílů stanovených dohodou o EU. Pokud v tomto ohledu existuje řada názorů, EU by měla přijímat akce, jež dávají národním, regionálním a místním autoritám největší míru svobody a volnosti.

a k otázkám jejich integrace. Jedná se o jednu z cest, jakou lze tento problém řešit. Iniciativy se v této záležitosti chopila Evropská komise. Jeden z návrhů Evropské komise, který byl ale nakonec zamítnut počítal s tím, že na rozdíl od 90. let, kdy se hledalo, jak ekonomickou migraci potírat, by se v návaznosti na potřebu Evropské unie měla ekonomická migrace spíše řídit a usnadňovat.

4.5.1. Projekt Zelená kniha

V lednu 2005 vydala Evropská komise Zelenou knihu o přístupu k řízení ekonomické migrace⁸, která měla řešit problém spojený s poklesem evropské populace. Řízená ekonomická migrace přitom v této souvislosti není uvedena jako spásné řešení této problematiky, nicméně jako způsob jak uvedenou hrozbu zmírnit. Bylo konstatováno, že i při zachování stávající úrovně přistěhovalectví, bude v letech 2010 až 2030 pokles počet obyvatel v produktivním věku nižší až o 20 milionů. Nejedná se přitom o problém primárně evropský, např. v souvislosti se Spojenými státy, se uvádí, že má-li se udržet procentuální poměr mezi zaměstnanci a lidmi pobírajícími penzi, musí tam každoročně přicházet více jak deset milionu migrantů⁹.

Evropské země se začínají této problematice věnovat od konce devadesátých let. V té době se začínají odvracet od stereotypního řešení přistěhovalectví, jako problému a objevují jeho novou perspektivu. Evropská komise se v dokumentu vyjadřuje v tom smyslu, že celosvětová soutěž v lákání perspektivních migrantů již započala a země Evropské unie by tedy v této věci měly spojit síly a přijmout určitou strategii. Nepřijme-li Evropa ve věci nová moderní pravidla, přílivu ekonomických migrantů nejenže nezabrání a navíc riskuje, že s ohledem na ohroženou integraci těchto osob do společnosti promarní jejich potenciál. Evropská komise přitom argumentovala údaji Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), podle které se některé Evropské země dostávají z pohledu procentuálního vyjádření počtu osob narozených v zahraničí na úroveň Spojených států, z čehož vyplývá, že Evropa je pro tyto migrační vlny stejně populární jako severoamerický kontinent.¹⁰

⁸ Commission of the European Communities. Green paper on an EU approach to managing economic migration. Brussels, 11.1.2005 COM(2004) 811 final

⁹ R.CH. EPPING, Průvodce globální ekonomikou, str. 182

¹⁰ http://europa.eu.int/comm/justice_home/doc_centre/immigration/work/doc/com_2004_811_en.pdf

Například jenom v roce 2009 se do členských zemí přistěhovalo 3. miliony osob, z toho nejvíce do Velké Británie (556.500), Španělska (499.000) a Itálie (442.900). Odůvodněnost těchto skutečností demonstruje i tabulka č. 1, která je uvedena níže.

Tabulka č. 1 - Přehled přistěhovaných osob do států Evropské unie za rok 2009

	Total immigrants (1 000)	Nationals		Non-nationals					
		(1 000)	(%)	Total		Citizens of other EU Member States		Citizens of non-member countries	
				(1 000)	(%)	(1 000)	(%)	(1 000)	(%)
EU-27	3 000.0	600.0	18	2 500.0	81	1 000.0	31	1 500.0	50
Belgium									
Bulgaria									
Czech Republic	75.6	21.7	28.6	53.9	71.2	15.5	20.5	38.4	50.7
Denmark	51.8	19.3	37.2	32.5	62.8	16.2	31.3	16.3	31.4
Germany	347.3	79.2	22.8	267.2	76.9	126.8	36.5	140.4	40.4
Estonia	3.9	1.7	42.5	2.2	57.4	1.0	26.8	1.2	30.5
Ireland	37.4	14.7	39.4	22.5	60.1	16.0	42.7	6.5	17.4
Greece				84.2		29.5		54.6	
Spain	499.0	29.6	5.9	469.3	94.1	144.9	29.0	324.5	65.0
France									
Italy	442.9	36.2	8.2	406.7	91.8	136.1	30.7	270.6	61.1
Cyprus	11.7								
Latvia	2.7	0.5	19.4	2.2	80.6	1.1	40.2	1.1	40.4
Lithuania	6.5	4.8	74.3	1.7	25.7	0.3	4.0	1.4	21.7
Luxembourg	15.8	1.1	7.1	14.6	92.7	11.9	75.7	2.7	16.9
Hungary	27.9	2.3	8.3	25.6	91.7	14.2	51.1	11.3	40.6
Malta	7.2	1.2	17.0	6.0	83.0	4.0	54.7	2.0	28.3
Netherlands	128.8	36.9	28.7	81.9	63.6	47.3	36.7	34.6	26.8
Austria	73.3	9.5	13.0	63.8	86.9	39.1	53.3	24.6	33.5
Poland									
Portugal	32.3	18.0	55.9	14.3	44.1	4.0	12.4	10.3	31.8
Romania									
Slovenia	30.3	2.9	9.6	27.4	90.3	1.6	6.2	2.5	84.1
Slovakia	15.6	1.2	7.7	14.4	92.3	6.6	43.9	7.6	48.4
Finland	26.7	8.6	32.3	17.8	66.7	6.9	24.9	11.3	42.4
Sweden	102.3	18.3	18.1	83.9	81.6	26.9	26.3	56.6	55.4
United Kingdom	566.5	96.0	16.9	470.5	83.1	167.4	29.6	303.1	53.5
Iceland	3.9	1.4	36.0	2.5	64.0	2.0	51.3	0.5	12.6
Liechtenstein									
Norway	56.0	7.3	13.1	48.6	86.9	26.9	48.0	21.8	38.9
Switzerland	160.6	22.4	13.9	138.3	86.1	91.1	56.7	47.1	29.3

(1) EU-27 rounded totals are based on estimates; the individual values do not add up to the total due to rounding and the exclusion of the 'unknown' citizenship group from the table.
Source: Eurostat (online data code: migr_imm1ctz)

Zdroj: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

Veškeré pravomoci týkající se tvorby regulativního rámce této oblasti měly být přeneseny na úroveň Evropské unie, s čímž vyjádřili svůj nesouhlas jednotlivé členské státy, které zastávají názor, že by tato problematika měla být nadále řešena na národní úrovni. Do pozadí se však dostal jeden zásadní fakt, a sice že rozhodnutím o přijetí migranta v jedné členské zemi Evropské unie, se v době Schengenského prostoru jedná o akt, který může, zasáhnou i další státy. Konsensus nepadl ani v otázce určení konkrétního směru, kterých by se Evropská unie měla v otázce privilegování určité skupiny v rámci ekonomického přistěhovalectví ubírat do budoucna. Nicméně s ohledem na složitost jednání v této oblasti, lze v otázce politického postoje Evropské unie kvitovat alespoň vytvoření dvou základních harmonizačních politik v podobě *horizontálního* a *vertikálního* přístupu.

V případě horizontálního přístupu se jedná o obecnou regulaci zahrnující široký rámec ekonomického přistěhovalectví. Preferovaný je zejména ze strany severovýchodních zemí, jako je Švédsko a Finsko. Vertikální přístup je oproti horizontálnímu zaměřený na jednotlivé skupiny přistěhovalců, např. vysoce vzdělaní odborníci, anebo naopak sezónní pracovníci.

Preference tohoto přístupu má však podle některých jeho odpůrců svá rizika, v podobě tvorby tzv. šedých zón či marginalizace určitého odvětví. Prosazovaný je zejména ze strany nových členských zemí, jako je Slovensko či Litva.

4.5.2. Projekt modré karty

Modrá karta Evropské unie¹¹, jak zní celý název, má vysoce kvalifikovaným občanům třetích zemí umožnit pobyt v Evropské unii za podmínek:

- cizinec měl zajištěnou kvalifikovanou práci na min. 1 rok,
- je držitelem požadované kvalifikace,
- mzda nabízená potenciálním zaměstnavatelem je min. 1,5 vyšší, než průměrná mzda v zemi.

Modrá karta harmonizuje podmínky pro vstup a pobyt na celém území Evropské unie. Cizinci má oproti ostatním migrantům zajistit v podstatě privilegované postavení. Po určité době si může např. legálně dovést rodinu a po dvou letech hledat kvalifikovanou práci i v jiných zemích Evropské unie, než v jaké začal pracovat. Modrou kartu vydává konkrétní členská země, a to buď na základě žádosti žadatele, nebo konkrétního zaměstnavatele. Pokud je vydána osobě, která zatím legálně nepobývá na území Evropské unie, usnadňuje proces spojený s vydáváním víz. Modrá karta držitele dále opravňuje k opětovnému vstupu do státu, který jí vydal, což posléze platí i pro jeho rodinné příslušníky, práci v daném oboru a k rovnému zacházení v porovnání s dalšími státními příslušníky dané země.¹²

Návrh se však stejně, jako spousta předchozích zpočátku nesetkal s absolutní podporou členských zemí. Zejména Německo argumentovalo tím, že má tuto oblast poměrně dobře podchycenou svou vlastní legislativou a ve změně směrem k návrhu Evropské komise vidí značné riziko zneužití. Česko v té době argumentovalo tím, že řešit otázku problému třetích zemí není a nemůže být aktuální v době, kdy existují určitá omezení pro členské země Evropské unie (*jednalo se o nové země, které přistoupily v roce 2004 a vůči kterým některé země včetně Německa až do roku 2011 uplatňovaly výjimku pro vstup na jejich pracovní trhy*).

¹¹ http://www.vupsv.cz/sites/File/knihovna/modre_karty-EU.pdf

¹² Jedná se zejména o dodržení srovnatelných pracovních podmínek, sociálního zabezpečení, uznávání diplomů apod.

Projekt modré karty vstoupil v platnost Směrnicí Rady 2009/50/ES 25. května 2009.

4.5.3 Migrace a Lisabonská smlouva

Lisabonská smlouva na rozdíl od předchozích návrhů vymezuje v rámci společné přistěhovalecké politiky¹³ cíle migrační politiky Evropské unie jako celku. Podle této smlouvy přijímá Rada a Evropský parlament taková opatření, která zajistí účinné řízení migračních toků, prevenci a boj proti nelegální migraci, spravedlivé zacházení s občany třetích zemí oprávněně pobývajících na území Evropské unie apod. Lisabonská smlouva přitom garantuje, že budou zohledněny přijatá opatření dotýkajících se důležitých aspektů sociálního systému některé členské země.

Práva zemí na regulaci v oblasti vstupů státních příslušníků třetích zemí v oblasti ekonomické migrace, však i nadále zůstávají plně v režii jednotlivých členských zemí. Je zde však zakotven závazek, že se politika Evropské unie v oblasti migrace, azylu a ochraně státních hranic, bude řídit solidárním a spravedlivým přístupem ve smyslu odpovědnosti jednotlivých států, včetně otázky financování, což lze označit za určitý posun směrem ke společné migrační politice evropského společenství jako celku.

4.5.4. Další plány Evropské unie v oblasti migrace

Pro roky 2006 – 2009 byl ze stran eurokomisaře pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti Vladimíra Špidli a viceprezidenta Evropské komise a eurokomisaře pro oblast justice a vnitra Franca Frattiniho předložen *Plán politiky legální migrace* (COM (2005)669). Obsahem tohoto plánu byla jakási „cestovní mapa“ která pro uvedené období koordinuje činnost Evropské komise a členských států Evropské unie ve čtyřech hlavních oblastech:

- oblast legislativ, která počítá s předložením 5-ti nových směrnic a revizi stávajících,
- nelegislativní nástroje, které slouží k posílení politických debat a zvyšování znalostí a vědomostí o imigraci,
- opatření k integraci ekonomických migrantů do společnosti,

¹³ http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/cs/FTU_4.12.3.pdf

- posílení spolupráce mezi Evropskou unií a zeměmi původu ekonomických migrantů.

V dokumentu je zdůrazněna potřeba věnovat se imigrační politice dlouhodobě, zejména pak s ohledem na konkurenceschopnost. Navrhuje vytvoření vybraných kategorií pracovníků, s ohledem na společenskou potřebu a společný zájem. (*jde zejména o vysoce kvalifikované pracovní síly s výjimkou pracovníků ve výzkumu – zvláštní status, sezónní pracovníky, dočasně vysílané pracovníky, placené stážisty*). Současně s tím je konstatováno, že imigraci nelze považovat za způsob, který řeší problém spojený se stárnutím evropské populace. Potřeba společná strategie je však nezbytná. Neexistence jednotlivých kritérií pro regulaci ekonomické migrace vyústí v obcházení už tak nedostatečných pravidel a tím poroste i počet nelegálních migrantů na území unie¹⁴. V návaznosti na uvedený plán byly za strany Evropské komise navrženy i další dva návrhy, a sice *Rámcová obecná směrnice a Směrnice o vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu vysoce kvalifikovaných činností*, který měly splnit dva základní cíle:

- vytvořit nebyrokratický a flexibilní nástroj spravedlivého přístupu k pracovním silám ze třetích zemí,
- podpořit vytvoření zvláštních kategorií přistěhovalců potřebných v Evropské unii.

Jedná se však pouze o další z řady“ nápadů“, který pouze konstatuje, že absence jednotné migrační politiky, bez pevných pravidel na úrovni celé Evropské unie, se v budoucnu Evropě vymstí. Po konzultaci s členskými zeměmi bylo např. řešení přijetí jednoho instrumentu, který by obsahoval kategorie nejčastěji migrujících pracovníků, jako nevyhovující.

¹⁴ <http://www.mvcr.cz/clanek/legalni-migrace-v-evropske-unii.aspx>

5. Imigranti v Evropské unii se zvláštním statutem

5.1. *Status dlouhodobě pobývajících rezidenta*

V roce 2007 představila Evropská komise návrh rámcové směrnice směřující k harmonizaci práv těch imigrantů, kteří doposud v Evropské unii neměli status dlouhodobě pobývajících rezidenta, a kterým zavádí jednotné pracovní a pobytové povolení. Byla stanovena tříměsíční lhůta pro jeho vydání, přičemž podmínky k jeho obdržení budou i nadále v režii jednotlivých členských zemí Evropské unie. Toto povolení by mělo zajistit především snadnější kontrolu, tzv. práce načerno a jeho výhoda by se měla projevit i v situaci, kdy imigrant obdržel nějaké jiné povolení k pobytu (např. na základě sjednocení s rodinou, udělení azylu apod.), ve kterém by mělo být na tomto základě zcela jasně uvedeno, zda cizinec může v uvedené zemi legálně pracovat. Evropská unie by se tímto krokem mělo z pohledu žádoucích migrantů začít měnit z administrativně nepřístupného regionu, který je pro ně nedostupný na oblast, která ty osoby bude naopak přitahovat.

Status dlouhodobě pobývajících rezidenta v některé z členských zemí Evropské unie nemůže obdržet unijní občan, jedná se výhradně o institut určený pro občany třetích zemí.

5.2. *Pracovníci ve výzkumu*

Pracovníky ve výzkumu řešila Evropská komise, jako samostatnou kategorii. Postavení této specifické a žádané kategorie migrantů řešila Směrnice Evropské komise z roku 2005 o zvláštním postupu při přijímání pracovníků ze třetích zemí pro účely vědeckého výzkumu. Tato směrnice ustavuje zvláštní způsob pro přijímání těchto výzkumných pracovníků na dobu delší než tři měsíce. Zásadní roli v této otázce sehrála dohoda o hostování uzavřená s akreditovanou výzkumnou organizací. Tato instituce postupuje při výběru, dle vlastního uvážení, přičemž nemá za povinnost upřednostňovat kapacity z Evropské unie. V případě, že jsou podmínky k přijetí ze strany zájemce splněny, vydá členský stát Evropské unie na základě dohody zvláštní povolení k pobytu takového zájemce s označením „výzkumný pracovník“, jehož platnost je minimálně jeden rok od jeho vydání.

5.3. Pobyť za účelem studia

Z pohledu regulace pracovních sil ze třetích zemí na území Evropské unie, je třeba zmínit i ty, kteří pobývají na jejím území za účelem studia, výměnných pobytů žáků, dobrovolné služby, či odborné přípravy. Směrnice Evropské komise (Směrnice 2004b), která tento problém řeší, upravuje pobyt takových osob tak, že studenti mohou být po dobu studia zaměstnání, nebo mohou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost za předpokladu, že nepřekročí lhůtu stanovenou tím kterým státem Evropské unie, na jehož území mu byl pobyt umožněn. Tato doba však nesmí být nižší, než 10 hodin týdně.

6. Evropská unie a otázka nelegálního převaděčství

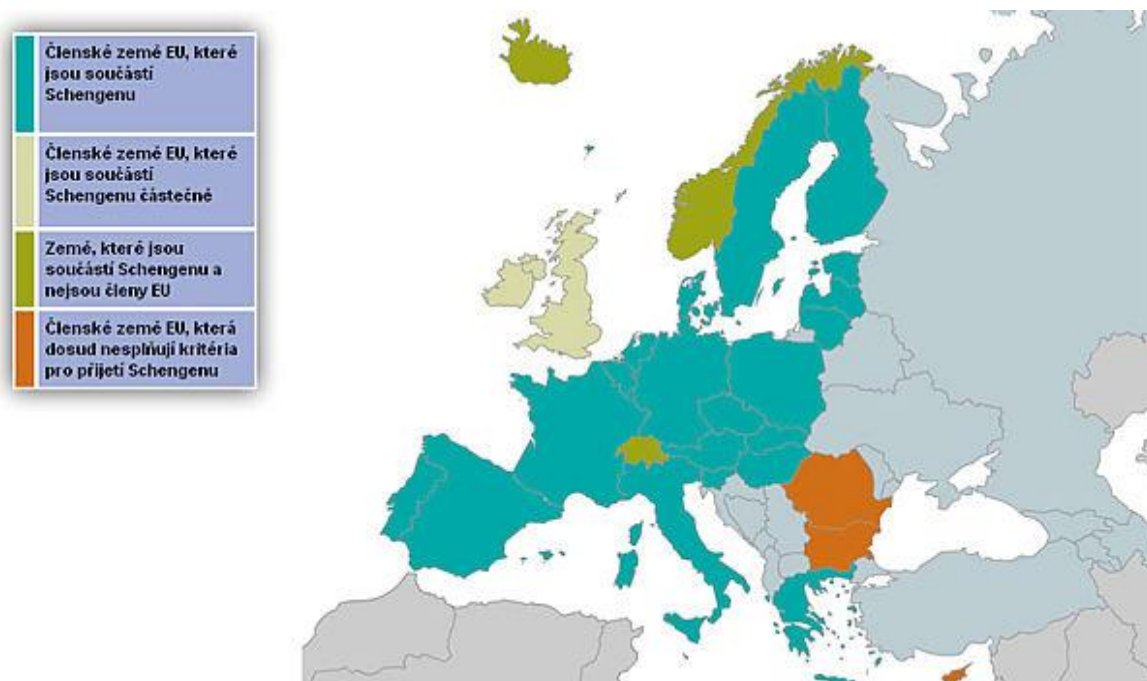
Paralelně s otázkou potírání nelegální migrace řešila Evropská unie problém s nelegálním převaděčstvím, tedy s fenoménem na problém ekonomické/pracovní migrace přímo navázaným. V této oblasti byla společná politika Evropské unie poměrně pružnější. V roce 2002 předložila Francie, která je v této oblasti poměrně aktivní, návrh tzv. balíčku opatření proti převaděčství, jehož cílem bylo přimět další státy k zavedení sankcí za napomáhání nelegálního vstupu na území Evropské unie a za napomáhání k nelegálnímu pobytu cizince na jejím území. Explicitní zahrnutí postihů zaměstnavatelů nelegálních migrantů, jako poměrně zásadní překážky, sice v rámci projednání této směrnice na půdě Evropského parlamentu přijato nebylo, nicméně implementace balíčku do národního práva jednotlivých členských zemí vneslo určité světlo do možnosti aktivně zasahovat proti organizovanému převaděčství.

Problém převaděčství se částečně vyřešil vytvořením Schengenského prostoru¹⁵. Ne že by se tím převaděčství stalo méně významnou částí protimigrační politiky Evropské unie, spíše naopak, ale přesunulo se na státy, jejichž vnější hranice tvoří zároveň hranici Schengenu. Z našeho pohledu je např. problematická vnější hranice Slovenska s Ukrajinou, jejíž propustnost se nelegální ekonomická migrace do České republiky přímo dotýká, ale v obecnosti má Evropská unie, respektive členské státy Schengenského prostoru, největší problém v oblasti středomoří, konkrétně s vnější hranicí Řecka a Turecka. Především touto cestou se podle údajů Evropské agentury pro řízení operativní spolupráce na vnějších

¹⁵ <http://www.euroskop.cz/schengen> - Schengenská prováděcí úmluva

hranicích známou pod zkratkou Frontex¹⁶ dostává do Evropy největší počet nelegálních migrantů, především z Afriky. Jenom v roce 2010 se zde počet uprchlíků pokoušejících se dostat do Evropy zvýšil na čtyřnásobek a podle Bruselu prošlo 8 z 10 migrantů přicházející do Evropské unie právě touto cestou¹⁷.

Obrázek č. 1 – Vnější hranice Schengenského prostoru



Zdroj: <http://tema.novinky.cz/schengensky-prostor>

7. Možnosti uplatnění cizinců na rakouském pracovním trhu

Pracovní migrace se v Rakousku rozvinula v šedesátých letech minulého století, kdy se země začala potýkat s akutním nedostatkem pracovních sil. Na tomto základě došlo k rozhodnutí vyřešit tuto situaci vydáváním časově omezených pracovních smluv pro cizince. V roce 1962 uzavřelo Rakousko s těmito pracovními migranty, tzv. *gastarbeitri* celkem 37.120 smluv. Následně se toto číslo zvýšilo až na 100.000 povolení ročně, přičemž v roce 1973, kdy tento stav kulminoval, bylo v Rakousku evidováno 226.800 pracujících

¹⁶ <http://www.cepsr.com/clanek.phd?ID=416>

¹⁷ <http://www.presseurop.eu/cs/content/article/371761-uprchliky-zastavi-ozbrojene-hlidky-eu>

cizinců. Tento trend poněkud přibrzdila ekonomická recese spojená s ropnou krizí v 70. letech minulého století, která mimo jiné způsobila, že se v cizině pracující Rakušané začali vracet domů (jednalo se zejména o sousední Německo). Právě tato situace zapříčinila, že v roce 1975 přijalo Rakousko federální zákon, který v otázce zaměstnávání uzákonil preferenci rakouských občanů před cizinci.

Dalším zásadním mezníkem v otázce pracovní migrace bylo pro Rakousko období po pádu tzv. železné opony a válka v bývalé Jugoslávii, se kterou mělo Rakousko silné historické a kulturní vazby. V letech 1988 – 1993 se tak počet migrantů v Rakousku zdvojnásobil na 8% celkové populace. Rakousko na to v roce 1990 reaguje zavedením kvót, které mají za cíl regulovat všechny typy migrace včetně té pracovní. Tyto kvóty se v dlouhodobém horizontu pohybují v rozmezí 8 % - 10%, přičemž v roce 2012 byl tento federální početní limit tzv. *Bundeshöchstzahl* stanoven na 7% cizince z celkové rakouské pracovní síly. V přesných číslech tento procentní činí 256.432 cizinců¹⁸.

Důležitá změna v tomto kurzu poté nastala až v roce 2004, v souvislosti se vstupem nových členských zemí do Evropské unie. I když Rakousko využilo v maximální možné míře tzv. přechodné období, zapříčinily vnitřní migrační proudy týkající se celé Evropské unie největší podíl migrace cizinců do Rakouska v posledních letech.

7.1. Právní úprava pracovní migrace v Rakousku – cizinecké právo

Cizinecké právo Rakouska se skládá z pěti dílčích zákonů, které tvoří základ jeho migrační koncepce. Jde o tyto zákony:

- Zákon o usazování a pobytu cizinců,
- zákon o cizinecké policii,
- zákon o zaměstnávání cizích státních příslušníků,
- azylový zákon,
- zákon o státním občanství.

Právní základ pro udělování pracovního povolení cizincům v Rakousku vycházel ze Zákona o usazování a pobytu cizinců. Tento zákon mimo jiné ustanovuje formy výdělečné

¹⁸ Eva Valentová a kolektiv., Zvýšení role neziskového sektoru v oblasti sociální integrace pracovních migrantů v České republice – srovnání praxe v Portugalsku a Rakousku, str. 51.

činnosti, které se týkají cizinců, jejichž legální pobyt v Rakousku přesahuje 6 měsíců. Regulační politika Rakouska v oblasti pracovní migrace počítá s tím, že cizinec žádající o povolení k výdělečné činnosti, je aktuálně držitelem některého druhu povolení k pobytu (*Rakousko rozlišovalo několik kategorií*). Po rozsáhlé právní úpravě se v roce 2011 se tento systém částečně změnil, kdy začal obsahovat např. i tzv. systém karet, které v sobě sdružují jak pobytové, tak i pracovní povolení.

7.1.1. Povolení na základě červeno – bílo – červené karty

Povolení v podobě červeno-bílo-červené karty, je vydáváno na základě získaných kreditních bodů, které žadatel získá splněním určitých kritérií¹⁹ a kvalifikačních předpokladů. Jsou zde zahrnuty např. odborné předpoklady žadatele, jazyková vybavenost atd. V rámci tohoto povolení existují tři základní kategorie, přičemž bodová kritéria se pro jednotlivé obory liší. Mezi tyto kategorie patří především vysoce kvalifikovaní pracovníci, pracovníci v nedostatkových oborech a ostatní pracovníci. Povolení platí pouze u vybraného zaměstnavatele a jeho platnost je jeden rok. Po skončení platnosti dostává migrant tříměsíční lhůtu pro obnovu, v podobě nalezení nové práce. Na červeno-bílo-červenou kartu se neváže kvótový systém.

7.1.2. Povolení na základě červeno – bílo – červené karty Plus

Povolení v podobě červeno-bílo-červené karty Plus, se vydává těm osobám, které byly minimálně po dobu deseti měsíců z posledních dvanácti, držiteli karty červeno-bílo-červené (viz kapitola 7.1.1.). Jedná se tedy o povolení navazující. Platnost červeno-bílo-červené karty Plus, je stejně, jako u karty červeno-bílo-červené jeden rok. Na rozdíl od této karty však není vázaná na konkrétního zaměstnavatele, což znamená, že držitel červeno-bílo-červené karty Plus může vykonávat pracovní činnost po dobu jednoho roku v kterékoli spolkové zemi v rámci celého Rakouska.

7.1.3. Povolení na základě Modré karty Evropské unie

Modrá karta Evropské unie zajišťuje žadateli z řad vysoce kvalifikovaných pracovníků

¹⁹ pozn. autora: kategorii odborných a kvalifikovaných pracovních sil každoročně určuje federální Ministerstvo práce nařízením o kvalifikované práci (*Fachkräfteverordnung*), např. v roce 2012 stanovilo celkem 26 kategorií zahrnující i některé dělnické profese, typu podlahář, elektrikář apod.

ze třetích zemí pracovní povolení v konkrétním oboru za předpokladu, že se prokáže pracovní smlouvou, nebo závaznou nabídkou k výkonu povolání se mzdou rovnou, nebo vyšší 1.5 násobku průměrné mzdy v dané zemi. Daná problematika je podrobněji upravena v kapitole 4.5.2.

7.2. Pravidla pro vstup cizinců na rakouský pracovní trh – Zákon o zaměstnávání cizích státních příslušníků

Uvedená právní úprava²⁰ zohledňuje princip upřednostňování domácí pracovní síly před cizinci. V reálu to znamená, že zaměstnavatel, který chce přijmout cizince na určitou pracovní pozici, musí prokázat, že není toto místo schopen obsadit občanem Rakouska, občanem Evropské unie či nezaměstnaným cizincem, který je oprávněn pobývat na území Rakouska a který je současně příjemcem dávky v nezaměstnanosti. *(Tato právní úprava se výrazně týkala i občanů České republiky, a to jak před vstupem do Evropské unie, tak i po vstupu, kdy Rakousko uplatňovalo tzv. přechodné období. Pracovníci z Česka tak byli až do května 2011 nuceni čekat, zda-li na konkrétní pozici nebude možné sehnat domácí/rakouskou pracovní sílu a byli tak na řadě až jako druzí v pořadí).*

7.2.1. Povolení k výkonu zaměstnání

Povolení vydává úřad práce (tzv. *Arbeitsmarketservice*), a to výhradně na žádost konkrétního zaměstnavatele, nebo obchodní společnosti. V obou případech musí práci nabízející subjekt doložit úřadu práce, že uvedené místo nebylo možné obsadit domácím pracovníkem. Povolení platí jeden rok, je vázáno na konkrétní pracovní poměr, s jehož ukončením zaniká. Základní podmínkou pro obdržení Povolení k výkonu zaměstnání je držení některého druhu povolení k pobytu.

Úřad práce může určitých okolností udělit výjimku v podobě absence podmínky v podobě přednostního obsazení domácím nezaměstnaným, a to v případech:

- osoby blízké cizinci s trvalým pobytem, který má zaměstnání,
- integrovaných cizinců, kteří splnili předepsaná kritéria,
- ženy-cizinky vystavené domácím násilí,
- osoby mladší 18 let usazené v Rakousku,

²⁰ Bundesgesetz vom 20. März 1975, mit dem die Beschäftigung von Ausländern geregelt wird, BGBl. Nr. 18/1975,

- krátkodobé sezónní práce,
- osoby z rozšířené Evropské unie, avšak pouze pro oblast pečovatelských služeb a zdravotnictví.

7.2.2. Povolení k práci

Podmínka pro udělení Povolení k práci (*Arbeitserlaubnis*) je obdobně, jako u Povolení k výkonu zaměstnání držení povolení pobytu. Obdržet jej tedy může pouze cizinec legálně pobývajícím na území Rakouska, který minimálně 12 měsíců z posledních 14 pracuje v rámci Povolení k výkonu zaměstnání. Délka platnosti Povolení k práci je dva roky a je vázáno na konkrétní spolkovou zemi, ve které bylo vydáno – jinde neplatí. Pro zaměstnavatele v případě zaměstnání cizince s Povolením k práci odpadá povinnost žádat úřad práce o povolení k zaměstnání takové osoby. Pokud zaměstnavatel potvrdí, že jeho zájem o migranta trvá, i po uplynutí doby, po které Povolení k práci platí, může být za předpokladu, že tato osoby odpracovala v posledních 24 měsících více jak 18 měsíců, opětovně prodlouženo.

7.2.3. Výjimečné pracovní povolení

Výjimečné povolení k práci (*Befreiungsschein*) se týká např. občanů z posledně přijatých členských zemí Evropské unie (Rumunsko, Bulharsko), kteří doposud legálně pobývali a pracovali na území Rakouska, a kteří doposud nezískali červeno-bílo-červenou kartu Plus. Výjimečné pracovní povolení platí 5 let a držitel jeho udělením získal neomezený přístup na rakouský pracovní trh za podmínky, že nechce mít v Rakousku trvalý pobyt.

Podmínky pro udělení:

1. dospělá osoba, která doloží, že za posledních 8 let minimálně 5 let v Rakousku legálně pracovala,
2. osoba mladší 18-ti let, se splněním posledního ročníku základní školní docházky absolvované v Rakousku za podmínky, že alespoň jeden zákonný zástupce byl po dobu posledních 5-ti let alespoň 3 roky výdělečně činný,
3. osoby, které mají podle zvláštní právní úpravy Evropské unie svobodu volného pohybu,
4. manžel/manželka a nesezdané dítě mladší 18-ti let osob, které splňují výše

zvedný bod 1-3.

7.2.4. Pracovní povolení k sezónní práci

Povolení k sezónní práci (*Kontingentbewelligung*) je zaměřeno na ten druh sezonních prací, které do této kategorie zařadí svým vyhlášením spolkový ministr práce a sociálních věcí. Do této kategorie zpravidla spadá oblast zemědělství, lesnictví a turismu. Povolení platí 6 měsíců, s možností prodloužení o dalších 6, po-té je nutné, aby jeho držitel na minimálně dva měsíce vycestoval mimo území Rakouska.

7.3. *Integrace pracovních migrantů v Rakousku*

Cizinec usilující v Rakousku o postavení pracovního migranta je vystaven poměrně složitému systému, který klade takové osobě spoustu překážek. Na prvním místě jsou výše uvedené kvóty, které se v čase přizpůsobují potřebám trhu práce, a které nelze dopředu odhadnout. Dále je tu problém spojený se zemskou a federální úrovní, kdy některé povolení platí pouze v určité oblasti a nezanedbatelná je i zátěž zaměstnavatelů s ohajobou potřeby získat na určitou pozici migranta, která v nemalém procentu jistě stojí i za jejich neochotou se tímto směrem vydat. Určitý stupeň diskriminace požívají rodinný příslušníci těch pracovních migrantů, kteří získali povolení k práci. Tito rodinní příslušníci se mohou ucházet o zaměstnání, až po roce jejich pobytu v zemi (*neplatí pro rodinné příslušníky občanů Evropské unie*).

Problém se pak ukazuje i v oblasti uznávání odborností vzdělání migrantů ze země jejich původu, kdy Rakousko aktuálně tento problém řeší prostřednictvím Center pro uznávání vzdělání a kvalifikace získaných v zahraničí (AST)²¹. I přes to je Rakousko z pohledu Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) hodnoceno jako země poměrně dobře. Určitý problém však vzniká v oblasti určitých konkrétních skupin, jako jsou zejména rodinní příslušníci těchto osob. Diskriminující postavení na rakouském pracovním trhu zažívají zejména ženy, u kterých je zaznamenána vyšší nezaměstnanost, než u Rakušaneček. Problém se pak projevuje i u jejich dětí, kde je stabilně problém s jejich

²¹ Anlaufstelle für die Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungstiteln.

kvalitním vzděláváním. Na tento problém poukazuje i výše uvedená Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), která Rakousko vyzývá k urychlenému řešení této situace. O této skutečnosti vypovídá níže uvedená tabulka.

Tabulka č. 2 – Zaměstnanost cizinců v Rakousku v letech 1994 - 1999

	1994 (1)	1995 (2)	1996 (3)	1997 (4)	1998 (5)	1999 (6)
Polsko	11.087	10.758	10.114	9.484	8.777	8.700
Maďarsko	9.875	9.632	9.165	8.861	8.675	8.968
Slovensko	1.761	2.872	3.699	3.956	3.956	4.010
Česká republika	2.735	3.623	3.962	3.978	3.982	3.932
Cizinci celkem	268.843	269.733	257.178	247.264	240.452	239.140

Zdroj: <http://www.europeum.org/cz/integrace/>

7.4. Uprchlíci z bývalého Československa versus pracovní migranti z ČR a jejich integrace na rakouském pracovním trhu

Otevření hranic s Rakouskem po roce 1989 a následné uplatnění prvních pracovních migrantů na tomto pracovním trhu, přineslo určité srovnání ve vnímání Čechů ze strany obyvatel Rakouska. Předně je třeba uvést, že uprchlíci z Československa, kteří se v Rakousku usadili, byli vesměs sice lidé se vzděláním, nicméně s minimálním jazykovým vybavením. Jejich motivace k usazení se v jiné zemi sice byly podle většiny z nich ryze politické, nicméně stejně jako u pozdějších pracovních migrantů sehrála svou roli i ekonomická stránka věci (*jedním z důvodů pro emigraci byla nespokojenost s hospodářskou situací v zemi, která se mimo jiné projevovala nedostatečným zásobováním zbožím apod.*). Pokud tedy pomineme čistě politické důvody, které se projevovaly např. formou represálie, vůči určitým vrstvám obyvatel např. disidenti, které nelze přehlížet, byly společným činitelem pro rozhodnutí k migraci především rodinné důvody reprezentované cílem v podobě vylepšení životní úrovně. Společně s primárními politickými důvody tak naplno vstupuje do hry faktor ekonomický. Uprchlíci (předlistopadoví) byli většinou díky svému hendikepu v podobě jazykové bariéry v podstatě odsouzeni stát se občany druhé kategorie, a to i přes to, že byli rakouskou společností vnímání poměrně pozitivně.

Pokud jde o pracovní uplatnění, byli po určité době schopni zastávat své původní profese. Z pohledu ekonomické integrace pak můžeme hovořit o zdařilém začlenění těchto osob do rakouského prostředí. To však podle všeho neplatí o integraci sociální (*např. okruh*

přátel se z větší části skládal především z krajanů anebo emigrantů z jiných zemí. Po roce 1989 došlo u těchto osob k určitému vyvedení z rovnováhy – došlo k návratu k dřívější identitě). Novodobí migranti však ničím podobným procházet nemuseli. Mimo prvních pracovních „pionýrů“, se většina pracovních migrantů – alespoň těch, co se usadili do tzv. Pendlerského prostoru – byli lidé, kteří již měli určitou zkušenost s prací v cizině. Navíc nikdy nepřišli o svou vlast, neboť se kdykoli mohli vrátit domů. V Rakousku se tedy tak většinou dokázali v užším slova smyslu plně integrovat, neboť hlavní sociální základnu měli pořád v České Republice. I to přispělo k jejich větší sebejistotě a schopnosti se prosadit v době, která byla v porovnání např. s rokem 1968 daleko složitější (ekonomické podmínky byly v té době pro Rakousko příznivější, což je v přímé úměře ke schopnosti kvalitního uplatnění na trhu práce. Především do této doby pak spadá uplatnění migrantů ve svých původních profesích – samozřejmě po zvládnutí jazykové bariéry). Pracovní migrace po roce 1989, byla i přes počátečnou vstřícnost vůči Čechům, provázena určitou obavou o zaplavení pracovního trhu levnou pracovní silou. Ty se sice ukázaly jako bezpředmětné (nezaměstnanost v ČR není vysoká jako v jiných zemí bývalého východního bloku, neochota Čechů se stěhovat). O tom jak je to u Čechů se zájmem o práci v Rakousku svědčí např. saldo z roku 2007, kdy příchody versus odchody činily 192 osob. Lze konstatovat, že se život oběma skupinám tedy, jak uprchlíkům, tak pracovním migrantům změnil k lepšímu. Zejména z pohledu pracovní/profesní integrace. V sociální oblasti tomu tak úplně není. Svoji role tu hrají především předsudky Rakušanů vůči cizincům obecně a proti Čechům obzvlášť.

Zájem Rakušanů o navazování vztahů s Čechy nikdy nebyl obzvlášť valný, nicméně v posledních letech podle všeho přerostl ve lhostejnost²². V rakouských médiích se díky tomu v souvislosti s Českou Republikou hovoří max. o Temelínu apod. I když se ale zmíněné předsudky odbourávají velice pomalu, migranti – pendleři tento problém v podstatě neřeší. Jejich mobilita je předurčuje k tomu, že se mohou denně vracet do společnosti, kam patří. Odpracují si své a jedou domů.

Uprchlíci se po otevření hranic stali opětovně více Češi, nicméně v Rakousku zůstávají. Migranti v Rakousku žijí a pracují, ale nadále jsou pevně ukotveni v České Republice. Tito dobrovolní migranti daleko lépe zvládli tvrdší podmínky pracovního trhu Rakouska (v porovnání s Českou republikou) začlenění proběhlo hladčeji. Nicméně nikdy se

²² <http://www.expak-at.cz/expak/img/uploads/expak974>

nedostali na úroveň uprchlíků z pohledu vykonávání původních profesí. Přestože z pohledu vzdělání a zkušeností k tomu měli všechny předpoklady, jejich začlenění na pracovním trhu tomu neodpovídá, a podle toho jsou také hodnoceni.

7.5. Situace po roce 1989

V roce 1991 byla mezi tehdejším Československem a Německem podepsána bilaterální dohoda o vzájemném zaměstnávání v tomto případě za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí.²³ V této souvislosti je důležité dodat, že oproti tomu mezi Rakouskem, jako druhým nejvýznamnějším cílem pro české pracovní migranty a Československem, respektive Českou Republikou žádná taková dohoda uzavřena nebyla. Zájemci o práci z České republiky museli žádat o pracovní povolení, stejně jako každý jiný cizinec. To bylo navíc limitováno kvótou tzv. *Bundeshöchstzahl*, která určovala maximální procento zaměstnaných cizinců na 8% celkové pracovní síly. Do této kvóty se musel zájemce vejít, ačkoli se v případě našich občanů nejednalo o zájemce o trvalý pobyt, ale v drtivé většině právě o potenciální pendlery.

7.6. Možnosti a využití rakouského pracovního trhu ze strany občanů České republiky před vstupem do Evropské unie

Mezi tzv. *pull faktory*, které stály za vycestováním některých Čechů po roce 1989 mimo Českou Republiku za práci, lze zařadit především nově vznikající nezaměstnanost, snižují se životní úroveň a nakonec i možnost v podobě zvýšení mezd. Češi však nejsou ochotní se za práci stěhovat a tak si i přes uvedené motivační faktory v zahraničí hledali práci pouze dočasnou, anebo v takové blízkosti od státní hranice, která jim umožnila za práci denně dojíždět – tzv. pendlovat.

Pendlerství bylo z pohledu Českých občanů primárně záležitostí Německa a Rakouska a bylo podle všeho chápáno jako základní způsob, jak se na pracovních trzích těchto zemí uplatnit. Dokonce i ze strany občanů České republiky, kteří nepocházeli z příhraničních oblastí, docházelo k tomu, že si zde zajistili takový přechodný pobyt, který jim pendlování za práci umožňoval. Přesná statistická čísla k dispozici nejsou, nicméně odhady z roku 1999 hovoří o počtu cca 16.000 pracovních pendlerů, přičemž 1/3 z tohoto počtu

²³ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1340/nemecko>

případá na Rakousko.

Mimo zmíněnou neochotu pracovat mimo bydliště a dále jazykové bariéry, stojí za poměrně nízkou využitelností ekonomického potenciálu Rakouska i poměrně striktní politika alpské země v oblasti přístupu cizinců na jejich pracovní trh. Systém kvót, složitosti spojené s vyřízením pracovního povolení, které pro potenciálního zaměstnance vyřizuje pouze zaměstnavatel a nakonec i rezervované přijetí pracovních migrantů ze strany obyvatel Rakouska, které stejně jako obyvatelstvo České Republiky, považuje svého souseda za nejméně oblíbeného,²⁴ tvořilo podle všeho poměrně spolehlivou bariéru pro větší využití rakouského pracovního trhu. Při průzkumu uskutečněném v Horním a Dolním Rakousku v roce 2004, vyjádřilo 52 % respektive 56 % občanů těchto spolkových zemí obavy o svůj pracovní trh v souvislosti s přistoupením České Republiky do Evropské unie, oproti tomu pozitivně tento krok vnímalo pouze 8 %, respektive 10 % dotázaných²⁵.

Ve srovnání s pendlerstvím jsou jiné formy zaměstnání zanedbatelné. Statistiky, které, jak již bylo výše uvedeno, nejsou v tomto směru zrovna přesvědčivé, uvádějí, že pendlerství kulminovalo v roce 1992. Do Německa za prací v té době dojíždělo přibližně 12.500 osob. V následujících letech se pak jejich počet snižoval a těsně před vstupem České republiky do Evropské unie se pohyboval někde na hranici 5.000 osob. Trend byl tedy výrazně klesající. Zajímavá byla v tomto srovnání pozice Slovenska, kde byl trend opačný. Na počátku zaznamenaly slovenské úřady bezmála 1500 občanů České republiky, přičemž v roce 2003 byl tento počet na hranici 2250 osob. Ve srovnání s uplatněním Slováků na českém pracovním trhu jsou však tato čísla naprosto nicotná.

7.7. Legislativa upravující přístup českých občanů na rakouský trh práce po vstupu České republiky do Evropské unie

Pro občany České republiky, kteří měli v úmyslu využít pracovních možností některé z členských zemí Evropské unie, se celá věc po našem vstupu výrazně usnadnila. Z hlediska legislativy Evropské unie byl pro tyto zájemce rozhodující článek 39 Smlouvy o založení Evropského společenství, kde jako jedna ze základních svobod Evropské unie byla

²⁴ Petr Bruna, Nevraživé sousedství? Problém současných česko-rakouských vztahů a jejich příčiny, Research Paper 4/2012

²⁵ Österreichische Gesellschaft für Europapolitik, telefonická anketa, březen 2004

zmíněna svoboda pohybu pracovních sil. V souvislosti s tímto článkem se však trh práce otevřel pro občany České republiky zprvu pouze částečně. Některé původní členské země již dopředu avizovaly, že své pracovní trhy ochrání tzv. přechodným obdobím. Tímto obdobím rozumíme dočasné opatření, které určuje odchylné normy oproti primárnímu, nebo sekundárnímu právu Evropské unie, které bylo vyjednáno v souvislosti s přístupem nových členských zemí²⁶. Ze starých členských zemí se např. do roku 2008 otevřela Velká Británie, Irsko, Švédsko, Španělsko, Řecko, Portugalsko, Finsko, Itálie, Nizozemsko a Lucembursko s tím, že některé země, jako Velká Británie svůj pracovní trh otevřela hned. Další země si nechaly určitý čas „na rozmyšlenou“ a až poté své trhy postupně otevíraly. V roce 2009 zbyly z členských zemí Evropské unie, pouze Německo a Rakousko. Je třeba poznamenat, že obě země se nikdy netajily tím, že uvedenou lhůtu využijí v plném rozsahu. Zejména Rakousko bylo v této věci poměrně radikální. Ze strany některých místních politiků, zejména pak z pravé části politického spektra typu ultrapravicových Svobodných (FPÖ), soustavně zaznívala upozornění na zaplavení rakouského pracovního trhu levnou pracovní silou z východu a hrála tím na nacionální notu spojenou a určitou averzí zejména vůči Čechům. V této souvislosti stojí za to upozornit, že v rámci průzkumu se pro jasné odmítnutí Čechů v Evropské unii se vyslovilo 36 % Rakušanů²⁷, což bylo vůbec nejvyšší číslo. Pro porovnání, Slovensko si nepřálo 21 %, Maďarsko 12 % a Slovinsko, 5 % rakušanů.

Nové členské země přechodná období neuplatňovaly. Pro občany České republiky tak byly otevřeny pracovní trhy Polska, Maďarska, Slovinska, Slovenska, Kypru, Estonska, Litvy a Lotyšska a posléze i Bulharska a Rumunska. Další země jako jsou Francie, Dánsko a Belgie byly pro nové členské země “uzavřeny” až do roku 2009. Nicméně další skupina zemí, mezi něž patří nejen Malta a Německo, ale i pro tuto práci důležité Rakousko, své pracovní trhy uzavřelo až do roku 2011.

²⁶ Šlosarčík, I., Přechodná období jako nástroj flexibility při rozšiřování Evropské unie, Mezinárodní vztahy, str. 50.

²⁷ <http://www.lidovky.cz/cesi-a-rakusane-nemame-se-radi-dju>

7.8. *Aspekty problematiky vznikající s institutem migrace v Rakousku*

7.8.1. Nelegální ekonomická migrace v Rakousku

Nelegální zaměstnávání migrantů je v Rakousku chápáno jako poskytnutí všech forem placené práce cizincům, která jsou v rozporu byť s jedním rakouským zákonem či předpisem. Jedná se zejména o zákon o zaměstnanosti cizinců, zákon o pobytu cizinců, zákon o sociálním pojištění, daňové zákony a obecné předpisy o regulující práci a podnikání.

Rakousko se po změnách, které nastaly v Evropě v 90. letech minulého století, stalo jednou z hlavních cílových zemí. Do této doby přitom výrazní podíl migrantů na svém území necíťovalo a na tento druh migrace, tak nebylo připraveno. S nastupujícím trendem však stejně jako vlády dalších evropských zemí, tak i vláda Rakouska začíná přijímat restriktivní opatření, s cílem dostat tento druh migrace pod kontrolu. Díky zvyšujícím restrikcím však docílila především toho, že se uvedený problém přenesl více na legální úroveň. Rakousko přitom výrazně posílilo oblast ochrany svých hranic a obecně se zaměřilo na potírání průvodních jevů, které tento druh pohybu nelegálních pracovních sil provázejí. Např. v letech 1993 – 1999 vzrost celkový počet zadržovaných nelegálních migrantů o 1800% z 2097 osob na 39 863 osob.²⁸ Při řešení tohoto problému se Rakousko zaměřilo, mimo jiné, i na oblast zaměstnávání migrantů a dále na problematiku sociálního zabezpečení, která s migrací úzce souvisí.

7.8.2. Způsoby neoprávněného zaměstnávání cizinců v Rakousku

Mezi nejvýznamnější způsoby nelegálního zaměstnávání cizinců v Rakousku patří tzv. neregistrované zaměstnávání. Jedná se zejména o poskytování služeb těmto osob v rámci domácností (úklidové služby, různé způsoby péče apod.). Jakási forma přenesení povinností spojených s chodem domácnosti na nelegální pracovní sílu, je v Rakousku obecně chápáno jako něco naprosto přirozeného. Navíc s ohledem na pracovní prostředí, které je v jednotlivých domácnostech, se jedná z pohledu zaměstnance, tak i zaměstnavatele o způsob poměrně bezpečný, co se možnosti odhalení ze strany úřadů týče.

Dále se jedná o neoprávněné působení migrantů ve službách spojených s cestovním

²⁸ Drbohlav Dušan, Nelegální ekonomické aktivity migrantů, str 249

ruchem či zemědělstvím. Zde se rakouské úřady potýkají s problémem tzv. částečné respektive nedostatečně registrované práce, kdy se z pohledu zákona zde působící pracovní síly (zejména cizinci) sice nepohybují úplně mimo jeho rámec, ale pouze zdánlivě. Oficiálně zde totiž tito lidé pracují na tzv. částečný úvazek, avšak omezení z toho vyplývající, jako je např. max. počet odpracovaných hodin, je systematicky překračováno. Dotyčné osoby dostávají částečně plat tzv. na ruku. Pracovní povolení je u těchto osob sice v pořádku, nicméně odvody státu jsou odváděné pouze z přiznaných peněz. Tento problém se mimo jiné týká zejména zahraničních studentů.

Další významná zóna pro zaměstnávání migrantů pak obdobně, jako v České republice prochází napříč stavebním sektorem.

II. Praktická aplikace

8. Praktická část

Praktická část je zpracována formou analýzy, která se věnuje problematice migrace v Česko – Rakouském příhraničním regionu, konkrétně pak ve stykovém pásu Horních Rakous a Jižních Čech, oblast Vyšebrodsko a Lipenska. Součástí praktické části práce je zpracována případová studie, která je zpracována formou analýzy vybrané společnosti. Tato společnost je jednou z hlavních společností, které zaměstnávají nejvíce osob z České republiky, které mají své bydliště ve stykovém pásu Horních Rakous a Jižních Čech. Na základě dotazníkového šetření praktická část práce analyzuje základní aspekty motivace, která vedla české obyvatele k vyhledání práce v zahraniční společnosti v oblasti hranic mezi Českou republikou a Rakouskem. Součástí šetření je i dotazníkové šetření, v rámci katastrů výše uvedených oblastí, s cílem zjistit, jaká je motivace získat pracovní pozici v Rakousku u osob, které v Rakousku doposud nepracují. Data získaná prostřednictvím dotazníkového šetření budou následně analyzována metodou kategoriálních dat. Na základě výsledků budou zhodnoceny aspekty, které mají kladné i záporné hlediska dané problematiky.

8.1. Hornorakouský region

V případě spolkové země Horní Rakousy hovoříme o moderním regionu, který se v rámci Rakouska sám reprezentuje i na světových trzích. Má významné univerzity a výzkumné instituce, které jsou členy celosvětových sítí. Horní Rakousko také úspěšně provádí „svoji“ zahraniční politiku. Své zájmy v Evropě prosazuje mimo jiné i sítí partnerských regionů. Takto vytvořené vztahy umožňují otevírat dveře nejen pro tuto spolkovou zemi, ale i pro rakouskou ekonomiku jako celek. Hornorakouský region dosahuje nejvyšší exportní kvóty z celé země, téměř 60%. Mezi silné stránky této oblasti patří především technologie a zpracování materiálů, včetně umělých hmot. Dále obnovitelné zdroje, technika životního prostředí, kreativní ekonomika, turistika a kultura. Aktivity Horního Rakouska se v rámci udržitelného rozvoje týkají všech oblastí života regionu. Nejen politiky a ekonomiky, ale i sociální soudržnosti a pochopitelně i životního prostředí.

8.2. Obecná struktura vybraných obcí v České republice dislokovaných v příhraniční oblasti s Horním Rakouskem

Uvedená oblast Vyšebrodsko – Lipensko, se vyznačuje zvýšenou mírou nezaměstnanosti měřenou okamžikovým stavem k 1. 1. 2013. Svým způsobem se však jedná o údaj poněkud zkreslený, neboť jde o rekreační oblasti, tedy s příležitostmi sezónních prací. Pro šetření v rámci diplomové práce byly vybrány níže uvedené obce.

8.2.1. Lipno nad Vltavou, Frymburk

Zejména Lipno nad Vltavou se v posledních letech, díky masivním investicím zahraničních i domácích investorů, stalo poměrně silným hráčem v oblasti cestovního ruchu, a to jak v letních tak, i zimních měsících. Možnost sezónní práce v restauračních zařízeních, ubytovacích službách apod., se zde několikanásobně zvýšila a společně s Lipnem nad Vltavou jsou obdobné možnosti vázány i na Frymburk. Obě obce tak tvoří poměrně silný a bohatý pás pravého břehu lipenského jezera, s vyšší než průměrnou možností nalézt pracovní příležitost.

Další pracovní příležitosti, které se na Lipno nad Vltavou a Frymburk vážou, tvoří zemědělství a zejména pak lesnictví. Oblast je mimo vlastních center obcí tvořena převážně rodinnými domy, přičemž u novostaveb je počítáno s pronajímáním pokojů k rekreaci. Životní úroveň obyvatel se při pohledu na obce jeví jako nadprůměrná.

Struktura vybraných obcí a respondentů podle statistik sčítání lidu shora uvedených obcí je uvedena v tabulce č. 1 a č. 2 viz níže.

Tabulka č. 3 – struktura obce Frymburk

Souhrnné informace	
Název Obce	FRYMBURK
Počet obyvatel v obci	1.295 obyvatel
Ekonomický aktivní obyvatelstvo	850
Ekonomicky aktivní Muži	410
Ekonomicky aktivní ženy	440
Uchazeči o zaměstnání	75
Uchazeči o zaměstnání - muži	38
Uchazeči o zaměstnání - ženy	37
Nezaměstnaní v %	9,89 %
Nezaměstnané ženy	11,01 %
Nezaměstnaní muži	9,03 %
Vzdělání uchazečů o zaměstnání	
Základní vzdělání	14 uchazečů
Vyučen s maturitou	15 uchazečů
Vyučen bez maturity	42 uchazečů
Středoškolské s maturitou	6 uchazečů
Vysokoškolské	0
jiné	0
Zaměstnavatelé v obci	
Mikropodniky (1-9 zaměstnanců)	44
Malé podniky (10 – 49 zaměstnanců)	6
Střední podniky (50 – 249 zaměstnanců)	0
Velké podniky (více jak 249 zaměstnanců)	0

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 4 – struktura obce Lipno nad Vltavou

Souhrnné informace	
Název Obce	LIPNO n/Vlt.
Počet obyvatel v obci	651 obyvatel
Ekonomický aktivní obyvatelstvo	396
Ekonomicky aktivní Muži	189
Ekonomicky aktivní ženy	207
Uchazeči o zaměstnání	39
Uchazeči o zaměstnání - muži	18
Uchazeči o zaměstnání - ženy	21
Nezaměstnaní	13,38 %
Nezaměstnané ženy	12,00 %
Nezaměstnaní muži	14,93 %
Vzdělání uchazečů o zaměstnání	
Základní vzdělání	10 uchazečů
Vyučen s maturitou	6 uchazečů
Vyučen bez maturity	22 uchazečů
Středoškolské s maturitou	2 uchazečů
Vysokoškolské	0
jiné	0
Zaměstnavatelé v obci	
Mikropodniky (1-9 zaměstnanců)	25
Malé podniky (10 – 49 zaměstnanců)	3
Střední podniky (50 – 249 zaměstnanců)	1
Velké podniky (více jak 249 zaměstnanců)	0

Zdroj: vlastní zpracování

8.2.2. Loučovice

Jedná se o obec, která v uvedené oblasti byla donedávna jediným místem s výskytem středně velkého podniku s více jak 200 zaměstnanci. Bývalé Jihočeské papírny a.s., však v roce 2011, po několikaletém nejistém provozu, zastavily výrobu a jediný podnik tohoto druhu v kraji zanikl. Ke zhoršování situace v podobě snižování stavu zaměstnanců naštěstí docházelo průběžně, což se mimo jiné projevilo absencí sociálního nárazu v podobě skokového zvýšení nezaměstnanosti. Urbanistické pojetí Loučovic vychází z jejich podstaty obce, ve které se usidlují zaměstnanci průmyslového podniku s výraznou normalizační stopou minulého století v podobě panelové zástavby apod.

Struktura vybrané obce a respondentů podle statistik sčítání lidu shora uvedené obce je uvedena v tabulce č. 3, viz níže.

Tabulka č. 5 – Struktura obce Loučovice

Souhrnné informace	
Název Obce	LOUČOVICE
Počet obyvatel v obci	1.691 obyvatel
Ekonomicky aktivní obyvatelstvo	1.063
Ekonomicky aktivní Muži	497
Ekonomicky aktivní ženy	566
Uchazeči o zaměstnání	164
Uchazeči o zaměstnání - muži	82
Uchazeči o zaměstnání - ženy	82
Nezaměstnaní v %	14,60 %
Nezaměstnané ženy	12,54 %
Nezaměstnaní muži	17,35 %
Vzdělání uchazečů o zaměstnání	
Základní vzdělání	80 uchazečů
Vyučen s maturitou	67 uchazečů
Vyučen bez maturity	13 uchazečů
Středoškolské s maturitou	8 uchazečů
Vysokoškolské	0
jiné	0
Zaměstnavatelé v obci	
Mikropodniky (1-9 zaměstnanců)	18
Malé podniky (10 – 49 zaměstnanců)	3
Střední podniky (50 – 249 zaměstnanců)	0
Velké podniky (více jak 249 zaměstnanců)	0

Zdroj: vlastní zpracování

8.2.3. Vyšší Brod

V katastru tohoto města se nachází několik menších podniků, typu Prometal (Rakouský vlastník), Lesy ČR a.s., apod. Další devizou města je jeho poloha. Město se nachází na hlavním tahu směr Rakousko a dále, působí jako centrála vodáckého sportu, která hlavně v letních měsících láká do Vyššího Brodu tisíce turistů. Současně s tím město slouží i jako tzv. „Vietnamská tržnice“, s velkou zejména víkendovou návštěvou rakouských turistů. Na to jsou pak navázány i další služby. Vyšší Brod slouží jako centrála pendlerů, kdy se zde soustředí osoby z vnitrozemí a zřizují si zde přechodný pobyt, a dále jako srazové místo pro pendlery, kteří se zde sjíždějí ze tří směrů. Architektonicky je Vyšší Brod členěn na historické jádro, které je obývané zejména Vietnamci, kteří si zde zřizují kamenné obchody, dále panelovým sídlištěm. Okolí města je zastaveno rodinnými domy. Obecně působí Vyšší Brod dojmem ne příliš bohatého centra. Většina obyvatel za prací dojíždí, mimo jiné i ve větším počtu do Rakouska. Vyšší Brod je také centrálou migračních sítí a svým způsobem působí jako tržiště pracovních příležitostí v Rakousku.

Struktura vybraného města a respondentů podle statistik sčítání lidu znázorňuje tabulka č. 4, viz níže.

Tabulka č. 6 – Struktura města Vyšší Brod

Souhrnné informace	
Název Obce	VYŠŠÍ BROD
Počet obyvatel v obci	2.551 obyvatel
Ekonomický aktivní obyvatelstvo	1.641
Ekonomicky aktivní Muži	800
Ekonomicky aktivní ženy	841
Uchazeči o zaměstnání	157
Uchazeči o zaměstnání - muži	77
Uchazeči o zaměstnání - ženy	80
Nezaměstnaní	11,23 %
Nezaměstnané ženy	9,77 %
Nezaměstnaní muži	13,18 %
Vzdělání uchazečů o zaměstnání	
Základní vzdělání	48 uchazečů
Vyučen s maturitou	26 uchazečů
Vyučen bez maturity	74 uchazečů
Středoškolské s maturitou	2 uchazečů
Vysokoškolské	3
jiné	0
Zaměstnavatelé v obci	
Mikropodniky (1-9 zaměstnanců)	49
Malé podniky (10 – 49 zaměstnanců)	8
Střední podniky (50 – 249 zaměstnanců)	3
Velké podniky (více jak 249 zaměstnanců)	0

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 7 – průměr souhrnných informací na danou oblast Vyšebrodsko/Lipensko

Souhrnné informace	
Průměr	CELKEM
Počet obyvatel v obcích	6.188 obyvatel
Ekonomický aktivní obyvatelstvo	3.950
Ekonomicky aktivní Muži	1.896
Ekonomicky aktivní ženy	2.054
Uchazeči o zaměstnání	435
Uchazeči o zaměstnání - muži	215
Uchazeči o zaměstnání - ženy	220
Nezaměstnaní	12,275 %
Nezaměstnané ženy	12,00 %
Nezaměstnaní muži	14,93 %
Vzdělání uchazečů o zaměstnání	
Základní vzdělání	152 uchazečů
Vyučen s maturitou	114 uchazečů
Vyučen bez maturity	151 uchazečů
Středoškolské s maturitou	2 uchazeči
Vysokoškolské	3
jiné	0
Zaměstnavatelé v obci	
Mikropodniky (1-9 zaměstnanců)	25
Malé podniky (10 – 49 zaměstnanců)	3
Střední podniky (50 – 249 zaměstnanců)	1
Velké podniky (více jak 249 zaměstnanců)	0

Zdroj: vlastní zpracování

8.3. Charakteristika společnosti

Obchodní firma:	Hochreiter Fleischwaren GmbH
Sídlo společnosti:	Kommunestraße 1, 4190 Bad Leonfelden, Austria
Právní forma:	společnost s ručením omezeným
Webové stránky společnost:	http://www.hochreiter.cc/home.html
Předmět podnikání:	potravinářský průmysl
Výrobní kapacita:	25.000 tun/rok
Rozloha výrobních hal:	35.000m ²
Logo společnosti:	



Společnost je společností na mezinárodní úrovni, jejíž sídlo se nachází v Bad Leonfeldnu, který je vzdálený cca 5 km od státních hranic s Českou republikou. Společnost vyvíjí, vyrábí a distribuuje vysoce kvalitní maso a uzeniny. Strategie společnosti se důsledně zaměřuje na nároky a požadavky, které jsou kladeny ze strany velkoobchodního trhu a nebrání se také individuální realizaci požadavkům zákazníka. Sortimentem této společnosti je především salám, šunka, slanina, klobásy, karbanátky a mnoho specialit, které jsou zaměřeny na tradiční výrobu.

Za úspěchem celé společnosti stojí především výběr kvalitních surovin, dodržování hygienických norem a zajištění kvality vyráběných výrobků na mezinárodní úrovni. Pro tuto společnost není problém splnit jakékoli přání svého zákazníka v této oblasti. Logem a hlavní myšlenkou této společnosti je systém vysoké kontroly kvality surovin a garance těch nejlepších výrobků na trhu. Kvalita je zajištěna dodržováním mezinárodních norem. Společnost za své přijala především zásady HACCP, které jsou certifikovány dle norem jakosti IFS (mezinárodní potravinářský standard) a BRC (British Retail Consortium). Výrobní proces je zajištěn celoročně pravidelnou mikrobiologickou a chemickou analýzou, která prověřuje kvality našich výrobků.

Od roku 1997 se společnost rozšířila o nový závod a v souvislosti s touto výstavbou došlo poté ke zvýšení exportu. V současné době činí podíl exportu na celkovém zisku společnosti okolo 85 %. Společnost exportuje své výrobky především do Německa, Španělska, Itálie, Velké Británie, Francie, Maďarska, České republiky, Polska, USA, Kanady a Ruské federace.

8.3.1. Charakteristika společnosti z pohledu zaměstnanců z České republiky

Hochreiter Fleischwaren GmbH má celkem 250 zaměstnanců, z toho cca 60 z Česka. Drtivá většina Českých zaměstnanců pobírá mzdu ve výši 1100 euro měsíčně. Stejně tak, jako je v České republice stanovena pracovní doba na 8 hodin denně, je uplatňována takto stanovená pracovní doba i na území Rakouska, s tím rozdílem, že firma požaduje, aby zaměstnanci, v případě potřeby, zůstávali v práci déle, nad rámec pracovní doby. V Rakousku je toto běžným jevem a zaměstnanci tuto skutečnost respektují. Dovolená činí celkem 25 dní. Většina zaměstnanců je smířená se situací, že dovolenou v drtivé většině případů nařizuje zaměstnavatel (v Rakousku normální).

8.3.2. Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření osob vyjíždějících za prací do sídla společnosti Hochreiter Fleischwaren GmbH v Bad Leofeldenu, se na území Vyšebrodsko – Lipensko v okrese Český Krumlov, uskutečnilo v únoru 2013. Uvedenou oblast lze pro zájemce o práci v Rakousku považovat za spádovou. V uvedeném regionu je vysoká koncentrace tzv. pendlerů, kteří k cestě za prací do Rakouska využívají hraniční přechod Studánky. Mimo města Vyšší Brod, které také slouží jako centrála či přechodné bydliště pro pendlery z dalších částí České Republiky, se jedná o příhraniční obce Loučovice, Lipno nad Vltavou, Frymburk a dalších míst, ze kterých firma Hochreiter Fleischwaren GmbH nabírala zaměstnance do svých provozoven.

Dotazník byl zacílen na osoby, které do uvedené společnosti dojíždějí pravidelně. Společnost Hochreiter Fleischwaren GmbH je v uvedené oblasti všeobecně známá ochotou zaměstnat i ty typy lidí, kteří neovládají ani základy německého jazyka. Od roku 2004 se tato firma aktivně podílela na vyhledávání potenciálních pracovníků, kterým zajišťovala plný servis při vyřizování pracovních povolení.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 30 respondentů, což činí cca 50 % českých zaměstnanců společnosti Hochreiter Fleischwaren GmbH. Otázky v dotazníku jsou koncipovány tak, aby bylo zřejmé, jaký typ občanů České republiky za prací do Rakouska míří, jaký byl jejich motiv, od kdy v Rakousku pracují, kolik vystřídali profesí, jaký mělo na jejich zaměstnání v Rakousku vliv tzv. přechodné období (zda-li čekali na konec tohoto přechodného období, či si hledali práci i před ním), jak složité bylo se na rakouském pracovním trhu uchytit, jak odpovídá vykonávaná práce jejich kvalifikaci, jak se obecně v Rakousku cítí, zda-li by po získaných zkušenostech udělali stejné rozhodnutí, jak se jim změnil život, jaké mají ve svém bydlišti postavení. V obecnosti pak respondenti odpovídali na otázku, z jaké dálky by se jim ještě vyplatilo dojíždět, pokud by nebyli z uvedených oblastí, respektive, jaká vzdálenost pendlery donutí zajistit si u hranic přechodný pobyt např. ve Vyšším Brodě. Sestavený dotazník je přílohou č. 1 této diplomové práce. Na otázky dotazníkového šetření odpovědělo 100 % respondentů.

Z dotazníkového šetření vyplynulo následující:

Tabulka č. 8 – Osoby z vybrané oblasti zaměstnané u společnosti Hochreiter Fleischwaren GmbH

Vybraná lokalita	Počet osob
Frymburk	2
Lipno nad Vltavou	3
Loučovice	11
Vyšší Brod	14
Celkem	30

Zdroj: vlastní zpracování

8.3.3. Výsledky dotazníkového šetření

1. Motivace pro práci v Rakousku

V téměř 100 % dotázaných, a to jak těch, kteří již v Rakousku pracují, tak i u potenciálních zájemců o práci zde, se na prvním místě v otázce motivace objevují finance. V závislosti na kurzu se sice jedná o položku pohyblivou, nicméně pokud zohledníme průměrnou hodnotu kurzovního lístku komerčních bank, která za poslední období činí cca

25kč/Euro, dostává se zaměstnanec u společnosti Hochreiter Fleischwaren GmbH, na částku výrazně převyšující průměrnou mzdu v ČR a pokud vezmeme v potaz fakt, že v Rakousku mají všichni zaměstnanci ze zákona nárok na 13 a 14 plat, dostáváme se na průměrnou měsíční mzdu v hodnotě převyšující 32.000 Kč/měsíčně.

Jako další zásadní faktor, který v této souvislosti uvedla většina respondentů pracujících u společnosti Hochreiter Fleischwaren GmbH (80 %), je kvalitní sociální zázemí, které jim Rakousko skýtá. Respondenti se tím sice vyjadřovali spíše k otázce motivace a k setrvání na rakouském pracovním trhu, nicméně pokud by před nástupem do zaměstnání byli seznámeni s úrovní sociálního systému, např. v oblasti zdravotního pojištění v Rakousku, byl by to pro ně sám o sobě dosti silný motivační faktor. Možnost využít sociální systém Rakouska naplno (*a ne pouze omezeně jako pendler*) přivedlo 10 % respondentů k tomu, že si v Rakousku zajistili přechodný pobyt. Ačkoli jej ve skutečnosti nevyužívají, opravňuje je k pobírání podpory v nezaměstnanosti v případě, že by z nějakého důvodu přišli o zaměstnání. Přechodný pobyt se dá podle těchto osob zajistit na jakékoli adrese v Rakousku, např. jako podnájemník v bytě. Mimo pendlerů tento systém využívají i příležitostní pracovníci, např. ve stavebnictví, kteří se v případě, že nemají nasmlouvanou práci, uchylují na pracovní úřady a pobírají podporu v nezaměstnanosti v Rakousku. Přitom pokud by v Rakousku nebyli takto hlášeni, museli by se v případě žádosti o podporu hlásit na příslušném pracovním úřadě v České Republice.

2. Stinné stránky

V souvislosti s tímto bodem se většina respondentů zmiňovala o pocitu občana „druhé kategorie“, který jim pobyt na rakouském pracovním trhu přináší (80 %). Současně s tím však většina respondentů přiznává, že tento pocit pramení především z nedostatečně zvládnutých základů německého jazyka. Naopak u těch respondentů, kteří v Rakousku pracují již delší dobu a s němčinou výraznější problém nemají (10 %), je tento pocit upozaděn²⁹. Jazyková vybavenost je podle respondentů taktéž alfou a omegou v otázce

²⁹ pozn. autora: V souvislosti s touto situací byl zmíněn i systém, který využívá zástupce vedení společnosti Hochreiter Fleischwaren GmbH v případě, že potřebuje k českým zaměstnancům veřejně promluvit. Pro svůj malý vzrůst používá bednu od piva, na kterou si před svolané zaměstnance stoupne a prostřednictvím němčiny ovládajícího českého zaměstnance, nechává svá slova simultánně překládat do češtiny. U většiny českých zaměstnanců to vyvolává nepříjemné asociace, spojené zejména se 2. světovou válkou. Na dotaz jak má, ale zaměstnavatel postupovat přiznávají,

profesního růstu v rámci rakouského pracovního trhu. Téměř ve všech případech došlo ke shodě, že jakýkoli postup je na jazyk navázán více, než vlastní profesní předpoklady. Podle vyjádření dotázaných jsou Češi využívány, především na ty pracovní pozice, které lze z pohledu myšlení označit za nenáročné (*v případě Hochreiter Fleischwaren GmbH, jde víceméně o pásovou výrobu*). Pokud má zaměstnanec dostatečné zvládnuté základy němčiny, může po čase postoupit např. na pozici řidiče a rozvážet výrobky firmy po celém Rakousku (*Hochreiter Fleischwaren GmbH má vlastní flotilu distribučních kamionů. V případě pracovní náplně jejich řidičů, se nejen jedná o méně náročnou práci, ale i lépe placenou. Podmínkou však není dostatečná řidičská praxe, ale německý jazyk*).

Druhou věc, na kterou si podle svých slov museli respondenti zvyknout, bylo neúměrně vysoké pracovní tempo. Podle vyjádření osob s delší zkušeností s prací v Rakousku, se však v případě společnosti Hochreiter Fleischwaren GmbH nejedná o žádnou výjimku. Vysoké pracovní nasazení je obecně v Rakousku normální a český zaměstnanec si na něj musí zvyknout. Z výzkumu přitom vyplynulo, že právě nezvládnuté vysoké pracovní tempo bylo v několika případech příčinou trvalého návratu zaměstnance do České republiky.

3. Vliv vzdělání a dosažená praxe na pracovní pozice

V této otázce byli respondenti rozděleni do následujících skupin podle stupně dosaženého vzdělání:

Tabulka č. 7 – Dosažené vzdělání jednotlivých respondentů

Vzdělání	Počet osob
Základní	9
Vyučen	11
Středoškolské	9
Vysokoškolské	1
Celkem	30

Zdroj: vlastní zpracování

U 29 respondentů z 30 nemělo vzdělání a dosažená praxe z České republiky na

že jinou možnost nemá, neboť většina Čechů Německy nerozumí.

pozici a vykonávanou praxi v Rakousku žádný vliv. Příklad: osoba, která u společnosti Hochreiter Fleischwaren GmbH pracuje na pozici odpovídající v Čechách pozici „předáka“, a která má na starost mimo jiné i komunikaci Čechů s vedením společnosti, dosáhla výučního listu v oboru kuchař - číšník. Předpoklad pro kancelářskou práci byla pro tuto osobu především kvalitní němčina. Pouze jedna osoba z dotázaných využila své původní profese řezník - uzenář a u Hochreiter Fleischwaren GmbH pracuje v daném oboru, na který jí bylo v roce 2004 vydáno i pracovní povolení³⁰

4. Dosavadní zkušenost respondentů s prací v cizině

Z výzkumu, který se v této oblasti zaměřil na zkušenost s prací dotázaných osob v cizině - mimo Rakousko - v letech 1989-2004, respektive 2011, je patné, že tuto zkušenost měli pouze 3 respondenti (10 %).

Většina v této souvislosti uvedla, že jejich první zkušenost s prací v cizině bylo právě Rakousko. Jedna osoba uvedla, že má zkušenost s pracovním pobytem v Itálii a Velké Británii, přičemž jako motivaci na rozdíl od Rakouska neuvedla finance (což je u Rakouska 100 %), ale touhu tyto země poznávat a v případě Velké Británie i snahu o zdokonalení v anglickém jazyce. Dvě osoby pak uvedly přímou pracovní zkušenost motivovanou penězi z jiné země, a sice z USA, kde pobývali v průměru 5 měsíců. Jako důvod proč se rovnou neucházeli o Rakousko, shodně poukázali na obtížnost se na rakouském pracovním trhu uchytit (*sehnat práci v USA bylo pro tyto osoby jednodušší, než v 10 km vzdáleném Rakousku*). Obdobně se pak vyjadřovali i ti, kteří žádnou zkušenost neměli. V obecnosti, jako brzdicí účinek jejich snahy uváděli obecný názor, že sehnat práci v Rakousku vyžaduje zvýšené úsilí a pokud člověk neměl kamaráda, který by mu práci sehnal a neuměl dostatečně německy, zpravidla neuspěl. Pokud se však v Rakousku či Německu již někdo uchytí, vyjadřoval se v tom smyslu, že sehnat si jinou práci již zpravidla žádný problém nebyl. K dosažení jiné pracovní pozice posloužila historie, kterou zde zanechal. U rakouských zaměstnavatelů je dle jejich názoru běžné, že si ověřují schopnosti toho kterého uchazeče u jeho bývalého zaměstnavatele. To přitom platí i u osob, které v Rakousku pracují

³⁰ pozn. autora: V souvislosti s pracovním povolení požadované v Rakousku až do roku 2011 respondenti uváděli, že běžně docházelo k výrobě falzifikátů výučních listů v oboru řezník / uzenář. Tyto dokumenty však neměly vliv na pozici u zaměstnavatele, ale týkali se výhradně rakouských úřadů, které právě na tuto pozici povolení pro Hochreiter Fleischwaren GmbH vydávaly. Posléze stačilo pro úřady osvědčení o vyučení (jakékoli) a po roce 2011 už zaměstnanec nedokládá nic.

příležitostně.

5. Důvody preferencí rakouského domácího pracovního trhu před pracovním trhem v České republice

I přes geografickou blízkost a nepoměr v mzdové oblasti, je procento osob pendlujících za prací do Rakouska v silném kontrastu nejen k počtu nezaměstnaných, ale především k celkovému počtu obyvatel ve zkoumaném regionu. Z výzkumu je patrné, že hlavní překážkou pro využití této příležitosti je především jazyková bariéra.

Jako již bylo uvedeno, hlavní motivací u respondentů (100 %) byla uvedena mzda. Podle vyjádření těchto osob, byly finance základní a v podstatě jediný motivační faktor, který je do Rakouska přivedl. Jedná se však o odpověď poněkud zkreslenou, neboť se jedná o výsledek působení dvou zásadních faktorů, což je možnost si vydělat částku sice odpovídající minimální mzdě v zemi cílové, avšak žít v zemi z pohledu terminologie zdrojové. V případě pracovní migrace v pravém slova smyslu, tj. pracovat a žít Rakousku trvale, o ní neuvažoval nikdo z dotázaných.

Minimální počet dotázaných (2) se pak vyjádřil v tom smyslu, že jim práce v Rakousku přináší něco více, než pouze finance. Podle názoru těchto osob se jim v Rakousku líbí, a pokud by dokonale ovládali němčinu, dovedli by si zde představit i delší pobyt např. v souvislosti se vzděláváním svých dětí. Z výzkumu v této souvislosti dále vyplynulo, že výrazná část pendlerů je smířená s tím, že bude vykonávat pouze pomocné, ne příliš kvalifikované práce v případě Hochreiter Fleischwaren GmbH, v oblasti pásové výroby. Pokud dojde ke změně, bude se jednat maximálně o sektor stavebnictví či gastronomické služby, v každém případě pouze v rámci rádiusu umožňující každodenní návrat domů.

Jako důvod nepřijmout práci (i lépe placenou), která by neumožňovala každodenní návrat domů, bylo mimo to, že práce v širším pásu ve vnitrozemí Rakouska se jim už nevyplatí nečastěji uvedeno:

- Rodinné zázemí,
- pracuji v kolektivu svých přátel,
- neschopnost se na patřičné úrovni domluvit.

Rodinné zázemí bylo přitom zcela dominujícím faktorem, což dokresluje obecně známou neochotu Čechů stěhovat se za prací. Sociálně-psychologická vazba Čechů na domov je přitom umocněna nejenom vazbou na své nejbližší, či nemovitost, ale i na přátele či koníčky, které v určitém kruhu provozují. Možnost jít pracovat někam mimo dosah dojíždění si tak z respondentů dokázalo představit minimální počet 2 respondentů. Společně s rodinnou vazbou vstupuje do hry i další nesporný fakt, vycházející se smířením se s pracovními pozicemi, které Češi v Rakousku vykonávají. Respondenti poukazují na neekonomičnost takového kroku, neboť platy v dělnických profesích (s jinou nikdo nepočítal) jsou v rámci Rakouska na obdobné úrovni. K možnosti návratu na český pracovní trh se negativně vyjádřila drtivá většina 25 dotázaných respondentů. Pokud by se možnosti v příjmech alespoň trochu přiblížily možnostem v Rakousku, o návratu by vážně přemýšleli pouze pracovníci ze vzdálenějších oblastí, vesměs těch, kteří mají ve Vyšším Brodě přechodný pobyt, ale jinak bydlí ve vzdálenosti větší než 50 km od státní hranice směrem do vnitrozemí.

V ostatních případech hovořila ve prospěch Rakouska především oblast sociálního zabezpečení (například v nemoci) a především dlouhodobá stabilita země. Podle mínění drtivé většiny respondentů je pravděpodobnost krachu zaměstnavatele v Rakousku oproti Čechům minimální. Pokud by pak k takové situaci přece jen došlo, jsou respondenti přesvědčeni, že jinou práci seženou. Jako základní předpoklad pro takový názor vyjádřili mimo jiné skutečnost, že v Rakousku již pracovali, což je výrazně zvýhodňuje oproti zájemcům, kteří podobnou pracovní historii v Rakousku nemají. Z tohoto názoru je zřejmé, že jakákoli pracovní zkušenost v Rakousku je i po roce 2011, odkdy není třeba pracovní povolení, stále chápána jako určité privilegium.

V souvislosti se společností Hochreiter Fleischwaren GmbH respondenti uváděli, že i na úrovni dělníků mají zajištěn přístup k „benefitům“, kdy je jim ze strany společnosti např. jednou za dva roky zaplacen lyžařský zájezd do Schladmingu (Alpy), ve kterém je i jejich rodinným příslušníkům hrazena nejen doprava, ale i pernamentky a strava v místních restauracích.³¹

³¹ V roce 2013 se zmíněný zájezd s ohledem na dobré výsledky firmy uskutečnil mimo plán.

6. Vzestup či pokles v průběhu let, změna ve vykonávaných činnostech

Snaha uchytit se v Rakousku byla u většiny respondentů dlouhodobá (80 %). Většinou o této možnosti přemýšleli delší dobu. Čeští zaměstnanci Hochreiter Fleischwaren GmbH se ale v Rakousku vesměs uchytili až po roce 2004, kdy se prostřednictvím tzv. migračních sítí dostala do oběhu informace o tom, že tato společnost přijímá nové pracovní síly. Z uvedeného výzkumu je zřejmé, že nábor pracovních sil neprobíhá standardní formou (klasické výběrové řízení společnosti), ale daná společnost spoléhá na širokou migrační síť, v rámci které se poptávka dostane do prostředí. Většina respondentů připustila, že i když o práci v Rakousku přemýšlela, v podstatě nic proto neučinila. Německy se dopředu učilo pouze 12 % respondentů. Z názoru těchto osob je zřejmé, že zájemce, který se chtěl na rakouském pracovním trhu usadit a byl ochoten pro to něco udělat, si své místo na tomto trhu našel hned po roce 1989. Rakouská strana přitom podmínky pro udělení pracovní povolení uplatňovala natolik důsledně, že se nejednalo o žádný exodus. Obecně převládá názor, že se v Rakousku uchytily osoby s vyšším stupněm vzdělání, schopné zvládnout cizí jazyk a ochotné pracovat v dělnických profesích. 100 % dotázaných nebylo schopno uvést příklad, kdy je osoba působící ve významné pozici, např. na úrovni středního managementu, pendlerem. Počet osob pendlujících za prací do Rakouska se tak vesměs ustálil a v čase se příliš neměnil. Co se týče společnosti Hochreiter Fleischwaren GmbH, tak i zde došlo v čase ke korekci, kdy po počátečním zvyšování stavu již manažeri společnosti neberou tzv. každého, ale tvoří si seznam osob do zásoby. Podle některých respondentů přichází po čase i zde na scénu spolehlivý filtr v podobě zvyšujících se nároků na jazykovou vybavenost uchazečů. Pokud společnost potřebuje lidi, není absence němčiny problémem. Pokud má plný stav je absence základů němčiny důvodem k nepřijetí.

V dané otázce se tak respondenti shodují, že počet osob pracujících v Rakousku nepodléhá výrazným změnám v podobě cyklických výkyvů ani padajícím omezením ze strany státních orgánů, ale je spíše závislý na schopnostech jednotlivých uchazečů. Ten kdo je schopný zvládnout jazyk a je ochoten pracovat v dělnických profesích – práci najde. Takových osob je však poměrně málo, neboť schopností pramenících ze vzdělání, či obecně ze zvládnutí cizího jazyka, se lidé snaží využít zejména v domácím prostředí a na patřičné úrovni. Díky tomu je stav v této oblasti poměrně stabilní. Co se týče uplatnění v jiných firmách, převažuje názor, že od společnosti Hochreiter Fleischwaren GmbH, odcházejí za

jinou práci v Rakousku pouze ti zaměstnanci, kteří začali zvládat němčinu, a tudíž zapadli do kategorie osob, které se v Rakousku chytanou „kdekoli“. Ostatní jsou smířeni s tím, že v podobě pásové výroby u společnosti dosáhli maxima.

Z výzkumu je tedy patrné, že nábor pracovních sil – i když neorganizovaný - byl u takových zaměstnavatelů jako je Hochreiter Fleischwaren GmbH, v podstatě výjimečný. Respondenti se přiklánějí k názoru, že kdo se chtěl v Rakousku prosadit, šel tam hned (myšleno po roce 1989). Posléze se počet pendlerů spíše mírně snižoval.

7. Dopady práce v Rakousku na sociální postavení českých zaměstnanců v ČR

V drtivé většině případů 90 % respondentů shodlo na tom, že jim práce v Rakousku pomohla k výraznému zvýšení životní úrovně. Dva respondenti se vyjádřili v tom smyslu, že jim tato práce umožnila si životní standard zachovat (*např. krach v podnikání*). Pravidelný nadprůměrný příjem se u většiny zaměstnanců projevil zejména ve změně životního stylu. Většina se soustřeďuje na výstavbu rodinného domu, probíhá nákup motorových vozidel apod.³² Ze strany respondentů v této souvislosti dále zaznívalo, že se v podmínkách České republiky setkávají s projevy závisti, nicméně v čase se tento problém poněkud zmírňuje. Výrazněji se v tomto směru měli potřebu vyjádřit ti respondenti, kteří měli zkušenost s prací v Rakousku v devadesátých letech.

8.3.4. Průzkum mezi potencionálními zájemci o práci v Rakousku

1. Situace

Výrazný dominantní koncept „*pull efektu*“ cílové země (Rakouska), v podobě vyššího výdělku a stability. „*Pusch efekt*“ je i přes zvyšující se nezaměstnanost upozaděn. Nezaměstnanost v ČR v lednu 2013 byla stanovena na 8 %³³ což je výrazně pod průměrem této oblasti, který činí 12.275 % (viz tabulka č. 5).

2. Předpoklady k migraci - ochota ucházet se o práci v Rakousku

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že obyvatele uvedené oblasti lze rozdělit do

³² pozn. autora: Okázalé zvýšení životní úrovně mělo v případě českých zaměstnanců Hochreiter Fleischwaren GmbH i své stinné stránky. Např. pokus o zvýšení mezd zkrachoval na poznatku vedení společnosti, které takovou žádost zamítlo s odkazem na nadprůměrně kvalitní vozový park českých zaměstnanců na firemním parkovišti – což podle vedení firmy o něčem vypovídá

³³ Finance.celkove.cz/clanek/nezaměstnanost-leden-2013

následujících podskupin:

a) Osoby s potenciálem dočasně migrovat.

Na základě rozhovorů lze konstatovat, že v rámci pendlerství by bylo ochotno za určitých podmínek v Rakousku pracovat 70% dotázaných. Zatím ale podle svých slov nedostaly příležitost.

b) Teoreticky o statusu pracovního migranta přemýšlí.

Osoby, které byly určitými okolnostmi (např. zavření papírenského podniku v Loučovicích a tím ztrátě práce) donuceny k tomu, začít o práci v Rakousku uvažovat. V rámci rozhovoru uváděly, že za normální situace by především s ohledem na jazykovou bariéru o práci v Rakousku nepřemýšlely 20%.

c) Osoby, které již ve věci podnikly nějaké kroky (bez ohledu na aktuální stav).

Do této kategorie se hlásily především osoby s vyšším stupněm dosaženého vzdělání, které se rozhodly si zvýšit životní úroveň. K další motivaci uvedly, že by za normálních okolností uvažovaly i o trvalé pracovní migraci, nicméně s ohledem na různé okolnosti i - zpravidla se jednalo o vybudované zázemí - již pro ně taková věc nepřichází v úvahu 10 %

3. Postoj potenciálních migrantů

Při dotazníkovém šetření se ukázalo, že většina z dotázaných nevidí nabídku ze strany rakouských zaměstnavatelů jako jasnou a ucelenou. Prakticky jediným způsobem, jakým se případná nabídka práce v Rakousku v uvedené oblasti šíří, je prostřednictvím tzv. migračních sítí. Dále se ukázalo, že ochotu podstoupit zkušenost s prací v Rakousku mají zejména ty osoby, které již v minulosti změnily zaměstnání. Opustit třeba i průměrně placenou, avšak dlouhodobě vykonávanou práci v České republice a odejít za prací do Rakouska nebylo donedávna pravidlem. Pro polovinu respondentů, by bylo vyhledávání Rakouska v podstatě až jako náhradní řešení poté, co by selhala snaha uchytit se v ČR. Tento názor se však se zhoršující se situací na zdejším trhu práce mění, neboť respondenti udávali, že pokud by nabídka přišla ze strany rakouského zaměstnavatele, byli by ochotní zanechat i stabilní práci v České republice a v rámci rozumné dojezdové vzdálenosti cca 50 km takovou práci přijmout. *(Tím si respondenti poněkud protiřečí, kdy na jedné straně by do Rakouska nešli, pokud by nemuseli, na straně druhé, by ale nastoupili okamžitě poté, co by o ně někdo projevil zájem).*

Zájem o pracovní migraci do Rakouska je podle statistik obecně poměrně malý. Navině může být i nevýrazný zájem ze stran zaměstnavatelů, kteří se na rozdíl, např. od těch německých, neobracejí na potenciální uchazeče v České republice přímo, ale ve většině případů nechávají šířit svou případnou nabídku pouze prostřednictvím migračních sítí. U zkoumaných regionů je situace jiná. Většina respondentů z těch, kteří tam nikdy nepracovali, si práci v Rakousku představit dovede a nemalá část se o to již pokusila. Drtivá většina těchto osob pak uvedla, že pokud by o ně projevil zájem nějaký zaměstnavatel, šla by do Rakouska pracovat okamžitě.

4. Bariéry zamezující zvýšenému přístupu na rakouský pracovní trh

Za hlavní překážku by se obecně daly označit především nedobré vztahy. Mezi Rakušany bezpečně vedeme v žebříčku nejméně oblíbených národů a u nás jsou na tom Rakušané obdobně. Mezi respondenty, kteří v Rakousku nepracují, tomu není jinak. Předsudky vůči Rakušanům jsou v příhraničí obecně velmi silné a projevují se na každém kroku (*v restauracích jsou např. Rakušané pejorativně označováni za sedláky a podle toho se k nim chovají*). Svou roli zde sehrává i ve volebních kláních pravidelně vytahovaná témata spojená s Benešovými dekrety a samozřejmě i Temelín. I to se podle všeho podepisuje na tom, proč v této části Rakouska pracuje možná více jiných cizinců, než Čechů, kteří to mají „za barákem“. V Rakousku nepracující respondenti však jako největší překážku pro získání práce v této zemi uváděli, na prvním místě, jazykovou bariéru. Nedostatečnou znalost němčiny pak, jako překážku v dalším rozvoji, uváděli i ti, kteří již v Rakousku pracují. Druhá nejčastější odpověď vycházela z výše uvedené averze vůči Rakušanům s tím, že by těmto lidem hrdost nedovolila dělat podřadnou práci. Tato odpověď byla, ale podle všeho spíše zástupná. Nikdo z takto odpovídajících osob neovládal němčinu a tak je namístě se domnívat, že pocit občana druhé kategorie u nich vycházel právě z této neznalosti. Svou roli pak sehrála i nedostatečná mobilita, ať již skutečná či sociální, která se projevuje tzv. obecnou neznalostí „mapy“ (*nevědí, jak to ve světě chodí, neumějí se tam chovat, nedostatečná sebedůvěra*).

5. Kategorie zájemců o práci v Rakousku

Na základě provedeného šetření, lze potenciální uchazeče o práci v Rakousku zařadit do tří kategorií.

a/ Nepracují v Rakousku, ale jinak pracují, práci v Rakousku by přijali,

b/ nepracují, ale pracovat by chtěli (*jedinou motivací hovořící ve prospěch Rakouska je práci vůbec sehnat, vezmou tedy první práci, na kterou narazí - kdekoliv*),

c/ nepracují, pracovat nechtějí – příležitostně si vypomůžou prací v Rakousku, která jim na život stačí.³⁴

6. Dojíždění za prací do vnitrozemí

S ohledem na skutečnost, že pendlerství je spojeno s každodenním dojížděním, se respondenti vyjadřovali v tom smyslu, že práci v místě bydliště má již dnes málokdo a dojíždět za prací je normální. Téměř 6 lidí z 10 za prací dojíždí do vnitrozemí. V kurzu je např., i 40 km vzdálená Kaplice, kde v průmyslové zóně sídlí několik zahraničních společností. U osob dojíždějící za prací mimo bydliště, je patné několik společných znaků. Vesměs se jedná o lidi, kteří mají rodiny, mají vybudované zázemí, smysl pro povinnost a určitý stupeň vzdělání. Dokáží se spojit a v rámci úspor např., za prací dojíždějí v jednom automobilu, který po týdnu se střídají. Je tu tedy 90 % předpoklad, stát se úspěšným pracovním migrantem v Rakousku a rázem spadnou do příjmové skupiny se statusem nadprůměrná. Jediný rozdíl mezi těmito lidmi a pracovními migranty v Rakousku je ten, že nejsou schopni zvládnou základy němčiny a zařadit se tak do uvedené kategorie.

9. Diskuze o problematice

V souvislosti s problematikou pracovní migrace české populace do oblasti Horních Rakous souvisejí i níže uvedené skutečnosti, nad kterými je nutné se zamyslet. Patří sem zejména nedostatečná atraktivita českého pracovního trhu pro občany Rakouska. Opačným směrem, tedy do Čech, pracovní migrace z rakouské strany neprobíhá. Lze konstatovat, že tato skutečnost je navázána na nedostatečné finanční ohodnocení pracovníka z Rakouska, který by tu případně o pracovní zařazení měl zájem. Motivace pro rakouské obyvatele je na základě finančního ohodnocení minimální. I minimální mzda v Rakousku výrazně převyšuje

³⁴ Byla zaznamenána odpověď, kdy jeden dlouhodobě na soc. dávkách závislý respondent prohlásil, cit.: „pod 12 euro/hod. na hodinu nedělám!“

průměrnou mzdu v České republice, a to i bez 13 a 14 platů, které jsou v Rakousku dané zákonem. Obdobně je na tom Česká republika ve srovnání s Rakouskem i v sociální oblasti, která je naopak pro mnoho Čechů pracujících v Rakousku motivačním faktorem sama o sobě. Českou republiku tedy není možné srovnávat s Rakouskem, a to jak z hlediska finančního ohodnocení, tak sociálního systému. Motivace pro rakouské pracovníky hledat si na českém trhu práce je nulová.

Dalším aspektem projevující se v nedostatečné vzájemné komunikaci, a tím i v nevyužití nabízeného potenciálu, je jazyková bariéra. Její zdolávání je navíc umocněno nedostatečnou, nebo lépe řečeno žádnou motivací z Rakouské strany. Potřeba osvojit si základy češtiny na rakouské straně není a patrně dlouho nebude. Komplexní řešení této otázky na české straně, se zatím nalézt nepodařilo. Kroky, které povedou k zlepšení situace, přitom nejsou pouze na straně České republiky, jako státu, ale týkají se i obyvatel, kteří podle všeho nejsou ochotni v této oblasti pokročit a dále se jazykově vzdělávat. V dané oblasti je obecně patná malá iniciativa lidí k jakémukoli dalšímu rozvoji. Ve většině případů se tzv., spokojí s tím, co mají, což se projevuje mimo jiné i v nedostatečné potřebě se jakkoli rozvíjet. Částečným řešením tohoto problému by byl důraz na jazykovou vybavenost žáků již na základních školách, např., v podobě zvládnutí minimálně dvou světových jazyků se zahájením výuky již na I. stupni základních škol, spojenou například s krátkodobým výměnným pobytem českých žáků v Rakousku a naopak. V současné době by již měl být na ústupu standart z tzv., předlistopadové éry, v podobě profesně vzdělaných lidí, avšak bez jazykové výbavy. Především tendence v této oblasti by měla mít vzestupný charakter a měla být pro Českou republiku prioritou

10. ZÁVĚR

Pracovní migraci lze v uvedené oblasti označit za jednosměrnou. Pokud nebereme v potaz obsazování vysokých manažerských pozic ve významných společnostech s rakouskou účastí působících v rámci České republiky, je podíl rakouských občanů na českém pracovním trhu v podstatě nulový. Novodobá pracovní migrace mezi Česko republikou a Rakouskem se tak od svého počátku v roce 1989 nese čistě v duchu směřování Čechů do Rakouska. Jak se ale ukazuje – a uvedený výzkum toto potvrdil – je podíl Čechů na rakouském pracovním trhu stále poměrně malý. Za bezmála čtvrt století v tomto směru nedošlo k žádnému výraznějšímu posunu. Česká republika mezitím vstoupila do Evropské unie, následně i do Schengenského prostoru a před dvěma lety skončilo přechodné období pro volný pohyb pracovních sil, které Rakousko uplatňovalo do posledního dne, a přesto se na pracovním trhu této alpské země uplatňují pouze stále stejné typy lidí, pro které je charakteristická jistá sociální mobilita, částečná jazyková vybavenost, různé druhy vzdělání, ale hlavně ochota pracovat v podřadných a nenáročných profesích.

Šetření ukázalo, že většina respondentů měla první zkušenost s prací v cizině právě v Rakousku. Dle provedeného šetření bylo prokázáno, že klíčovým faktorem pro vyhledávání práce v Rakousku ze strany českých osob je především finanční ohodnocení za provedenou práci. Na druhém místě hrála významnou roli sociální oblast. I přes to, že většina respondentů zjistila výhody rakouského sociálního systému až po zařazení do pracovní pozice v Rakousku, zapříčinila tato skutečnost další setrvání na rakouském pracovním trhu. Ohledně otázky, kdy zaměstnanci hodnotili, firmy v České republice v porovnání s firmami rakouskými, bylo zjištěno, že se české společnosti s rakouskými nedají porovnávat a v dohledné době se jejich úroveň nevyrovná. V sociální politice státu jsou, v rámci českých firem oproti Rakousku, značné rezervy. V oblasti překážek v prosazení se na rakouském pracovním trhu ve smyslu práci zde vůbec sehnat a posléze i v oblasti dalšího rozvoje se ukázalo, že veškerá snaha je v tomto směru navázaná na zvládnutí německého jazyka. Rakouské firmy podle všeho na základní zvládnutí němčiny trvají. Společnost Hochreiter Fleischwaren GmbH je v tomto směru částečně výjimkou, nicméně jak se ukázalo, snížení požadavků na jazykovou vybavenost svých českých zaměstnanců bylo pouze dočasné a vycházely z potřeby nábory vyššího počtu pracovních sil. V tomto směru se ukázalo, že němčina působí jako spolehlivý filtr zamezující většímu

využití rakouského pracovního trhu spolehlivěji, než např. přechodné období uplatňované rakouskými úřady do posledního možného dne. Stavby českých zaměstnanců na rakouském pracovním trhu tak zůstávají i díky tomuto faktoru po léta konstantní. Češi pracující v Rakousku se také musejí smířit i s tím, že mají v podstatě nulovou šanci uplatnit doma získané zkušenosti a vzdělání, pokud nejsou podloženy dostatečně zvládnutou němčinou. Např. spektrum českých zaměstnanců společnosti Hochreiter Fleischwaren GmbH je díky tomu v tomto směru velmi široké, najdeme zde jak vysokoškoláky, tak lidi se základním vzděláním, jejichž společným jmenovatelem je dělnická profese. Mezi další problémy, na které si český zaměstnanec musí připravit (a ne každý je zvládne) je podle průzkum vysoké pracovní nasazení.

Seznam literatury:

Odborná literatura:

- **Adrian von Arburg, Tomáš Staněk**, *Vysídlení němců a proměny českého pohraničí 1945-1951*, vydavatelství Susa, Středokluky 2010 1 vydání, ISBN 978-80- 86057-66-8,
- **doc. RNDr. Dušan Drbohlav, CS. c**, *Nelegální ekonomické aktivity migrantů*, nakladatelství Karolinum, Praha 2008, ISBN 978-80-246-1552-3,
- **Paul Gibbs**, *Obchod v Evropském společenství*, nakladatelství Grada, Praha 1993, ISBN 80-85623-33-1,
- **Pavel Sirůček a kol**, *Hospodářské dějiny a ekonomické teorie*, Vydal Melandriumm Praha 2007, ISBN 978-80-86175-53-9,
- **Peltrám, Ant. a kol**. *Evropská integrace a Česká republika*, 1. Vydání Praha, Granada Publishing, 2009, ISBN 978-80-247-2849-0,
- **Randy Ch. Epping**, *Průvodce globální ekonomikou*, nakladatelství Portál, Praha 2004, ISBN 80-7178-825-2,
- **Václav Makrlík**, *Češi a Němci*, Vydavatelství Ideál, Praha 2009, ISBN 978-80-86995-07-6.

Odborné publikace:

- **Eva Valenová a kolektiv**, *Zvýšení role neziskového sektoru v oblasti sociální integrace pracovních migrantů v České republice*, vydalo:, Agentura FotoServis, ISBN: 978-80-260-3541-1,
- **MZV ČR**, *Amsterodamská smlouva:*, nakladatelství Praha, 2000. ISBN 80-85864-73-8,

Internetové zdroje:

<http://www.risy.cz> - Regionální informační servis

<http://www.mesec.cz> - Finanční a poradenský server

<http://www.cmu.cz> – Centrum mezinárodních úhrad

<http://www.europa.eu> - Portál evropské unie

<http://www.ec.europa.eu> - oficiální stránky Evropské komise

<http://www.eures.europa.eu> – evropský portál EURES

<http://www.portal.mpsv.cz/eures> – český portál EURES na webu Ministerstva práce a sociálních věcí

<http://www.businessinfo> - Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR

<http://www.hochreiter.cc/home.html> - Stránky rakouského zaměstnavatele

<http://www.europeum.org/cz/integrace/> - Institut pro Evropskou politiku

<http://www.czso.cz> - Český statistický úřad:

<http://www.mvcr.cz> – Ministerstvo vnitra ČR

<http://migrant.at> - Poradenské služby pro migranty v rámci Rakouska

Přílohy:

Příloha č. 1

Dotazník pro terénní šetření (určený pro zaměstnance firmy Hochraiter)

Základní údaje: Muž / Žena věk: 18-25 26- 35 36-45 46-55 55- a více

1./Dosažené vzdělání

základní vyučen středoškolské vysokoškolské

2./ Jak dlouho pracujete v Rakousku,?

3./Kdo vám práci zprostředkoval?

4./Potřeboval jste k práci pracovní povolení? popř. kdo Vám jej zprostředkoval?

.....
.....

5./ Má vaše vzdělání a praxe z ČR vliv na vaši práci v Rakousku

- ANO
- NE

6./ Měl jste před Rakouskem pracovní zkušenost jinde z ciziny? (pokud ano uveďte kde, důvod, vykonávanou činnost a délku pobytu)

- ANO
.....
- NE

7./ Motivace pro Rakousko (pokud máte více odpovědí, označte pořadí podle priorit)

- Finance
- Sociální systém
- Ztráta zaměstnání v ČR
- Jiné
-

8./ Máte v Rakousku přechodný pobyt (pokud odpovíte ano, uveďte důvod)

- ANO
-
- NE

9./ Jaká je podle vás tendence v zaměstnávání Čechů v Rakouské příhraničí

- Vzestupná (je jich tu čím dál více)
- Sestupná (počty Čechů se snižují)
- Stagnuje (početní stavy se příliš nemění)

10./ Proč jste zaměstnán právě u společnosti Hochraiter

.....
.....

11./ Co Vám v práci vadí, co byste změnil

.....
.....
.....
.....

12./ Přijal by jste lepší nebo lépe placenou práci v Rakouském vnitrozemí, bez možnosti každodenně dojíždět?

.....

13./ Změnilo se Vaše postavení v místě bydliště poté, co jste začal pracovat v Rakousku? (pokud odpovíte ano, uveďte jak konkrétně)

- ANO
-
- NE

14./ Doporučil by jste práci v Rakousku? (pokud ANO tak proč)

- Ano
-
-

- NE

15./ Co by jste doporučil zájemcům o práci v Rakousku, jak mají postupovat?

.....
.....

16./ Dokáží dle Vašeho názoru pracovníci z České republiky využít potenciálu rakouského pracovního trhu? (pokud si myslíte že NE odůvodněte)

- Ano
- NE

.....
.....

17./ Jste jazykově vybaven? Pokud ANO uveďte jak a úroveň 1-5 (pětka je nejvíce)

- ANO
- NE

18./ Měl by jste v Rakousku větší možnosti pokud byste ovládal/lépe ovládal německý jazyk?

- ANO
- NE
-

19./ Jak dlouho chcete v Rakousku zůstat?

20./ Jak hodnotíte vztah Rakušanů k Čechům či jiným cizincům (1-5 pětka je výborně)

.....

21./ Pocítil jste na pracovišti nějakou změnu po přistoupení Česka k Evropské unii, respektive po skončení tzv. přechodného období pro pohyb pracovních sil? (pokud ANO, jak se tato změna projevila)

.....
.....
.....

22./ Mzda v Rakousku (nepovinné)

Příloha č. 2

Dotazník pro terénní šetření (pro potenciální zájemce o práci v Rakousku)

Základní údaje: Muž / Žena věk: 18-25 26- 35 36-45 46-55 55- a více

1./ Uvažoval jste / uvažujete o práci v Rakousku? (pokud ANO uveďte důvod)

ANO

NE

2./ Setkal jste se doposud s nabídkou práce v Rakousku? (pokud ANO uveďte s jakou a jakým způsobem se k Vám dostala)

ANO

NE

3./ Opustil by jste pro vážnou nabídku práce v Rakousku své dosavadní zaměstnání, pokud by jste jí považoval za stabilní? (Vážnou nabídkou je myšlena např. nabídka přímo od zaměstnavatele apod.)

ANO

NE

4./ Co považujete za hlavní překážku pro to, aby jste se aktivně zajímal o možnosti práce v Rakousku.

.....

.....

5./ Pracujete v místě bydliště? (pokud uvedete NE uveďte vzdálenost jakou za prací dojíždíte)

ANO

NE

6./ Vidíte již nyní důvod, proč by jste nabídku na práci nepřijal, nebo proč by u Vás zpočátku převažoval názor že do Rakouska nepůjdete? (pokud odpovíte ANO, stručně charakterizujte)

ANO

NE

7./ Váš dosavadní příjem (nepovinné)