



BYZNYS, NNO A PRACOVNÍ MIGRACE

Mapování prostoru pro dialog a spolupráci



Usilujeme o to, aby se Česká republika aktivně zasazovala o dlouhodobou prosperitu světa. V oblasti potravin, energetiky, financí a migrace měníme přístup Česka: rozšiřujeme obzory, propojujeme občanskou společnost, politiku a byznys, pomáháme nacházet pozitivní odpovědi na globální výzvy. Od nabídky vizí, analýz a debat přes vzdělávání, aktivní komunikaci on-line a veřejné kampaně až po facilitaci procesů spolupráce, budování místních partnerství a rozbíhání konkrétních aktivit mezi různými obory a sektory společnosti.

Autorka: Vendula Menšíková
Strategická supervize: Petr Lebeda
Vydal: Glopolis, Praha 2017
Grafický design: Oskar Jakubek

Adresa vydavatele: Glopolis, o. p. s.
Soukenická 1189/23
110 00 Praha 1
Česká republika
Tel.: +420 272 661 132
Web: www.glopolis.org

Toto dílo podléhá licenci Creative Commons „Uveďte původ-Neužívejte komerčně-Nezpracovávejte 4.0 Mezinárodní“ (CC BY-NC-ND 4.0).



Vznik této analytické zprávy byl realizován ve spolupráci s pražskou kanceláří Heinrich-Böll-Stiftung e.V. Názory a stanoviska vyjádřené v této publikaci jsou názory autorů a autorek a nevyjadřují názory Heinrich-Böll-Stiftung e.V., kancelář v Praze.

 HEINRICH
BÖLL
STIFTUNG
PRAHA

ISBN: 978-80-87753-33-0

Obsah

SHRNUTÍ	5
1. ÚVOD	7
2. METODOLOGIE	8
Omezení použité metodologie	9
3. NEJVÝZNAMNĚJŠÍ CHARAKTERISTIKY SOUČASNÉHO KONTEXTU	9
Nevlídná nálada a nedostatek pracovníků	9
Nedotažená a nekoncepční řešení pracovní migrace	10
Postupný vznik příležitostí	12
4. JAK PŘEKONAT PRAKTICKÉ PŘEKÁŽKY?	14
5. JAK POSÍLIT FUNKČNÍ SPOLUPRÁCI?	14
Právní poradenství a školení zejména pro malé a střední podniky	15
Jazykové kurzy pro cizince	15
Další vzájemně užitečná školení a kurzy	15
Spolupráce v oblasti pracovního uplatnění cizinců	16
Sdílení dobré praxe při začleňování zahraničních zaměstnanců	16
Na míru šité návrhy programů pro začleňování zahraničních pracovníků	17
Certifikace firem odpovědných vůči zahraničním pracovníkům	17
Rozšíření sociálního poradenství pro zahraniční pracovníky	17
Rozvoj institucí poskytujících služby širšímu spektru zahraničních pracovníků	18
6. OBLASTI SPOLUPRÁCE S PŘESAHEM DO TVORBY VEŘEJNÝCH POLITIK	18
Definice společných priorit, analýzy a ovlivňování legislativy	19
Definice parametrů pro pravidla pracovní migrace	20
Podpora dlouhodobého setrvání a úspěšné integrace celých rodin	20
Regulace agenturního zaměstnávání - potřeba pročistit trh a omezit prekarizaci práce	20
Důsledné plánování a komplexní politika (nejen) rozvoje průmyslových zon	21
Intenzivnější dialog a spolupráce s městy a obcemi	21
Lepší zapojení zaměstnavatelů	22
Revize investičních pobídek	22
Změna pravidel pro půjčování a exekuce	22
Podpora dostupného a sociálního bydlení	23
Posílení dostupnosti předškolního vzdělávání a inkluзивity vzdělávacího systému	23
Podpora kvalitnějšího vzdělávání a osvěty veřejnosti	23
Podpora rozmanitých učňovských programů	24
7. DLOUHODOBÉ, STRATEGICKÉ VÝZVY SOUVISEJÍCÍ (NEJEN) S MIGRACÍ	24
Trhliny v dobrém vládnutí, resortizmus a korupce	24
Dílní politiky bez vize a potřebných dat	25

Obsah

8. JAK POSÍLIT FUNKČNÍ SPOLUPRÁCI?	26
Předpoklady pro funkční spolupráci s migračními NNO	26
Předpoklady pro spolupráci s podniky	27
Společně směrem k veřejnosti	27
9. ZÁVĚR	28
10. POUŽITÉ ZDROJE	30

Shrnutí

V poslední letech se největší zájem o konkrétní spolupráci mezi firmami a nevládními neziskovými organizacemi (NNO) objevil v době vrcholící tzv. uprchlické krize, pak ale postupně utichl a pokračoval spíše v dílčí koordinaci advokační práce. Příklady užitečné spolupráce tedy existují, jsou ale spíše **sporadické a nárazové**. Naráží na řadu překážek – některé snáze, jiné hůře překonatelní (a hlavní slovo Ministerstva vnitra), obtíže mluvit společným slovníkem apod. Tato analýza představuje mimo jiné **náměty pro konkrétní spolupráci** na organizační a místní úrovni, přičemž mnoho z nich odráží již probíhající spolupráci. Otázkou je, zda je možné dílčí spolupráci přetavit v **dlouhodobější přístup**, který by umožnil nalézání také širších (strategických) priorit a jejich společné, systematictější prosazování. Tento text na základě rozhovorů se zástupci obou sektorů poukazuje na **směry**, kterými by se toto společné hledání mohlo ubírat.

Dlouhodobějšímu a intenzivnějšímu partnerství nahrává řada okolností, i když zpočátku by se muselo obejít bez veřejné publicity. Ukazuje se totiž, že praktické aktivity na podporu přijímání a integrace zahraničních pracovníků a veřejná komunikace o nich (a rizika, která přináší) jsou dvě velmi odlišné roviny. Toto dilema mimo jiné zásadně omezuje i možnosti začlenit tuto problematiku do **společenské odpovědnosti (CSR)** firem v ČR. Na druhou stranu však nijak výrazně **nepodryvá možnost formulovat společné priority a požadovat po státu, aby uchopil migrační a integrační politiku koncepčněji a uceleněji** (a v hledání řešení zohlednil také **dlouhodobé výzvy**).

Pokud jde o migrační NNO, neplatí často rozšířená představa, že jejich cílem je bezpodmínečně přijímat co největší možný počet migrantů (slovy ředitelky jedné organizace jim primárně jde „o soudržnou společnost, ve které mají cizinci své místo“). Jakkoli má podnikatelský sektor značný bezprostřední zájem na přijímání většího množství pracujících cizinců, stojí také o poklidné soužití a takové nastavení pravidel, které by umožnilo alespoň části z potřebných pracovníků se v ČR **dlouhodobě usadit a integrovat**. Společnost, ve které se **migrace řídí jasnými a racionálně ukotvenými pravidly** a ve které **jinakost není vnímána jako bytostně ohrožující**, je společným zájmem.

Současné nastavení pravidel ekonomické migrace obě strany považují za nesystémové. Volají po explicitních a odůvodněných kritériích a zavedení obecné, předvídatelné politiky, která by **reagovala na reálné dlouhodobé výzvy ČR** (demografické proměny a související potřeby pracovního trhu), zohledňovala skutečné administrativní kapacity státu a v důsledku pomáhala **naplňovat strategii ekonomického a společenského rozvoje ČR**.

Oba sektory se tedy potkávají v zájmu překonat nedostatky současného přístupu k migraci s pomocí funkčních řešení reálně existujících problémů. Mezi migračními NNO i respondenty z podnikatelských platforem je navíc hmatatelná rostoucí **ochota spolu komunikovat a společné požadavky sdělovat státu**. V neposlední řadě mají podnikatelé i NNO každý trochu jiné **silné stránky**, o které se lze opřít při snaze o konkrétní a konstruktivní opatření. Nejobsáhlejší průnik záběru obou sektorů tvoří téma **cizinců na pracovním trhu**. Právě kritický nedostatek pracovníků zároveň představuje také největší potenciál pro změnu pracovních podmínek, tím spíše proto, že pracovníky ze zahraničí je čím dál složitější získat. Zvláště pracovní prostředí navíc umožňuje nejen **přirozený způsob integrace cizinců**, ale také **postupnou proměnu postojů české veřejnosti** (soužití cizinců a většinové společnosti obecně pozitivněji hodnotí

lidé, kteří některého cizince osobně znají¹). Že se vnímání cizinců postupně proměňuje právě na základě vlastní zkušenosti na pracovišti i jinde, potvrzují také naši respondenti.

Náměty na projekty na organizační a místní úrovni

- *právní poradenství a školení (zejména pro malé a střední podniky) v oblasti cizineckého a uprchlického práva*
- *jazykové kurzy pro cizince a využívání dalších vzájemně užitečných školení a kurzů*
- *spolupráce v oblasti pracovního uplatnění cizinců – efektivnější propojení nabídky a poptávky; vhodnější nastavení rekvalifikací a vzdělávání, nabídka školení a exkurzí*
- *sdílení osvědčených postupů při začleňování zahraničních zaměstnanců včetně návrhu a implementace programů na míru*
- *certifikace firem odpovědných vůči zahraničním pracovníkům*
- *rozšíření sociálního poradenství*
- *rozvoj institucí poskytujících služby širšímu spektru zahraničních pracovníků (např. po vzoru Brno Expat Centra), se zaměřením na středně a nízko kvalifikované pracovníky*

Oblasti spolupráce s přesahem do tvorby veřejných politik

- *definice společných priorit a aktivnější spolupráce při sběru a analýzách relevantních dat a ovlivňování veřejných politik*
- *definice koncepčních parametrů pracovní migrace, které by odpovídaly na dlouhodobé výzvy (demografické změny a emigraci)*
- *podpora dlouhodobé migrace a úspěšné integrace celých rodin*
- *regulace agenturního zaměstnávání (a pročištění trhu) a omezení prekarizace práce obecně*
- *důsledné plánování a komplexní politika (nejen) rozvoje průmyslových zón*
- *intenzivnější dialog a spolupráce s městy a obcemi*
- *lepší zapojení zaměstnavatelů*
- *revize investičních pobídek*
- *změna pravidel pro půjčování a exekuce*
- *podpora dostupného a sociálního bydlení*
- *posílení dostupnosti předškolního vzdělávání a péče a inkuzivity vzdělávacího systému obecně*
- *podpora kvalitnějšího (nejen občanského a mediálního) vzdělávání a kvalitnější osvěty veřejnosti*
- *podpora rozmanitých učňovských programů*

Dlouhodobé, strategické výzvy související (nejen) s migrací

- *vnímané trhliny v dobrém vládnutí – rezortismus, neprovázaná a nevyvážená řešení, korupce bobtnání na nesprávných místech*
- *dílčí politiky a opatření se neopírají o dlouhodobou vizi (není zřejmé, k jakému modelu ekonomického a společenského rozvoje přispívají), ani data a analýzy nezohledňují nevyhnutelné dlouhodobé trendy (stárnutí populace, tzv. odliv mozků a emigraci obecně)*

1 „Hodnocení soužití s cizinci na úrovni republiky významně souvisí s osobní zkušeností s některým z nich. Lidé, kteří některého cizince osobně znají, hodnotí soužití častěji pozitivně (40 % jako problémové, versus 58 % bezproblémové). Mezi lidmi, kteří cizince žijícího v ČR neznají ani od vidění, naopak negativní představy o soužití převládají (53 % versus 39 %).“ „Stěhování národů - vztah Čechů k migraci, cizincům a islámu.“

Společné hledání odpovědi na to, **jak se má Česká republika postavit k tématu migrace**, je u nás stále spíše v počátcích. Některé dílčí agendy – zejména ty, které souvisí s pracovní migrací, respektive zaměstnáváním cizinců – se postupně posouvají, zatímco vývoj jiných – např. přijímání uprchlíků – se pod tíhou specifické společenskopolitické konstelace v ČR naopak zastavil. Záměrem projektu, v rámci něhož vznikla tato analytická zpráva, bylo **zmapovat (společné i odlišné) zájmy podnikatelského a neziskového sektoru** v souvislosti s tématem migrace ve snaze podpořit jejich vzájemný dialog a spolupráci. Ukazuje se, že hlavním faktorem a zároveň největším hnacím motorem potenciálních změn je v tomto ohledu citelný nedostatek pracovníků na českém trhu práce. Proto i **hlavním společným jmenovatelem** oblastí možné spolupráce, které tato zpráva popisuje, je **téma pracovní migrace**. Ale také širší výzvy, které toto téma otevírá, ať už jde o dlouhodobou integraci, důslednější plánování rozvoje (nejen) průmyslových zón a pročištění trhu s pracovními agenturami, tlak na větší koncepčnost veřejných politik a jejich oporu v analýzách a projekcích či revizi investičních pobídek a podporu předškolního vzdělávání.

Účinná řešení v těchto oblastech se sice neobejdou bez zapojení státu, ten ale v tuto chvíli vesměs nepředkládá návrhy, které by **zohledňovaly nejruznější dlouhodobě významné trendy a potřeby rozličných aktérů** a v politické rovině se opíraly o širší spektrum názorových pozic. Mezi zástupci obou sektorů proto sílí zájem ke státu mluvit společným hlasem a vytvářet tlak na vznik strategických, ucelených a provázaných veřejných politik s vizí. V této analýze jsme se proto vedle **námětů pro konkrétní spolupráci** mezi sektory na organizační a místní úrovni (které mohou využít jednotlivé podniky a neziskové organizace) pokusili **zmapovat také širší společných témat**, která by se z pohledu našich respondentů měla v kontextu nastavování komplexní migrační a integrační politiky řešit. Hlavně platformám a asociacím v obou sektorech mohou sloužit jako námět k hledání společných priorit pro ovlivňování státních politik.

Z pohledu Glopolis navazuje hledání příležitostí pro konkrétní, praktická opatření – která mohou pomoci obrušovat hrany polarizované a stagnující společenské debaty – na předchozí mapování migračního diskurzu a jeho doporučení. Podpora **mezioborových a mezisektorových partnerství (pro udržitelný rozvoj)** zároveň patří mezi priority Glopolis. Věříme, že hlubší porozumění možnostem a překážkám spolupráce mezi podnikatelským a neziskovým sektorem je cenné nejen pro další práci Glopolis a našich NNO sítí, ale rovněž pro partnery v byznysu.

Zároveň vnímáme, že **praktické uchopení tématu mezisektorové spolupráce naráží na mnohá úskalí** – spolupráce není nutně žádaná, ani vždy možná, je pokaždé otázkou perspektiv, priorit a zejména reálných kapacit konkrétních aktérů. Ti jsou zároveň velice rozmanití, a to nejen co do náplně práce (zjednodušující označení „podnikatelské platformy“ a „migrační NNO“ tedy v sobě nevyhnutelně nesou velkou míru zjednodušení, nepřesnosti a místy i rozporu). Významnou proměnnou pak představuje kontext a v oblasti migrace zejména veřejnost a vliv veřejného mínění – a s tím spojené zásadní otázky **odpovědnosti, legitimacy a reputace všech aktérů**. Jakékoliv zobecnění je ze všech těchto a dalších důvodů plné nástrah, ke kterým jsme se snažili přistoupit velmi obezřetně. I proto děkujeme všem, kteří nám v reakci na návrh textu poskytli zpětnou vazbu a pomohli tak některé z těchto nuancí podchytit.

Tyto ohledy také formovaly **strukturu analýzy**. V prvé řadě metodologie představuje, na jakých datech její závěry stojí, co míníme pod pojmy „podnikatelské platformy“ a „migrační NNO“ a zejména jaké jsou limity přístupu, který jsme v mapování situace zvolili. Další část popisuje **širší kontext** a hlavní vlivy a trendy, které jej utváří. Jak odstranit hlavní překážky a podpořit tak rozvoj spolupráce, je další téma,

na které navazuje nejobsáhlejší část textu o náplni dialogu. Tvoří jej přehled **možných oblastí spolupráce rozdělený do tří úrovní**. Do těchto kategorií jsme se pokusili promítnout právě různorodost aktérů, kteří s textem mohou pracovat – tak aby náměty obsažené v této zprávě byly užitečné jak **pro jednotlivé organizace** (či skupiny organizací), které zvažují možnosti řešení konkrétních problémů na organizační nebo místní úrovni, tak například **pro platformu organizací** (v případě, že jde o problémy plynoucí z pravidel nastavených státem). Třetí skupinu námětů utváří podnikatelským sektorem i migračními NNO vnímané širší a **dlouhodobější výzvy české společnosti**, které přesahují jak téma migrace, tak možnosti plynoucí ze spolupráce obou sektorů – a nelze je ovlivnit změnou cílenou na konkrétní veřejnou politiku (jde o otázky spojené s dobrým vládnutím, koncepčností a vizemi veřejných politik, korupcí apod.). Jejich řešení bude vyžadovat soustředěné a dlouhodobé úsilí mnoha aktérů napříč sektory. Zprávu uzavírá přehled **předpokladů pro úspěšnou spolupráci**. Podle našeho porozumění by spolupráce zohledňující tyto hlubší zájmy aktérů z obou sektorů měla být životaschopnější a trvanlivější. Velkou roli v ní nepřekvapivě hraje i vnímání veřejnosti.

2

Metodologie

Analýza primárně cílila na hlubší porozumění tomu, jak téma migrace, resp. po zúžení tohoto pojmu zejména pracovní migrace a širší témata, která v souvislosti se zaměstnáváním cizinců vystávají, vnímají jednak hlavní aktéři z nevládní neziskové sféry (v textu na ně odkazujeme nejčastěji jako na nevládní neziskové organizace zabývající se migrací či **migrační NNO**; jedná se především o organizace sdružené v [Konsorciu nevládních organizací pracujících s migranty v ČR^{2\)}](#) a jednak jak k tématu pracovní migrace přistupují aktéři reprezentující podnikatelskou sféru – zejména platformy sdružující podnikatele/zaměstnavatele (v textu je nejčastěji označujeme zjednodušujícím pojmem **podnikatelské platformy**). Hlavním záměrem bylo na základě tohoto porozumění **popsat hlavní oblasti případné spolupráce na třech úrovních** – od možností konkrétní spolupráce na místní/organizační úrovni přes širší oblasti, které s tématem (pracovní) migrace souvisejí a mají přesah do tvorby veřejných politik (vyžadují změnu pravidel), až po dlouhodobé, strategické výzvy, které se odehrávají v pozadí tématu migrace, ale přesahují jej i možnosti spolupráce podnikatelského a neziskového sektoru.

Rozhodnutí analýzu vystavět na poznatcích získaných od zástupců platform, a nikoliv primárně na rozhovorech se zástupci dílčích podniků bylo vedeno záměrem získat agregovaný pohled v kontextu relativně omezených kapacitních možností. Zjištění získaná od zástupců podnikatelských platform byla následně doplněna o dokreslující pohledy dalších relevantních aktérů (zejména odborů a vybraných podniků). Omezení, která z tohoto přístupu plynou, rozvádíme níže.

Analytická zpráva, kterou držíte v rukou, je založena na poznatcích z polostrukturovaných rozhovorů realizovaných v létě 2017 se

- zástupci 6 nevládních organizací zabývajících se migrací sdružených v Konsorciu nevládních organizací pracujících s migranty v ČR a 3 zaměstnanci této zastřešující organizace,
- zástupci 6 platform sdružujících podnikatele (Hospodářská komora ČR, Svaz průmyslu a dopravy ČR, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, Asociace malých a

2 Konsorcium nevládních organizací pracujících s migranty zastřešuje 18 nevládních organizací, které s migranty přímo pracují či se jinak věnují problematice integrace cizinců. Víze této platformy je následovná: „Dlouhodobě usilujeme o posílení dialogu mezi stoupenci různých přístupů k migrační otázce. Naší vizí je sebevědomá česká společnost, připravená integrovat migranty způsobem, který ji kulturně obohacuje, aniž by se její občané cítili ohroženi. Domníváme se, že náš stát disponuje za poslední desetiletí mnoha pozitivními zkušenostmi se začleňováním cizinců, na které můžeme navazovat.“ Víze „O Konsorciu“.

středních podniků a živnostníků ČR, Platforma podnikatelů pro zahraniční rozvojovou spolupráci a Asociace společenské odpovědnosti), a to nejčastěji na úrovni prezidenta/ředitele/tajemníka či viceprezidenta,

- zástupcem odborů (Českomoravská konfederace odborových svazů),
- zástupcem významné společnosti působící na trhu práce,
- zástupci 2 podniků, které v období tzv. uprchlické krize veřejně nabídly svou pomoc či spolupráci,
- které jsme doplnili informacemi od představitele [Brno Expat Centra](#) (spolek Brnopolis).

V této souvislosti stojí za zmínku, že respektujeme přání většiny respondentů konkrétní pozice, postoje a výroky vzhledem k citlivosti tématu **nepřipisovat jednotlivým osobám ani organizacím**, a to přesto, že tento krok obnáší nepopiratelná omezení.³

Závěry analýzy jsme konzultovali na společném setkání zástupců obou sektorů, které bylo užitečnou příležitostí ke zjištění priorit aktérů a společné dohodě na dalších krocích. Návrh analýzy upravený na základě poznatků z tohoto setkání jsme k vyjádření nabídli všem organizacím, se kterými jsme byli v souvislosti s analýzou v kontaktu (zpětnou vazbu k textu poskytlo šest z nich). Všem, kdo ke vzniku analýzy přispěli, tímto děkujeme za čas, který do tohoto procesu vložili ať už v rámci rozhovorů, setkání či poskytnutím zpětné vazby.

Omezení použité metodologie

V této souvislosti považujeme za užitečné **zmínit některá omezení** plynoucí z takto nastavené metodologie. V prvé řadě, ačkoliv jsme se cíleně snažili do analýzy zahrnout pohledy nejrelevantnějších a nejvýznamnějších aktérů v obou sektorech se záměrem posílit reprezentativnost zjištění, posbíraná data **nelze považovat za reprezentativní** (což nicméně ani nebylo záměrem). Poznatky obsaženými v této zprávě jsme se v rámci možností snažili vykreslit spíše **celkový obraz současné situace a podchytit hlavní momenty důležité pro vzájemné porozumění** a potenciální dialog. Není ovšem odvozen od rozsáhlého množství dat s velkou mírou detailnosti. V tomto ohledu validita zjištění spoléhá na schopnost a možnost respondentů **důsledně a věrohodně agregovat a následně zprostředkovat zájmy a perspektivy ze svého (pod)sektoru**, což má jistě své limity.

S tím souvisí také neodmyslitelné **prolínání osobních názorů, zkušeného odhadu a oficiálních postojů organizací**, které je v promluvách nesehnatelně vzájemně odlišit.⁴ Jinými slovy, je otázkou, zda bychom došli k podobným závěrům v případě, že bychom mluvili s jinými zástupci stejných organizací. V této souvislosti lze ovšem zmínit, že i čistě osobní názor respondentů může mít, zejména v jejich vysokých pozicích, naopak významný vliv na dění v dané platformě.

3 Nejvýznamnější charakteristiky současného kontextu

Nevlídna nálada a nedostatek pracovníků

Širší kontext pro počínání hlavních aktérů utváří zejména **k migrantům nevlídné politické klima**

3 Nepřiřazení jednotlivých pozic, postojů a výroků konkrétním aktérům nevyhnutelně oslabuje praktické využití této zprávy pro cílenější navazování dialogu a praktické hledání průsečíků mezi konkrétními partnery. Věříme, že přínosy systematictějšího zmapování, které tento krok vedle respektování přání respondentů umožnil, je vyváží.

4 Mállokterý respondent při rozhovoru tyto polohy rozlišoval, přičemž důsledné sledování těchto linek ze strany tazatele by významně narušilo přirozený tok rozhovoru a mnohdy to ani není reálné.

a veřejné mínění podtržené dominantním mediálním **obrazem migrace jako hrozby**.⁵ Absence výraznější názorové plurality mezi politickými představiteli v posledních dvou letech se nejen účinně odrážela v mediálním prostředí, ale významně přispěla také k formování negativního či přinejmenším vysoce obezřetného názoru u veřejnosti.⁶ Jednotliví aktéři se liší v míře, do jaké jim tento vývoj komplikuje práci. Snad všichni se ale shodnou, že co se týče tzv. uprchlické krize, pes je zakopán právě v politice: zásadní roli v utužování veřejného diskurzu hrají často populistické tendence a chybějící názorová pluralita. **Potenciální proměnu v politické rétorice** může předznamenávat – zejména v symbolické rovině nový – návrh přijmout 200 tisíc pracovníků z ciziny, který před volbami do Poslanecké sněmovny vládě předložil ministr financí Pilný⁷ (ale změnu může předznamenávat i přijímání pracovníků v rámci režimu Ukrajina, které už bez významnější pozornosti veřejnosti probíhá). Veřejné mínění přitom představuje významnou bariéru pro intenzivnější spolupráci podnikatelského a NNO sektoru. Podle některých respondentů by klíč k němu mohl spočívat v důraznějším **odlišování právě pracovní migrace lidí z kultur, které veřejnost vnímá pozitivně**, od ostatní migrace, která u veřejnosti vzbuzuje obavy (jakkoliv mohou být nepřiměřené).

Respondenti souhlasí, že negativní nálada a uzavírání společnosti **již je, či může být, pro jejich zájmy ohrožující**. Jako nejvýraznější příklad z poslední doby může posloužit další zpřísnění tzv. cizineckého zákona (zákon č. 222/2017 Sb.),^{8,9} jehož novelu nedokázali zástupci NNO a podnikatelských platforem přes značné – a v některých ohledech společné – snahy významně ovlivnit, natož jejímu přijetí v této podobě zabránit. Rozdělující a bezpečnostně laděná rétorika politiků již tedy **zanechala stopy v legislativní realitě** (aniž by nutně přispívala k deklarované větší bezpečnosti státu). Vedle toho, že zpřísňuje podmínky pro pobyt cizinců, také komplikuje situaci podnikatelům a zaměstnavatelům.

Podnikatelský sektor přitom již několik let zažívá **akutní nedostatek pracovních sil** a intenzivně vnímá dopady nedostatku pracovníků ze zahraničí namožnostivlastního rozvoje – současné i budoucí – i českou ekonomiku jako takovou. Velký zájem je o lidi napříč obory i kvalifikacemi, zejména pak o ty s technickým vzděláním, většinou řemeslníky, techniky, mechaniky, řidiče a IT specialisty.¹⁰

Právě situace na trhu práce teď může fungovat jako nejsilnější hnací motor pro potenciální změnu v přístupu k cizincům na pracovním trhu i mimo něj.

Právě situace na trhu práce teď může fungovat jako **nejsilnější hnací motor pro potenciální změnu** v přístupu k cizincům na pracovním trhu i mimo něj. Příklady kroků, které mnohé firmy podnikají, aby přilákaly zaměstnance (z ČR i zahraničí), dokládají enormní zájem o posun v této oblasti. Získat větší množství zahraničních pracovníků přitom nejspíš ani není realistické (v případě Ukrajiny jsou již možnosti omezené a asociace sdružující zaměstnavatele se proto rozhlížejí po dalších, zejména postsovětských zemích, ale i např. Vietnamu).¹¹ I proto někteří zástupci podnikatelských platforem stojí o řešení, která by umožnila příchod pracovníků, jejich úspěšnou integraci (podle jejich slov „ideálně i čím dál větších kulturních rozdílů“) – a zejména **dlouhodobé zakotvení v ČR**.

Nedotažená a nekoncepční řešení pracovní migrace

Při získávání zahraničních pracovníků přitom podniky naráží na **limity dílčích a nedotažených řešení v podobě ad hoc projektů ekonomické migrace**, a to bez návazných kroků, které tyto projekty vyžadují.

5 „Proč uprchlíci jítí naše emoce? Narativy související s migrací a uprchlictvím v české společnosti a nahlédnutí za ně.“

6 „Proč uprchlíci jítí naše emoce? Narativy související s migrací a uprchlictvím v české společnosti a nahlédnutí za ně.“

7 „Česko má přijmout 200 tisíc cizinců na práci, navrhl Pilný. Nebezpečné, odmítl to Zaorálek.“

8 „Sněmovní tisk 990 – Novela z. o pobytu cizinců na území ČR – EU.“

9 „Předpis 222/2017 Sb.“

10 „Česká ekonomika v ohrožení. Na trhu chybějí řemeslníci a technici.“

11 „Tisíce Ukrajinců českým firmám nestačí. Hospodářská komora chce přijímat i pracovníky ze Srbska.“

K frustraci zástupců byznysu přispívají nedostatečné kapacity pracovníků státní správy, dlouhé časové prodlevy a nejistota výsledku (včetně rizika ztráty potenciálních zaměstnanců) a především vysoké náklady v souvislosti s administrativním zajištěním projektů – včetně vyjednávání projektů se státní správou jako takového. Nekoncepčnost těchto kroků, respektive chybějící podpora ze strany státu mnohdy **disproporčně dopadá na organizace poskytující služby migrantům**. Ty se pak potýkají s významným nárůstem klientů, na který mají jen omezené možnosti se připravit.

V případě, že by nová vláda skutečně přistoupila na přijímání vyšších počtů zahraničních pracovníků bez zavedení systémovějších změn (které by podpořily jejich dlouhodobou integraci např. dostupností potřebných služeb anebo omezily nepatřičné zacházení s migranty zejména ze strany některých pracovních agentur), mohlo by to **dlouhodobě vést k významným problémům**. Mezi respondenty sice panuje shoda ohledně toho, že k významnému nárůstu kvůli obtížím spojeným se získáváním pracovníků ze zahraničí v nejbližší době spíše nedojde, ale silně vnímají, že stát dlouhodobě **podceňuje některé důležité souvislosti**. Přijímání pracovníků z jejich pohledu nelze zredukovat na „zaplnění pracovního místa“ (jak ukázala mj. nepřipravenost některých průmyslových zón). Úspěšná integrace vyžaduje proaktivní řešení otázek ubytování, sociálního a právního poradenství, vzdělávání dětí apod. a **důsledné plánování v součinnosti s ostatními aktéry** – zejména samosprávou.

Jedna z hlavních podnikatelských platforem tak například přijímání pracovníků z Ukrajiny v rámci speciálních režimů nepovažuje za „dlouhodobé a systémové řešení“ nedostatku pracovní síly¹² a také další respondenti z podnikatelských platforem volají po zavedení „jednoho systému“, který by „omezil nestandardnosti“. Podobně nevládní organizace pracující s migranty ve svém Migračním manifestu upozorňují na to, že současné nastavení imigračního systému České republiky je „nepřehledné, velmi proměnlivé a nepředvídatelné“.¹³ Z jejich zkušenosti tato komplikovanost a množství formalistických obstrukcí oslabuje pozici cizinců a vymahatelnost jejich práv a v neposlední řadě nahrává působení vykořisťovatelských zprostředkovatelských struktur.¹⁴ Společným zájmem těchto aktérů je tedy **existence opodstatněných, účelných, férových a vyvážených pravidel**, která převládají nad výjimkami – a nejen v rámci problematiky (pracovní) migrace; právní jistota a předvídatelnost jsou vnímané jako nedostatečné také v dalších oblastech.

Koncepční pravidla pro pracovní migraci by v ideálním případě měla mít oporu ve společně vyjednané shodě ohledně toho, koho má ČR přijímat (k vytvoření konceptu programů legální migrace se ČR ostatně zavázala přijetím strategie migrační politiky ČR),¹⁵ a měla by být opřena o **dlouhodobou strategii ekonomického a společenského rozvoje ČR**. Panuje přesvědčení, že pravidla pro to, jaké typy zaměstnanců, odkud a na jak dlouho v ČR přijímat, by se měla odvíjet minimálně od reálných (tedy daty podložených) **potřeb pracovního trhu, reálné administrativní kapacity domácích a zastupitelských úřadů a alespoň rámcové dlouhodobé vize** (opět opřené zejména o demografická data a projekce). Tento systém by pak měl být doplněn o funkční integrační strategii, kterou od přijímání zahraničních pracovníků nelze oddělit. Mezi zástupci obou sektorů sílí společné uvědomění, že „je na [nich], [aby sami] takovou dlouhodobou vizi začali předkládat a prosazovat“.

Panuje přesvědčení, že pravidla pro to, jaké typy zaměstnanců, odkud a na jak dlouho v ČR přijímat, by se měla odvíjet minimálně od reálných (tedy daty podložených) potřeb pracovního trhu, reálné administrativní kapacity domácích a zastupitelských úřadů a alespoň rámcové dlouhodobé vize (opět opřené zejména o demografická data a projekce).

12 „Hospodářská komora oceňuje, že vláda v otázce zaměstnávání pracovníků sil z Ukrajiny alespoň částečně vyslyšela apel zaměstnavatelů.“

13 „Migrační manifest.“

14 „Migrační manifest.“

15 „Strategie migrační politiky České republiky.“

Postupný vznik příležitostí

Akutní potřeba pracovní síly rozmanitých profilů a napříč kvalifikacemi a obory nadále **otevřít prostor pro další zlepšování podmínek pro život a práci migrantů**. S tím se otevírají širší možnosti pro intenzivnější dialog mezi NNO a zástupci byznysu (zejm. velkými podnikatelskými asociacemi), u nichž lze z velké části pozorovat snahu distancovat se od vykořisťovatelských praktik „pseudoagentur“ a levné práce. Svou roli v tom nejspíš hraje také politizace a medializace problémů se zahraničními pracovníky v průmyslových zónách a následná represivní opatření, která vyvrcholila na začátku roku 2017. Představitelé podnikatelského sektoru v této souvislosti sice vnímají hlavně selhání státu v plánování rozvoje průmyslových zón a nastavování podmínek pro fungování pracovních agentur, veřejnost v negativním světle ale vedle cizinců samotných vnímá také je. Je ovšem otázkou, zda posílení **společenské odpovědnosti firem v oblasti** zaměstnávání cizinců může sehrát pozitivní roli v tom, jak jsou firmy vnímány veřejností. Po zkušenosti z období tzv. uprchlické krize se firmy do komunikace o tématech souvisejících s migrací směrem k veřejnosti spíše nechtějí pouštět.

Vnější okolnosti nahrávají také **proměnám uvnitř obou sektorů**, které umožňují intenzivnější vzájemný dialog. V souvislosti s tlakem na trhu práce lze u firem také pozorovat větší snahu otevírat se cizincům, která jde ruku v ruce s **postupnou erozí předsudků a diskriminačního chování**. Podle některých rozhovorů mnohé z (hlavně větších) firem (resp. jejich majitelé a vyšší management) vnímají předsudky vůči cizincům u

svých zaměstnanců jako překážku pro dobré fungování a rozvoj firmy hlavně v okamžiku, kdy potřebují nabírat nové pracovníky. Uvítaly by efektivní osvětu, která by předsudky pomohla omezit jak u jejich zaměstnanců (i těch potenciálních), tak mezi širší veřejností. **Nezkušenost české společnosti s odlišností** vnímají jako překážku k větší otevřenosti a jako riziko pro vlastní růst. Mnohé významné podniky v ČR navíc fungují v mezinárodním prostředí, čemuž musí odpovídat firemní kultura podporovaná principy tzv. diversity managementu. Sílí proto poptávka po zaměstnancích, kteří umí fungovat v multikulturních týmech – mají nejen patřičnou jazykovou výbavu, ale také dostatečné **mezikulturní kompetence**.

V souvislosti s tlakem na trhu práce lze u firem také pozorovat větší snahu otevírat se cizincům, která jde ruku v ruce s postupnou erozí předsudků a diskriminačního chování.

Podobně i **u nevládních organizací nastává posun ve vnitřní kultuře**. Spolupráce s podnikatelským sektorem je pro NNO zasazující se o práva migrantů tradičně spíše okrajová. Svou roli hraje jistě to, že z podstaty svého zaměření silně vnímají problémy v podnikatelském sektoru, především porušování práv cizinců. Mnozí ze zástupců, se kterými jsme mluvili, ale **uznává, že „časy se mění“**. NNO vnímají, že vedení mnohých podniků se zajímá o podmínky, ve kterých cizinci žijí a pracují – a snaží se je zlepšit. S vědomím, že logika fungování byznysu je odlišná, vnímají jejich limity i to, „co umí dobře“ (PR, efektivitu, mj. díky kvalitnějšímu řízení lidí, vnitřním procesům apod.). Mnozí jsou otevření dialogu a v tématech, ve kterých se zájmy protínají, i spolupráci. Prakticky je potřeba vyřešit, **[jak ji případně nastavit](#)** tak, aby v očích NNO nešla proti principům jejich vlastního fungování a zajistila jim nezávislost (především v efektivním řešení případů porušování práv cizinců).

Zároveň je na čem stavět. K nebyvalému propojování mezi nevládním a podnikatelským sektorem došlo během tzv. uprchlické krize (nejvýrazněji na přelomu let 2015 a 2016), kdy velké firmy, podnikatelé i jejich asociace hledali způsoby, jak k jejímu řešení přispět. Často právě **přes a ve spolupráci s nevládními organizacemi**, které obdržely množství konkrétních nabídek pomoci, do té doby neobvyklé. Ať už šlo o nabídku práce a ubytování pro uprchlíky, sbírku na poskytnutí humanitární

pomoci či vývoj webové aplikace propojující zaměstnavatele a cizince hledající práci,¹⁶ mnohé firmy (od malých až po ty velké) hledaly cesty, jak se zapojit. Také na úrovni zaměstnavatelských svazů a organizací zastupujících podnikatele v tomto období vystupovaly veřejně^{17,18} – a to jako relativně zklidňující síla, byť mezi členy ne vždy panovala shoda. Jedním z hmatatelných výsledků je ostatně historicky první formální spolupráce mezi Hospodářskou komorou a Sdružením pro migraci a integraci (SIMI) – uzavření memoranda o spolupráci a otevření rekvalifikačního a vzdělávacího fondu na pomoc uprchlíkům a jejich dětem.^{19, 20, 21} Ačkoliv fond v současnosti není využíván, je připraven k použití. Zástupci obou stran od podepsání memoranda navíc **potvrzují mnohem větší míru vzájemné spolupráce v různých oblastech**. Některé další podniky činnost migračních NNO – i když neveřejně – aktivně podporují.

Různé sektory – různé silné stránky pro konstruktivní spolupráci

Migrační neziskové organizace

- Mají jasnou, pozitivní vizi, kterou mohou podpořit svou rozsáhlou expertizou.
- Mají zkušenost s odborným právním a sociálním poradenstvím a dalšími aktivitami, které podporují dlouhodobou integraci cizinců do české společnosti, podloženými dlouholetou praxí.
- Mohou nabídnout cenné know-how v oblasti lokální integrace a jejího strategického plánování, při kterém zohledňují potřeby různých zainteresovaných stran. Disponují znalostí ověřené dobré praxe z Česka i zahraničí a důvěrně znají možnosti financování.
- Mají bohaté odborné kapacity pro advokační činnost, zejména v oblasti legislativy, kterou důsledně a dlouhodobě sledují. Mohou nabídnout poradenství pro dodržování právních předpisů a expertní oporu v lobbingu.
- Mají analytické kapacity, které lze nasměřovat k lepšímu porozumění prioritním tématům a následně je využít k vyjednávání s politiky v rámci tvorby veřejných politik založených na důkazech.
- Mají bezprostřední praktickou zkušenost s problematickými aspekty současných opatření dotýkajících se života cizinců v ČR a v jejich řešeních mají zájem zohledňovat zájmy dalších relevantních aktérů.

Zástupci podnikatelského sektoru

- Mají zájem hledat nová, funkční řešení svých problémů. Na úrovni podnikatelských platforem jsou otevření krokům vedoucím k systémové změně. Na úrovni jednotlivých firem jsou zájmy a orientace rozličnější, ale u mnoha můžeme mluvit o autentickém zájmu rozvíjet svůj byznys mj. dobrou péčí o vlastní zaměstnance.
- Mají potenciálně velký politický vliv, který mohou uplatnit ve vyjednávání s politiky a státní správou, a to i v rámci významných legislativních změn.
- Mají relativně významnou finanční autonomii – mohou podpořit smysluplná řešení zaměstnávání zahraničních pracovníků, ale také dlouhodobější a systémovější výzvy s přesahem do tvorby veřejných politik, které s tématem zaměstnávání cizinců souvisí.
- Mají bohatou praktickou zkušenost plynoucí z integračních snah v kontextu pracovních vztahů a je v jejich zájmu, aby se zde co největší část pracovníků dlouhodobě usadila a hladce integrovala.
- V kontextu zaměstnávání zahraničních pracovníků mají bezprostřední a širokou praktickou zkušenost se současnými řešeními a jejich nedostatky. Ve vyjednáváních se státní správou a politiky staví na společně identifikovaných problémech, jejichž řešení mohou dále rozvíjet s dalšími aktéry.

16 Horáková, „Možná to zákazníci našte. Ale máme práci pro uprchlíky, hlásí české firmy.“

17 „Uzavřením hranic nic nevyřešíme. Uprchlíci by mohli mít kladný vliv na pracovní trh, tvrdí Vladimír Dlouhý.“

18 „Uprchlíci můžou být hrozbou i přínosem. České firmy jsou připraveny je zaměstnat, tvrdí Radek Špicar.“

19 „Tisková zpráva: HK ČR a SIMI podepsaly memorandum o spolupráci a otevřely nový fond na pomoc azylantům v ČR.“

20 „Fond pro uprchlíky – společný projekt SIMI a Hospodářské komory.“

21 „HK ČR a SIMI podepsaly memorandum o spolupráci a otevřely nový fond na pomoc azylantům v ČR.“

4

Jak překonat hlavní překážky pro spolupráci?

Respondenti z řad NNO i podnikatelských platforem se shodují na tom, co představuje hlavní překážku pro jejich spolupráci. Kvůli **omezeným kontaktům** napříč sektory jim veskrze **chybí přehled o konkrétních činnostech, zájmech a potřebách druhé strany**. Rozhovory naznačují, že o činnosti migračních NNO, jejich zkušenostech a expertize mají jejich potenciální protějšky z byznysu (ať už platformy anebo zástupci firem) jen rámcovou představu. I stručné představení základních obrysů jejich práce však obvykle stačilo k vyjádření zájmu o cílené hledání možných průsečíků a praktických řešení. Také mezi migračními NNO je znatelný zájem o hlubší porozumění problémům, kterým firmy čelí, se záměrem je například lépe zohlednit ve vlastní práci.

Zástupci jedné organizace například zmínili, že by tyto poznatky rádi promítli do plánování a designu projektů placených z veřejných zdrojů (včetně úprav těch stávajících) – tak, aby jimi implementované **programy v důsledku lépe fungovaly nejen z pohledu jejich klientů, ale aby také reagovaly na to, co potřebují firmy**.

To by podle jejich slov bylo užitečné kupříkladu také při plánování rekvalifikací, které NNO realizují z veřejných zdrojů – a které tedy mohou pomoci firmám ušetřit. Tento návrh se shodou okolností protíná s přáním jednoho zástupce zaměstnavatelů: „Uvítali bychom, kdyby neziskovky svou činnost konzultovaly s podniky a dělaly i to, co je užitečné pro nás.“ Jako příklad uvedl právě „neužitečné“ rekvalifikace. Dalším příkladem je zájem o širší porozumění tomu, co firmy potřebují v oblasti zaměstnávání (co konkrétně čekají a jaké bariéry vnímají), s cílem tyto poznatky zohlednit ve vlastních procesech). Dá se očekávat, že oblastí, kde stávající řešení bude možné **díky společnému dialogu upravit tak, aby směřovala k větší vzájemné výhodnosti**, bude více.

Dá se očekávat, že oblastí, kde stávající řešení bude možné díky společnému dialogu upravit tak, aby směřovala k větší vzájemné výhodnosti, bude více.

Respondenti se povětšinou shodují na nutnosti vytvořit **příležitosti pro setkání a networking** ať už na úrovni platforem (např. série debat za účelem popsání společných strategičtějších zájmů) či jednotlivých organizací (např. série setkání za účelem jejich propojení v regionech). Nabídka a poptávka ze strany NNO je, vzhledem k tomu, že jsme měli příležitost mluvit se zástupci konkrétních organizací, v tuto chvíli lépe zmapovaná. **Doplňkový průzkum mezi podniky** by mohl napomoci dokreslit mapu jejich konkrétních preferencí a zachytit jejich místní ukotvení.

5

Náměty na projekty na organizační a místní úrovni

Tato kapitola obsahuje přehled oblastí pro dílčí spolupráci mezi jednotlivými NNO a firmami (či jejich skupinami), které řeší konkrétní problémy na organizační či místní úrovni. Mnohé z nich mají svou předlohu v již existující spolupráci, byť jejich konkrétní realizovaná podoba může být specifická.

Jedná se o:

- *právní poradenství a školení (zejména pro malé a střední podniky) v oblasti cizineckého a uprchlického práva,*
- *jazykové kurzy pro cizince a využívání dalších vzájemně užitečných školení a kurzů,*
- *spolupráci v oblasti pracovního uplatnění cizinců – efektivnější propojení nabídky a poptávky; vhodnější nastavení rekvalifikací a vzdělávání, nabídka školení a exkurzí,*
- *sdílení osvědčených postupů při začleňování zahraničních zaměstnanců, včetně návrhu a implementace programů na míru,*
- *certifikaci firem odpovědných vůči zahraničním pracovníkům,*
- *rozšíření sociálního poradenství,*
- *rozvoj institucí poskytujících služby širšímu spektru zahraničních pracovníků (např. po vzoru Brno Expat Centra), se zaměřením na středně a nízko kvalifikované pracovníky.*

Právní poradenství a školení zejména pro malé a střední podniky

Migrační NNO mají **bohatou expertizu a zkušenosti v oblasti cizineckého a uprchlického práva** (pro zaměstnavatele jsou relevantní především pracovní právo a práva a povinnosti plynoucí z pobytové problematiky). Menší firmy, které v oblasti zaměstnávání cizinců prozatím nemají mnoho zkušeností a tolik rozvinuté vlastní know-how, se obávají nezamýšlených chyb (právní úpravy jsou nebývale složité) a následných pokut.

To dokládají také časté žádosti o radu, se kterými se na neziskové organizace obrací (přičemž objem této agendy již pro některé NNO přestává být kapacitně únosný). Podle zkušeností NNO zaměstnavatelé například často nevědí, za jakých podmínek je možné zaměstnávat cizince v různých právních postaveních – a že například **zaměstnávání uprchlíků je relativně snadné**. Široce rozšířená představa, že ČR žádné uprchlíky nepřijímá, není přesná – vedle jednotek uprchlíků relokovaných na základě tzv. kvót Česká republika přijímá řádově stovky uprchlíků ročně – např. v roce 2016 byl azyl nově udělen 148 lidem a doplňková ochrana 302 osobám.²² Zástupcům firem tedy NNO mohou v určitém rozsahu nabídnout mimo jiné poradenské služby, školení na míru, včetně například školení k pracovnímu právu, novele cizineckého zákona apod.

Jazykové kurzy pro cizince

Vedle složitých pravidel je další velkou překážkou pro zaměstnávání cizinců (nábor i výkon práce) jejich malá znalost češtiny. Zároveň jazyková bariéra brání úspěšné integraci a dlouhodobému usazení zahraničních pracovníků v ČR. Mnohé NNO mají **zkušenost s realizací kurzů češtiny** pro cizince a mohou je nabídnout například také v sídle firmy.

Další vzájemně užitečná školení a kurzy

Mimo to poskytují NNO například na míru šité kurzy zaměřené na rozvoj **mezikulturních kompetencí** cizinců v ČR. Podobná školení je možné uspořádat také pro české zaměstnance firem, aby lépe zvládali pracovní komunikaci s kolegy z jiných kultur, včetně možnosti zaměřit školení na kulturu konkrétní země.

Na druhé straně zástupci NNO stojí o rozvoj kompetencí svých zaměstnanců **v oblastech, ve kterých**

22 „Statistické zprávy o mezinárodní ochraně za jednotlivé měsíce v roce 2016 – Ministerstvo vnitra České republiky.“

vyniká podnikatelský sektor (právo, marketing, IT, práce s lidskými zdroji, příprava cizinců na pracovní pohovory apod.). V rámci spolupráce lze tedy využít vzájemné výměny služeb (ale také firemního dobrovolnictví atd.) s vysokou přidanou hodnotou pro obě strany, což už se také děje.

Spolupráce v oblasti pracovního uplatnění cizinců

Vzhledem k poptávce po pracovní síle se nabízí také možnost jejího efektivnějšího **propojení s nabídkou** na základě strukturovaného sdílení informací. Už dnes některé migrační NNO běžně avizují volné kapacity svých klientů či přijímají nabídku pracovních nabídek ze strany zaměstnavatelů. Jiné jsou s ohledem na pravidla pro zprostředkování zaměstnání obezřetnější a uvítaly by naopak formulaci poptávky ze strany firem, ačkoliv na tuto formu spolupráce ještě nemají zavedený kanál. Konkrétním, i když nejspíš složitě realizovatelným návrhem pak bylo vytvoření databáze pro sdílení nabídek práce vhodných pro cizince.

Pokud se organizace nevěnuje začleňování cizinců na trh práce systematicky a cíleně, obecně lze mluvit o zájmu lépe porozumět očekáváním a omezením zaměstnavatelů se záměrem je ve vlastní práci a plánování projektů **zohlednit, a to i v rámci např. lépe cílených rekvalifikačních programů** (placených z veřejných zdrojů) a **vzdělávání** (například formou cílené konzultace s HR expertem z vybrané firmy). Mnohé NNO poskytují pracovní poradenství (poskytování informací o právech a povinnostech cizinců v oblasti trhu práce, orientace v nabídkách legálního zaměstnávání, příprava na pohovor a sepsání CV apod.), jež často využívají také zaměstnavatelé (i když pro některé NNO tento model přestává být kapacitně únosný). Firmy, od malých po velké, naopak mohou poskytnout užitečná **školení pro cizince, exkurze do podniků** atd. Přidanou hodnotu pro ně představuje cokoli, co zjednodušuje nábor (roztřídění kandidátů, předvýběr podle vybraných kritérií apod.).

Sdílení dobré praxe při začleňování zahraničních zaměstnanců

Firmy již nyní zaměstnáváním cizinců přispívají nejen k jejich ekonomické soběstačnosti. Mohou ovlivňovat také další pilíře integrace – znalost českého jazyka, orientaci ve společnosti a v neposlední řadě také rozvíjení vztahů s ostatními komunitami (např. řešením otázky bydlení). Vlivem, který mají na život cizinců, se tak zaměstnavatelé nevyhnutelně stávají více či méně důležitými **aktéry v jejich začleňování do české společnosti**. Svým přístupem začleňování mohou jak podporovat, tak naopak podryvat (např. ubytování pracovníků z ciziny na místě, ve kterém nemůže docházet k přirozenému kontaktu s ostatními členy komunity, představuje riziko sociálního vyloučení nebo více či méně záměrnou sociální izolaci od českých zaměstnanců – což je uzamyká ve zranitelném postavení).

Mnohé firmy poskytují svým zaměstnancům služby či asistenci nad rámec toho, co od nich žádá zákon – pomáhají jim zorientovat se v novém bydlišti, v kontaktu s úřady a s „papírováním“, poskytují svým zaměstnancům nejrůznější benefity od dopravy přes bydlení, vzdělávací příležitosti po pomoc s umístováním dětí ve školkách apod. I proto, že mnozí na ty „své“ zaměstnance čekali v řádu měsíců, se často vnímají jako někdo, kdo jim pomáhá se v Česku zabydlovat. **Tyto nejrozličnější aktivity často mají jakýsi integrační rozměr – a tedy také potenciál** (v některých ohledech také mívají jistou podobnost se službami, které s cílem začlenění cizinců do společnosti poskytují i NNO). V konkrétní náplni, rozsahu – a zejména dopadu – se zaměstnavatel od zaměstnavatele samozřejmě liší, přičemž taková snaha nepochybně mnohdy chybí. I v takovém případě ale může zaměstnavatel například poskytovat (či zprostředkovávat) ubytování, např. za poplatek. Ze své pozice tak může začlenění cizinců do české společnosti podpořit, či naopak. Dialog o tom, **co při začleňování zahraničních zaměstnanců funguje**, včetně sdílení dobré praxe z ČR i zahraničí, by pro zaměstnavatele mohl představovat přidanou hodnotu.

Na míru šité návrhy programů pro začleňování zahraničních pracovníků

Intenzivnější spolupráce s nevládními organizacemi, které s integrací migrantů mají bohatou zkušenost, by v tomto směru mohla umožnit lepší využití integračního potenciálu, který tyto nejrůznější – již poskytované – benefity nabízejí. Příležitostí pro firmy je silnější vnímání této péče a také nabízených podmínek jako **jednoho z aspektů společenské odpovědnosti firem** – případně veřejně **ne nutně komunikované hodnoty pro vlastní zaměstnance**. Silnější zapojení migračních NNO by pak umožnilo nepřímo zvýšit jejich dopad také mimo oblasti, kde již působí, a podporovalo by posilování soudržné společnosti (a kultury konstruktivního přístupu).

Certifikace firem odpovědných vůči zahraničním pracovníkům

Ať už partnerstvím s NNO či např. dílčími semináři: rozvoj této oblasti by firmám umožnil **posílit společenskou odpovědnost a obraz** v očích potenciálních zaměstnanců a výhledově možná i širší veřejnosti. Zkušenost posledních let ukazuje, že firmy jsou velice obezřetné, pokud jde o vnější sdělování informací o poskytovaných aktivitách pro cizince. Do budoucna si lze nicméně představit také **systém certifikace firem**, který by odlišoval ty firmy, které by pracovníkům ze zahraničí poskytovaly předem definovanou úroveň zacházení a pracovních podmínek a některé základní služby. Odměňoval by ty firmy, které by o své zaměstnance dobře pečovaly a podporovaly jejich začlenění do české společnosti. V úvahu připadá také možnost **zohlednění těchto nadstandardních podmínek při administraci žádostí** o zařazení do speciálních projektů (např. režim Ukrajina). Zástupci podnikatelských platforem nicméně dávají najevo, že pokud by měl být takový model funkční, musel by se **opírat o zákonné požadavky státu**.

Do budoucna si lze nicméně představit také systém certifikace firem, který by odlišoval ty firmy, které by pracovníkům ze zahraničí poskytovaly předem definovanou úroveň zacházení a pracovních podmínek a některé základní služby.

Rozšíření sociálního poradenství pro zahraniční pracovníky

Mnohé migrační NNO disponují ne nutně kapacitou (za stávajícího nastavení projektů), ale potřebnými znalostmi a zkušenostmi v oblasti integrace cizinců, a dlouhodobě se věnují **odbornému sociálnímu poradenství** v nejrůznějších oblastech: vzdělávání (asistence s uznáváním diplomů, hledání vzdělávacích kurzů apod.), zdravotní péče (řešení zdravotní situace, vyhledávání lékaře, informace o zdravotním pojištění apod.), sociálního zabezpečení, sociálních dávek a důchodů, bydlení (informace o realitním trhu, pomoc s hledáním bydlení apod.), rodinného života (vč. změny rodinné situace, péče o děti, uzavření manželství apod.). Organizace nabízejí také odbornou podporu v obtížných životních situacích, možnost doprovodu a vyjednávání na úřadech, orientaci ve způsobu života v ČR a kurzy češtiny pro cizince. V rozhovorech jsme zaznamenali, že zaměstnavatelé by měli zájem o pomoc s „řešením aktuálních problémů zaměstnanců“, které se v podniku neřeší. Je samozřejmě výzvou, jak toto provést prakticky. Zmíněné služby jsou cizincům ze strany NNO poskytovány bezplatně. Nevýhodou je, že vzhledem k vlastnímu **omezenému místnímu pokrytí** se nedostanou ke všem cizincům, kteří by jejich služby potřebovali. Společná debata, ideálně se zapojením samosprávy, by nicméně mohla pomoci najít kreativní řešení, jak tyto služby poskytovat zahraničním pracovníkům způsobem, který by umožňoval nezávislost a kontinuitu práce NNO.

V Brně jsou služby cizincům poskytovány **za finanční podpory města**. Neziskové sdružení Brnopolis tam s podporou Kanceláře strategie Magistrátu města Brna již od roku 2010 realizuje projekt [Brno Expat Centre](#) (BEC), jehož misí je „pomáh[at] cizincům najít v Brně nový domov a vytvář[et] otevřené prostředí pro začlenění do života města“.²³ BEC poskytuje **informační a konzultační služby** „zahraničním odborníkům kreativních, manažerských či výzkumných profesí, kteří pracují a žijí v Brně nebo se do moravské metropole chystají“.²⁴ Sektorové zaměření na vysoce kvalifikované cizince z tříd 1–4 klasifikace ISCO vyplývá z regionální inovační strategie Jihomoravského kraje přijaté právě krajem a městem Brno. Tematický záběr poskytovaného poradenství je široký: od pobytových záležitostí přes bydlení, zdravotní péči, pracovní příležitosti, sociální a zdravotní pojištění až po např. finanční a daňové záležitosti. Vedle toho Brno Expat Centre poskytuje **tlumočení a doprovod** na úřady, pořádá **networkingové události** a se svou cílovou skupinou průběžně aktivně komunikuje (newsletter a sociální sítě).²⁵ Základní konzultace jsou pro všechny cizince zdarma a prémiových služeb mohou využívat zahraniční zaměstnanci partnerských mezinárodních společností (mj. Honeywell, AT&T, T Mobile, Lufthansa InTouch nebo RedHat).²⁶ Partnerské společnosti se také podílejí na směřování centra a designu služeb; zasedají spolu s městem Brnem v BEC Advisory Board. Outsourcing této oblasti firmám umožňuje nabídnout nadstandardní služby zaměstnancům za výhodných podmínek. Příspěvky mezinárodních zaměstnavatelů dnes – spolu s poplatky za evidování komerčních nabídek od poskytovatelů služeb, které tvoří méně než desetinu rozpočtu – tvoří třetinu rozpočtu. Veřejná podpora umožňuje Brno Expat Centru poskytování bezplatných služeb veřejnosti: semináře, publikační činnost, tvorbu a sdílení návodů, podporu veřejným institucím a projektům apod.

Rozvoj institucí poskytujících služby širšímu spektru zahraničních pracovníků

Brno Expat Centre, které poskytuje služby cizincům za využití soukromých a veřejných zdrojů (více viz rámeček „Brno Expat Centre“), je mezi všemi aktéry, se kterými jsme mluvili, považováno za **následovníhodný příklad dobré praxe**. Vedle úspor za specializace nahrává outsourcing této agendy z pohledu firem zejména fluktuace zahraničních pracovníků. Zástupci podnikatelských platform se shodli na tom, že užitečné by bylo **rozšíření těchto služeb také pro středně a nízko kvalifikované pracovníky**, jejichž nedostatek ohrožuje českou ekonomiku. Rovněž z pohledu zkušenosti migračních NNO by vyčlenění této agendy ze zaměstnaneckého kontextu mohlo pomoci. Jejich zástupci totiž zdůrazňují přínosy **nezávislosti aktérů** poskytujících tyto služby (včetně oslabování závislého postavení zaměstnance či snížení rizik, které některé praktiky zaměstnavatelů pro začlenění cizinců do společnosti představují, byť to není záměrem). Užitečné by dále bylo poskytování těchto služeb také cizincům mimo zaměstnanecký poměr a cizincům ze zemí EU (nejsou zahrnuti do integračních aktivit vládní politiky a center na podporu integrace cizinců, CPIC). Zásadní by pak bylo (podobně jako je tomu v případě BEC) také zapojení krajů a obcí do těchto řešení, které by dle způsobu zapojení přineslo vedle **zohlednění potřeb místních obyvatel** také posilování kapacit samosprávy v oblasti integrace – a v dlouhodobějším výhledu nepřímo také větší tlak na praktickou decentralizaci této agendy.

6

Oblasti spolupráce s přesahem do tvorby veřejných politik

Tato kapitola nabízí přehled témat, která se zaměstnáváním cizinců relativně úzce souvisí, ale jejich řešení

23 „Brno Expat Centre.“

24 „Our Services & FAQ“

25 „Brno Expat Centre.“

26 „Partners and Supporters.“

vyžaduje změnu veřejných politik na národní úrovni. Je pravděpodobné, že na zde uvedené projevy daných problémů naráží nejrůznější aktéři, nicméně kapacitní možnosti je řešit mají pravděpodobně zejména platformy a asociace sdružující jednotlivé organizace.

Jedná se o:

- *definici společných priorit a aktivnější spolupráce při sběru a analýzách relevantních dat a ovlivňování veřejných politik,*
- *definici koncepčních parametrů pracovní migrace, které by odpovídaly na dlouhodobé výzvy (demografické změny a emigraci),*
- *podporu dlouhodobé migrace a úspěšné integrace celých rodin -*
 - *regulace agenturního zaměstnávání (a pročištění trhu) a omezení prekarizace práce obecně,*
 - *důsledné plánování a komplexní politika (nejen) rozvoje průmyslových zón,*
 - *intenzivnější dialog a spolupráce s městy a obcemi,*
 - *lepší zapojení zaměstnavatelů,*
- *revizi investičních pobídek,*
- *změnu pravidel pro půjčování a exekuce,*
- *podporu dostupného a sociálního bydlení,*
- *posílení dostupnosti předškolního vzdělávání a péče a inkuzivity vzdělávacího systému obecně,*
- *podporu kvalitnějšího (nejen občanského a mediálního) vzdělávání a kvalitnější osvěty veřejnosti*
- *podporu rozmanitých učňovských programů.*

Definice společných priorit, analýzy a ovlivňování legislativy

Právní expertiza neziskových organizací je cenná zejména při advokační práci – ovlivňování legislativy v oblasti migrace a cizineckého práva, naposledy například při schvalování novely cizineckého zákona na jaře a v létě 2017. Jejich expertní know-how je oporou také pro advokační práci podnikatelských platforem, přičemž hlavní přidanou hodnotou je, že tuto problematiku sledují dlouhodobě a systematicky. Do budoucna

je možné si představit **širší spolupráci při ovlivňování legislativního procesu**, která by oběma stranám umožnila lépe realizovat potenciál vlivu (při opatrnosti ve společném vystupování směrem k veřejnosti, které obě strany vnímají jako rizikové). Analytické kapacity by tedy bylo možné nasměřovat ke **společně definovaným prioritním tématům** (tím nejnosnější se jeví být společná definice smysluplných parametrů pracovní migrace, více viz níže) a následně se pokusit o **proaktivnější vliv na systémové změny** – intenzivnější dialog s politiky a dalšími tvůrci politik a průběžné ovlivňování legislativního procesu.

Analytické kapacity by tedy bylo možné nasměřovat ke společně definovaným prioritním tématům a následně se pokusit o proaktivnější vliv na systémové změny

Oblastí pro možnou spolupráci je také intenzivnější **práce s daty**. Jejich nedostupnost ze strany státní správy je z pohledu zástupců obou sektorů velkou překážkou, která dále oslabuje tvorbu smysluplných veřejných politik odolných vůči nejrůznějším politickým a dalším zájmům. Pro obě strany je tématem role (zejména pracovní) migrace v **demografickém vývoji ČR** (predikce potřeb pracovního trhu, zátěž pro sociální systémy) či otázka **efektivity integračních opatření** a možnost rozšíření v praxi ověřených postupů. Odrasovým můstkem pro debatu o druhém tématu by mohly být poznatky z [již probíhajícího projektu](#), který si mimo jiné klade za cíl zmapovat a posoudit, jaké projekty a nástroje jsou využívány k integraci cizinců na lokální úrovni a s jakou úspěšností: „Projekt přinese zhodnocení současného stavu

na úrovni lokální integrace u všech skupin cizinců, zanalyzuje efektivitu proběhlých projektů a zprostředkuje cenné (nejen) zahraniční zkušenosti postupů, které se v praxi osvědčily a které mají upscalingový potenciál.²⁷ Součástí projektu bude také vytvoření znalostní platformy – online databáze integračních projektů.²⁸

Definice parametrů pro pravidla pracovní migrace

V tomto směru je pro zástupce obou sektorů tématem číslo jedna **chybějící jednotný systém pravidel pro přijímání zahraničních pracovníků** (resp. chybějící koncepce legální migrace založená na jasně definovaných kritériích, která by ideálně více zohledňovala budoucí demografické a další výzvy). Respondenti z obou sektorů by tedy stáli o nastavení jednotného systému, který by **reagoval na potřeby pracovního trhu** a bral v úvahu potřeby migrantů i společnosti a stavěl na **reálných administrativních kapacitách**, případně je adekvátně rozvíjel. Tento systém by pak měl být doplněn o funkční integrační strategii, kterou od přijímání zahraničních pracovníků nelze oddělit.

Podpora dlouhodobého setrvání a úspěšné integrace celých rodin

Podle našich zjištění vedení firem v mnoha případech stojí o dlouhodobý rozvoj svých kmenových zaměstnanců a obecně posilování jejich dobrého vztahu k firmě, motivované ambicí být **atraktivním a odpovědným zaměstnavatelem**. Pokud jde o flexibilitu zaměstnávání, mezi zástupci podnikatelských platforem i jednotlivých firem, se kterými jsme mluvili, převládá názor, že agenturní zaměstnávání by mělo být spíše doplňkovou možností v případě akutní potřeby (kromě vybraných segmentů pracovního trhu, kde je flexibilita zaměstnávání nutná). Péče o zaměstnance pro ně totiž představuje **přirozenou součást mnohvrstevnaté péče o firemní „udržitelnost“**. Pro mnohé podnikatele je **flexibilní zaměstnávání nutností**; mnozí další z něj profitují na úkor bezpečného postavení cizinců (s těmito případy ve své práci nejčastěji přichází do styku právě migrační NNO). Zároveň lze ale bezesporu mluvit o existenci zájmu významné části podnikatelského sektoru **na dlouhodobém setrvání cizinců a jejich integraci** (zvláště, když je vnímáno jako důležité pro rozvoj firmy). Zástupci podnikatelských platforem totiž často mluví **značných nákladech**, které za současné konjunktury v důsledku nízké dostupnosti zahraničních pracovníků firmy vydávají na hledání vhodných kandidátů a jejich zaučení. Vyjadřují proto zájem o jejich dlouhodobé setrvání a integraci v ČR (ekonomický rozměr je zde nezanedbatelný). Na častou námitku, že hlad po zaměstnancích v době recese zase pomine, bez výjimky odpovídají, že jsou přesvědčeni, že v ČR už „[zahraniční] pracovníci budou potřeba vždy, a to napříč kvalifikacemi i obory“. Společným širším tématem s přesahem do nastavení veřejných politik je tedy podpora opatření, která by omezila tlak na krátkodobý pobyt a umožnila dlouhodobější setrvání cizinců a jejich integraci do české společnosti.

Respondenti z NNO i podnikatelských platforem, které jsme kontaktovali, se shodují, že dobrou cestou by mohla být například podpora **migrace celých rodin**, která by z pohledu byznysu měla obnášet mj. přirozené začlenění dětí cizinců do vzdělávání v českých školách a školkách (více viz níže). Tento přístup by podle nich mohl pomoci redukovat sociální vyloučení a prekarizaci cizinců. Jako takový se protíná s hlavními zájmy migračních NNO. Také odbory by nejspíš uvítaly související tlak na zlepšení podmínek pro zaměstnávání cizinců a potažmo veškerých zaměstnanců (život celých rodin v ČR je nákladnější).

Regulace agenturního zaměstnávání – potřeba pročistit trh a omezit prekarizaci práce

V souvislosti s flexibilitou práce je velkým společným tématem fenomén agenturního zaměstnávání

27 „Města a inkluzivní strategie.“

28 „Města a inkluzivní strategie.“

(nejen) zahraničních pracovníků (z pohledu podnikatelských platforem pravděpodobně nejvýznamnější bezprostřední problém). Podnikatelský sektor sice stojí o zachování jisté míry flexibility práce, ale nevyhnutelně ne za cenu „zneužívání“ pracovníků z ciziny. **Neúnosnou prekarizaci práce** (nejen cizinců), ke které přispívají právě pracovní „pseudoagentury“, považují za velký problém. Současné nastavení totiž neumožňuje odlišit ty agentury, které **zneužívají křehkého postavení cizinců** (kteří v důsledku pracují za méně než minimální mzdu a žijí v nevyhovujících podmínkách), což kritizují také NNO. Systém agenturního zaměstnávání tedy potřebuje zpřehlednit – lepším nastavením pravidel a efektivnějšími kontrolami. To je také jeden z důvodů, proč pracovní agentury např. **v režimu Ukrajina žádným způsobem nefiguruji** (a pokud se pravidla pro agenturní zaměstnávání nezmění, pravděpodobně také figurovat nebudou). V budoucnu by podnikatelské platformy uvítaly zapojení seriózních zprostředkovatelů do zaměstnávání pracovníků z dalších zemí, tedy pod podmínkou, že tento problém bude ošetřen.

Důsledné plánování a komplexní politika (nejen) rozvoje průmyslových zón

Se zapojením zaměstnavatelů (a potažmo ani migračních NNO) se při řešení výzev spojených s pracovní migrací doposud příliš nepočítalo. Tento stav se může pomalu měnit hlavně v „problematických“ průmyslových zónách, kde vzhledem k vyhocené situaci **postupně dochází k dialogu mezi zaměstnavateli, státní správou a samosprávou** a v menší míře také nevládními aktéry. V současné podobě jde bohužel spíše o „hašení“ problémů plynoucích z neadekvátního plánování (které by zohledňovalo mj. reálné nároky na rozvoj místní infrastruktury, adekvátního ubytování a dalších potřeb pracovníků z ciziny), podtržené tlakem na snižování nákladů a vysokou míru flexibility spolu se stávajícími pravidly pro fungování pracovních agentur. Také s ohledem na jeho reaktivní povahu je tento dialog prozatím prosycen debatami o policejních opatřeních.

Výhledově by podnikatelské asociace i migrační NNO (a jejich platforma) považovaly za žádoucí, aby došlo k posunu od reaktivních, krizových a dílčích opatření **směrem ke komplexním a proaktivním politikám**, které by vznik či rozvoj podobných zón doprovázely. Dobrou zprávou je zastoupení podniků v pracovní skupině Ministerstva vnitra pro průmyslové zóny, která naznačila možnost budoucího „systémové[ho] řešení rozvoje průmyslových zón tak, aby se obdobným problémům předcházelo“²⁹, a např. také zřízení Koordinačního centra pro cizince v průmyslové zóně Kvasiny, které cizincům poskytuje tlumočení, poradenství v oblasti ubytování a pracovníprávní problematiky a zprostředkovává nabídky volnočasových aktivit.³⁰ Přílišný **důraz na práci policie by pak mohlo vyvážit** intenzivnější zapojení odborů a nevládních organizací, a to jak v plánování, tak opatřeních (v oblasti práce v terénu se zahraničními pracovníky již působí řada organizací, které řeší porušování pracovních práv i případy obchodování s lidmi).³¹

Intenzivnější dialog a spolupráce s městy a obcemi

Zvláště po zkušenosti se situací v průmyslových zónách zástupci podnikatelských platforem v případě budoucích investičních projektů volají po zapojení krajů a obcí do řešení – včetně integrace cizinců na lokální úrovni – a to zejména v případě, že by ČR měla výhledově přijímat větší množství pracovníků z ciziny. Tlak na **zapojení obcí a obecně větší decentralizaci** hlavně v kontextu integrace by uvítaly také neziskové organizace sdružené v Konsorciu nevládních organizací pracujících s migranty v ČR (více viz jejich Migrační manifest).³²

Zástupci byznysu přitom vyjadřují zájem o **rozšiřování sítě center poskytujících služby cizincům**, která by doplnila již existující síť krajských center na podporu integrace cizinců (CPIC) a ostatní centra v krajských

29 „V rámci pracovní skupiny panuje shoda: Nechceme komplikovat zaměstnávání cizinců.“

30 „Koordinační centrum pro cizince v průmyslové zóně Kvasiny.“

31 Čaněk, „Analýza opatření ministerstva vnitra k průmyslovým zónám a zahraniční pracovní migraci.“

32 „Migrační manifest.“

městech spolufinancovaných z Azylového, migračního a integračního fondu (AMIF). Zaměstnavatelé zmínili přání, aby zakládání podobných zařízení (představit si lze různé modely jejich fungování) bralo v potaz také jejich potřeby. A obecně by uvítali také **větší zapojení samosprávy**. Migrační NNO pak zdůrazňují důležitost nezávislosti poskytovaných služeb (a tedy kvalitu, která s tím jde ruku v ruce). V případě zapojení by potřebovaly záruky, které by jim umožnily dlouhodobé fungování.

Lepší zapojení zaměstnavatelů

Stát dnes se **zapojením zaměstnavatelů do integrace cizinců vesměs nepočítá**. Vládou schválený postup při realizaci aktualizované koncepce integrace cizinců tak např. ve vztahu k zaměstnavatelům plánuje pouze zvyšování jejich informovanosti o podmínkách zaměstnávání cizinců.³³ Dále nestaví na integračním potenciálu, který s sebou zaměstnávání přirozeně nese. Stát na zaměstnavatele – ani v případě velké koncentrace pracovníků ze zahraničí (jako například právě v průmyslových zónách) dále neklade nároky z hlediska dostupnosti právního či sociálního poradenství, vhodného ubytování a podobně (podnikatelské platformy se přitom vcelku shodují, že pokud se má v tomto ohledu něco změnit, je potřeba aby to povinně vyžadoval stát).

Jak ukázala situace právě v některých průmyslových zónách, **debata často přichází až v případě problémů**. Dlouhodobý dialog širšího spektra zainteresovaných stran (viz výše) může výhledově vést tímto směrem, zvláště bude-li se moci **opřít o narůstající kulturu společenské odpovědnosti firem** (ideálně více podporovanou státem). Za první krok lze považovat například závazný požadavek, aby zaměstnavatelé v rámci speciálních projektů umožnili svým zaměstnancům ze třetích států kontakt s pracovníky centra na podporu integrace cizinců (CPIC). Do budoucna lze uvažovat o postupném lepším zakotvení pozice zaměstnavatelů a způsobech, jak toho docílit. Konzultace se zástupci obou sektorů ukazují, že právě větší zapojení zaměstnavatelů je široce vnímáno jako klíčové.

Jak ukázala situace právě v některých průmyslových zónách, debata často přichází až v případě problémů.

Revize investičních pobídek

Problémy, které vznikly kolem rozvoje průmyslových zón, otevírají také obecnější téma investic, respektive systému investičních pobídek a podpory rozvoje průmyslových zón. Zástupci podnikatelských asociací zejména středních a menších firem se ptají, zda má stát v době historicky minimální nezaměstnanosti podporovat příchod zahraničních investorů, kteří s nimi soupeří o zaměstnance, ale svůj zisk daní mimo ČR a do státního rozpočtu nepřispívají férovým dílem. Silně také vnímají, **rozvoj jakého typu podniků stát podporuje** a jaký **model ekonomického rozvoje v ČR tím v důsledku rozvíjí** (více viz níže). Respondenti z podnikatelských platform se shodují, že ČR by neměla být „montovnou Evropy“. Na podpoře vzniku pobídek, které by umožnily přerod ekonomiky k získání větší přidané hodnoty, se shodují s NNO nejen v oblasti migrace, ačkoliv toto téma pochopitelně není pro většinu neziskového sektoru prioritní.

Změna pravidel pro půjčování a exekuce

Na problematice praktiky některých poskytovatelů půjček, resp. nastavení zákonných norem a jejich důsledků pro lidi s nadměrnými a nezvládnutelnými dluhy, upozorňují některé české NNO již delší dobu.

33 „Postup při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců Ve vzájemném respektu 2017 – Usnesení vlády České republiky ze dne 9. ledna 2017 č. 11. Str. 14.“

Vedle **negativních dopadů na jednotlivce, rodiny i širší komunity** někteří zástupci podnikatelských platforem upozorňují také na **dopady na trh práce**. Exekuční srážky z mezd zaměstnanců totiž dlužníky nemotivují k tomu, aby pracovali, respektive pracovali legálně (když více vydělají, víc odvedou). Deficit na trhu práce se zvyšuje a podporuje mafiánské struktury, které za vymáháním stojí. Současný systém dopadá zatím mnohem víc na ty, kdo jsou zadlužení, a brání lidem s dluhem v reintegraci do normálního společenského života, nejen na trh práce. Výhledově může tento problém **více zasáhnout i další zranitelné skupiny, jako právě zahraniční pracovníky** (např. když přijdou o práci a zadluží se). Už dnes je problém se zadlužením jednou z překážek v přijímání některých skupin cizinců (nesplacitelný dluh, se kterým přijíždějí, bývá faktorem v jejich zapojení do organizovaného zločinu).

Podpora dostupného a sociálního bydlení

Nedostupné bydlení představuje širší sociální problém v ČR. S ohledem na křehké postavení cizinců má nepřiměřené negativní dopady právě na tuto skupinu, přičemž navíc může podryvat jejich začlenění do společnosti. Respondenti z řad migračních NNO potvrzují, že stav dostupnosti bydlení začíná být kritický, zejména v některých lokalitách. Také někteří respondenti z podnikatelských platforem upozorňují na **nepříznivé praktiky**, pro které takové situace vytváří prostor. Společně s představiteli migračních NNO by uvítali aktivnější řešení této otázky, včetně většího zapojení měst a obcí. Vedle **vyšší kvality života** efektivní a otevřený systém sociálního bydlení **nejen zvyšuje mobilitu práce, ale snižuje také náklady** (lidí i firem – především u nízkopříjmových skupin zaměstnanců). Pomáhá také stabilizovat trh nemovitostí, což je nejvíce potřebné v oblastech, které zažívají náhlý příchod velkého množství lidí, jenž ceny nájmu tlačí nahoru.

Posílení dostupnosti předškolního vzdělávání a inkluzivity vzdělávacího systému

Představitelé podnikatelských platforem se v souvislosti s integrací cizinců a jejich dětí dotýkali také tématu **předškolního vzdělávání a péče**. Řešení nedostatku míst ve školkách, třeba podporou zakládání dětských skupin a „mikrojeslí“, by nahrávalo z pohledu byznysu tolik potřebnému návratu rodičů do zaměstnání. Stojí proto o opatření, která jdou tímto směrem (jejich zájem se zároveň protíná s agendou genderových NNO). Za jejich pozitivní vedlejší efekt zástupci byznysu považují také **„přirozenou“ integraci dětí cizinců** v těchto předškolních zařízeních, zejména rychlé osvojení češtiny. To je i zajímavým rozměrem debaty o inkluzivním vzdělávání – migrační NNO by uvítaly, kdyby české školy **uměly lépe vyhovovat speciálním potřebám** cizinců.

Podpora kvalitnějšího vzdělávání a osvěty veřejnosti

Téma obav (podpořených nepřiměřeným vlivem dezinformací), které po tzv. uprchlické krizi přispěly k uzavírání společnosti, proti-migračním a proti-muslimským projevům, v rozhovorech se zástupci byznysu i NNO často zavádělo řeč na téma **občanského a mediálního vzdělávání a kvality vzdělávacího systému** vůbec, včetně například dějepisu, společenských věd a průřezově i rozvoje kompetencí podporujících kritické myšlení. I když se jedná o běh na dlouhou trať, respondenti jak z byznysu, tak z migračních NNO se shodují, že v důsledku nevědí o účinnějším léku, který by mohl posilovat

I když se jedná o běh na dlouhou trať, respondenti jak z byznysu, tak z migračních NNO se shodují, že v důsledku nevědí o účinnějším léku, který by mohl posilovat dlouhodobou odolnost společnosti proti dezinformacím, fake news, propagandě – a populistické rétorice politiků.

dlouhodobou odolnost společnosti proti dezinformacím, fake news, propagandě – a populistické rétorice politiků. U dospělých zástupci byznysu naději pro větší přijímání jinakosti vidí **v pracovním kontaktu s cizinci**, který z jejich zkušenosti předsudky rychle odstraňuje (hlavně u nižšího a vyššího managementu a v případě Ukrajinců také tam, kde se s nimi veřejnost setkává intenzivněji, např. ve zdravotnictví). Shodují se na potřebě osvěty, která by tuto proměnu u veřejnosti podpořila.

Podpora rozmanitých učňovských programů

Ze strany průmyslu dlouhodobě zaznívá poptávka **po větším důrazu na učňovské vzdělávání**, jehož absolventi v ČR začínají chybět. Během rozhovorů toto téma zaznělo také z řad některých migračních NNO, které nabídku rozmanitých a zajímavých učňovských vzdělávacích programů vnímají jako užitečný nástroj pro začlenění významné skupiny (hlavně mladých) cizinců do pracovního života (včetně těch, kteří se zatím učí česky).

7 Dlouhodobé, strategické výzvy související (nejen) s migrací

Tato kapitola pojmenovává širší a dlouhodobější výzvy české společnosti, které vnímají jak aktéři z migračních NNO, tak z podnikatelského sektoru. Přesahují nejen téma migrace, ale také možnosti plynoucí ze spolupráce obou sektorů – a nelze je ovlivnit změnou cílenou na konkrétní veřejnou politiku. Jde zejména o otázky spojené s dobrým vládnutím:

- *vnímané trhliny v dobrém vládnutí – rezortismus, neprovázaná a nevyvážená řešení, korupce, bobtnání na nesprávných místech,*
- *dílčí politiky a opatření se neopírají o dlouhodobou vizi (není zřejmé, k jakému modelu ekonomického a společenského rozvoje přispívají), ani data a analýzy nezohledňují nevyhnutelné dlouhodobé trendy (stárnutí populace, tzv. odliv mozků a emigraci obecně).*

Trhliny v dobrém vládnutí, resortismus a korupce

Průřezově lze mluvit o rozšířeném pocitu, že **stát obecně nedělá, co od něj potřebujeme** (resp. slovy byznysu „za co si jej platíme“). Ve srovnání s hluboce prožívanou efektivitou firem (v podnikatelském prostředí významný zdroj hrdosti) je pro zástupce byznysu složité se vypořádat se silně vnímanou neefektivitou státní správy. Ve své roli někoho, kdo nejenže na fungování státu odvádí velké daně, ale také je s ním skrze podnikání ve větším kontaktu, vnímají toto zklamání ještě intenzivněji, než například řadoví zaměstnanci. V případě migračních NNO se pak dá hovořit o zklamání z migrační a integrační politiky, která **nezohledňuje některé významné aspekty** (rozvojově-ekonomický, demografický apod.) a dominuje jí jeden rezort (Ministerstvo vnitra).

Jako hlavní kámen úrazu v tomto směru vnímají **resortismus** a absenci mezirezortní spolupráce při **hledání funkčních, ucelenějších a provázaných řešení** (k tomu by mohla přispět například novelizace kompetenčního zákona) Také vyvstává téma korupce – ať už přímo v souvislosti s migrací (konkrétně

Jako hlavní kámen úrazu v tomto směru vnímají resortismus a absenci mezirezortní spolupráce při hledání funkčních, ucelenějších a provázaných řešení.

v souvislosti s případem Visapointu, internetového systému registrace žadatelů o pobyt, ze kterého se místo transparentního nástroje stal symbol kupčení se schůzkami) nebo obecněji kupříkladu s veřejnými zakázkami.

Vrásy pak všem dělá **„bobtnání“ státní správy na nesprávných místech** – zejména respondenti z byznysu se obávají nákladů, které v době ekonomického útlumu nutně povedou k zadlužení státu (což není v souladu s přístupem „dobrého hospodáře“). Nové technologie nám umožňují tolik potřebné zeštíhlování, které má smysl zejména nyní, v době ekonomické konjunktury, kdy státní zaměstnanci snadno najdou jiné uplatnění. Představitelé byznysu přitom mají pocit, že toto neudržitelné „bobtnání“ pro ně nenese výhody – když potřebují řešit své největší problémy, **kapacity státu jsou nedostatečné**.

Dílčí politiky bez vize a potřebných dat

Zejména dvě otázky – jaké investory má česká ekonomika poptávat a jaké migranty tady máme chtít (tedy občany kterých zemí, kterých kvalifikací a na jak dlouho) – pak vedou k **širšímu tématu dlouhodobého ekonomického a společenského rozvoje ČR**. Představitelé obou sektorů tyto oblasti politik vnímají jako nástroje. Debata o tom, jak je nastavit, je tedy nevyhnutelně vede k tomu, že v ČR chybí široká a do konkrétních politik promítnutá shoda ohledně toho, k jaké dlouhodobé strategii mají přispívat. Jak zástupci byznysu, tak NNO, se kterými jsme o tomto měli příležitosti mluvit, obecně podporují posouvání české ekonomiky v hodnotovém řetězci směrem **od „montovny Evropy“ k vyšší přidané hodnotě**.

Pokud jde o investice, respondenti z podnikatelského sektoru množství vytvořených pracovních míst nevnímají jako vhodné či dostatečné kritérium úspěchu této státní politiky. Jen pro doplnění, ČR se v míře domácí přidané hodnoty v analýze Raiffeisenbank z roku 2016 v rámci EU umístila na čtvrté příčce od konce.³⁴ Zástupci byznysu také projevíli zájem o širší dialog s nevládními organizacemi, státní správou a samosprávou při lákání investorů a zakládání průmyslových zón. Mohl by podle nich **předejít mnoha problémům**, se kterými se tito aktéři zejména v průmyslových zónách potýkají ([více viz výše](#)).

Pokud jde o legální migraci, v případě migračních NNO neplatí často rozšířená představa, že chtějí bezpodmínečně přijímat co největší možný počet migrantů (kladou spíše důraz na kvalitu jejich života v ČR a dobrou integraci). Také neplatí, že by všechny migrační NNO měly stejný názor na to, koho má ČR (vedle naplňování mezinárodního azylového práva) upřednostňovat – silně vnímají, že **toto téma zapadá do širší debaty, která se v ČR nevede**, ale o kterou by stáli. Jakkoli má podnikatelský sektor značný bezprostřední zájem na přijímání většího množství pracujících cizinců, jeho zástupci také stojí o poklidné soužití a úspěšnou integraci. Vnímají, že určitá část pracovní migrace bude nevyhnutelně dočasná nebo cirkulární, stojí ale také o dlouhodobou pracovní migraci, ideálně ze zemí, u kterých je „vzájemná kulturní kompatibilita“ pravděpodobná. To totiž nahrává úspěšné integraci a nabízí možnost udržet si osvědčené pracovníky dlouhodobě. Také migrační NNO jsou dlouhodobě zastánci dlouhodobého setrvání cizinců, v jehož případě jistota pobytu a obecně vlídný přístup státu podporuje integraci.

Pokud jde o dlouhodobější souvislosti, mnoho kontaktovaných respondentů z podnikatelského sektoru s obavami vnímá také **blížící se demografickou krizi**, kterou umocňuje neméně varovný tzv. **odliv mozků**, nejzřetelněji v případě těch kvalifikovaných a talentovaných, mezi něž patří i zdravotníci, ale i emigrace z ČR obecně. Mluví o nutnosti průběžně „občerstvovat“ společnost, ať už prostřednictvím větší podpory porodnosti či otevřenější migrační politikou. Zvláště s ohledem na toto téma se také projevuje frustrace plynoucí z **neschopnosti či neochoty dlouhodobě plánovat a navrhnout řešení na základě dat** (mimo jiné o demografickém vývoji a výhledových potřebách pracovního trhu). Také konsorcium NNO pracujících s migranty se pokouší demografický aspekt vnést do debaty o migraci (viz [policy brief](#) ze září

34 „Česko je ‚montovna‘ pro ostatní země. Finálních výrobků vyváží poskrovnu.“

2017) a varuje před **důsledky pro systémy sociálního zabezpečení i vývoj na trhu práce**. V neposlední řadě volá po tvorbě migrační politiky založené na datech: „Pro dlouhodobé nastavení migrační politiky ČR i dalších unijních zemí by každopádně měla být samozřejmostí solidní opora ve statistikách týkajících se porodnosti, věku dožití, délky produktivního života apod.“³⁵

8 Jak posílit funkční spolupráci?

Mají-li zástupci migračních NNO a byznysu (či jejich asociací a platform) [příležitosti k setkávání](#) i náplň dialogu (viz kapitoly 5, 6 a 7), pak zbývá vyřešit, jak posílit (dlouhodobou) životaschopnost jejich spolupráce. V promluvách jednotlivých respondentů bylo možné rozeznat základní požadavky na spolupráci, které shrnuje tato kapitola. V kontextu této analýzy je možné jim rozumět jako jakýmsi **předpokladům pro udržitelnou, funkční spolupráci**. Dohody, které je zohlední, by podle našeho porozumění mohly být robustnější a trvanlivější.

Předpoklady pro funkční spolupráci s migračními NNO

Pro nevládní neziskové organizace je zásadní (a tento bod má jasnou paralelu u podnikatelského sektoru), aby jejich případné společné aktivity s byznysem **nenarušily schopnost efektivně naplňovat vlastní cíle** a neohrozily jejich nezávislost. V tomto směru je potřeba otevřeně uznat, že některé z cílů NNO mohou být, v jistých ohledech, v konfliktu s některými zájmy podniků či celých sektorů, mluvíme-li třeba o nepopiratelné přítomnosti snah některých z nich snižovat výrobní náklady na úkor dodržování práv cizinců³⁶ či zdrženlivosti nést větší zodpovědnost za kroky, které negativně dopadají na možnost integrace cizinců. Pro migrační NNO je proto zásadní, aby strategie jejich partnerů z řad firem nebyly v rozporu s cíli NNO a jejich zájem byl motivován dobrou vůlí se v té či oné oblasti posouvat společně dál.

Pro nevládní neziskové organizace je zásadní, aby jejich případné společné aktivity s byznysem nenarušily schopnost efektivně naplňovat vlastní cíle a neohrozily jejich nezávislost.

Ruku v ruce s naplňováním vlastních cílů jde také potřeba **soustavné péče těchto organizací o reputaci a legitimitu** v očích podporovatelů a partnerů. Pro NNO je důvěra těchto zainteresovaných stran stěžejní komoditou pro uplatňování vlivu. Podobně jako u každé jiné „značky“ je výsledkem dlouhodobého úsilí – ve srovnání s podnikovou reputací je však s ohledem na citlivost daných témat snad ještě o poznání křehčí. Užší dialog či spolupráce NNO s podnikatelským sektorem by neměly uzavřít dveře pro spolupráci NNO s dalšími partnery. Citlivým by mohl být zejména vztah s odbory, který ještě není natolik rozvinutý, ale kde se nabízí vcelku přirozená spolupráce v některých oblastech (a zástupci obou stran nám potvrdili, že o ni výhledově stojí).

V případě, že by spolupráce NNO a subjektů podnikového sektoru nabyla finančního rozměru, z pohledu nevládních organizací by bylo zvlášť hodnotné, kdyby tyto subjekty podpořily **kontinuitu jejich činnosti a umožnily financování aktivit, které je pro ně obtížné financovat z jiných zdrojů**. Vzhledem k tomu, že velká část zdrojů NNO plyne z veřejných, často unijních dotačních titulů (a je tedy vázána na konkrétní

³⁵ „Policy Brief: Migrace v kontextu evropských a českých demografických trendů.“

³⁶ „Subdodavatelské vztahy a porušování pracovních práv občanů Evropské unie: od konkrétních případů k systémovým doporučením (policy paper č. 2/2016).“

využití), je pro ně obzvlášť cenné, jsou-li soukromé finance předvídatelné, a pokud možno dlouhodobé či stabilní (a umožňují tak plánování jejich činnosti). Prakticky jde například o provozní náklady. Významným příkladem jsou advokační práce, které cílí na změnu veřejných politik (vyžadují dlouholetou expertizu a jsou časově náročné, z grantů přitom neufinancovatelné), integrace občanů EU, ale také časové investice do rozvoje dlouhodobých a stabilních partnerství, nebo naopak realizace velice konkrétních, osvědčených aktivit s integračním přesahem (např. organizace výletů) či financování potřebných výdajů (např. nákladné zdravotní zákroky pro cizince se soukromým zdravotním pojištěním). Také **nefinanční podpora** těchto – z projektů složitě financovatelných – aktivit/výdajů je vítaná (ať už jde o materiální výpomoc – např. kočárky a léky či dobrovolnictví – mentoring mladých cizinců, společné trávení času nebo i expertní školení pro zaměstnance NNO).

Předpoklady pro spolupráci s podniky

Podobně jako u NNO je i pro zástupce byznysu důležité, aby kroky či případná spolupráce s NNO **nepodryvaly jejich dlouhodobé cíle – mj. nepoškozovaly jejich reputaci v očích partnerů a zákazníků**. Považují za zásadní, aby partneři z neziskového sektoru vykazovali vysokou míru transparentnosti (ve zdrojích financování i rozhodovacích procesech), byli důvěryhodní (zde je hlavním faktorem důsledná nestrannost a absence politických ambic jejich vedení) a slovníkem firem „neideologičtí“ (ve smyslu věcnosti spolupráce, netendenčnosti a snahy o společné hledání řešení).

Pro zástupce byznysu je také velice důležitá relevantnost. Zdůrazňují, že potenciální spolupráce by měla řešit jejich **reálné a pokud možno co nejaktuálnější problémy** nebo výzvy, kterým čelí – tak, aby smysluplnost a užitek spolupráce byly zjevné. Pokud předmět spolupráce takto není vnímán, je třeba jej buď důsledně „přeložit“ do jazyka byznysu (a případně zarámovat jeho dlouhodobějším či širším podnikatelským záměrem a prioritami), nebo jeho relevantnost/naléhavost dobře doložit a formulovat relativně konkrétní požadavky, návrh řešení a způsob ověření.

Zástupci byznysu zdůrazňují, že potenciální spolupráce by měla řešit jejich reálné a pokud možno co nejaktuálnější problémy.

V tomto ohledu stojí za zmínku ještě jedna souvislost: v práci a uvažování NNO je přítomen zřetelný důraz na hodnoty, které podnikatelský sektor z jejich pohledu ne vždy sdílí. Není tomu nutně tak – mnozí podnikatelé a vedení podniků **stojí o pozitivní přesah** své práce (i když se bezpochyby najdou i případy, kdy to neplatí). Se značnou mírou jistoty se odvažujeme tvrdit, že jim záleží na tom, že dělají dobrou věc, pomáhají svým zaměstnancům nad rámec toho, co od nich žádá zákon, či jsou hrdí, že říkají nepopulární věci, když jsou přesvědčeni, že mají zaznít. Tyto kroky však vyjadřují odlišně – opírají se např. o obraz „solidní firmy“, případně „dobrého hospodáře“, tedy vzor slušného, poctivého a pracovitého zaměstnavatele, který přirozeně vytváří prostor pro dialog se zaměstnanci, přemýšlí v dlouhodobém časovém horizontu a podporuje jejich dobrý vztah k firmě v zájmu si je udržet. Slovy jedné respondentky, „hodnoty nám nevadí“. Na co naopak jsou z našeho pozorování citliví, jsou absolutní či příliš idealistická prohlášení a řešení. Není tedy třeba se úplně vzdávat ambice o jakýkoli přesah nad rámec pragmatické transakce, ale ošetřit, aby v očích byznysu byla **navrhovaná řešení prakticky uchopitelná – smysluplná a realistická**.

Společně směrem k veřejnosti

Dalším základním kamenem, který zmiňují zástupci jak NNO, tak podnikatelského sektoru, je zohlednění toho, jak témata související s migrací vnímá veřejnost ve vlastní práci – a (případně) spolupráci. Respondenti z podnikatelských platforem naznačili, že stojí nejen o zahraniční zaměstnance/pracovníky, ale také narůstající schopnost společnosti se postupně vypořádávat s větším množstvím cizinců a výraznějšími

Vedle potřeby svými kroky nepoškodit vlastní reputaci mluví právě o nutnosti respektovat limity společnosti a neprohlubovat již tak významné napětí.

kulturními rozdíly, než které řeší u pracovníků z Ukrajiny. Vedle potřeby svými kroky **nepoškodit vlastní reputaci** mluví právě o nutnosti **respektovat limity společnosti** a neprohlubovat již tak významné napětí. Mnohé naznačuje, že útlum jejich veřejných vyjádření na téma migrace (a především uprchlictví, které je podle nich ještě o dost kontroverznější) s tímto bezprostředně souvisí.

V neziskovém sektoru si pak organizace zabývající se migrací prošly, nejcitelněji od začátku tzv. uprchlické krize, vlnou bezprecedentní pozornosti ze strany veřejnosti, médií i politiků. A ukázala je v nebyvale negativním světle, které nejspíš ještě dlouho bude ovlivňovat to, jak jsou vnímány. Migrační NNO dnes **reflektují, že na takovou situaci nebyly připraveny**, a v důsledku této zkušenosti mění způsob myšlení i modus operandi a různými způsoby se pokouší polarizaci společnosti zmírňovat (např. větší orientací na utlumování emocionálního náboje tématu a otevírání prostoru pro umírněnou diskuzi mimo jiné i snahou nemoralizovat apod.). Zaznamenali jsme také signály, že migrační NNO aktivně promýšlí, jak posílit vlastní legitimitu (např. větším zapojením místních komunit, rozšiřováním sítí sympatizantů a komunikace s nimi, oslovováním nových skupin občanské společnosti apod.).

V neposlední řadě je nutno podotknout, že respekt k celospolečenské situaci v pojetí NNO **neznamená konec ambicí o konstruktivnost** ve veřejném diskurzu, potažmo migrační politice. Naopak – NNO tomuto záměru své fungování přizpůsobují. Do této kategorie spadá také rozhodnutí slevit z otevřené komunikace směrem k veřejnosti o spolupráci např. právě s byznysem z obav z nezamýšleného efektu – s čímž respondenti z podnikatelských platforem i podniků jednoznačně souhlasí („není nutně v zájmu nikoho [z nás] mít společná prohlášení“). Je to „negativní politizace“ migračních témat, co v očích NNO nejenže podrývá společné hledání konstruktivních řešení, ale také transparentní tvorbu veřejných politik jako takovou: „V momentě, kdy migrační politika je tady takto negativně zpolitizovaná, tak se tady nedá dělat demokratická politika.“

9

Závěr

Tato analytická zpráva vedle námětů na **posílení funkční spolupráce** ([zajištění většího kontaktu pro hledání průsečíků](#) a [zohlednění předpokladů pro udržitelnou spolupráci](#)) mezi zástupci podnikatelských platforem a nevládních neziskových organizací nabízí **přehled oblastí, ve kterých se v souvislosti s pracovní migrací otevírá možnost mezisektorové spolupráce**. Rozčlenili jsme je do tří skupin od námětů pro konkrétní projekty, které na místní úrovni mohou realizovat jednotlivé organizace, přes širší témata, kde by spolupráce obnášela změnu veřejných politik (a vyžadovala koordinaci na úrovni platforem/asociací/svazů), až po rovinu dlouhodobějších, strategických výzev, které přesahují jak téma migrace, tak spolupráci obou sektorů.

Z rozhovorů je zřetelná vysoká míra frustrace s přístupem státu i konkrétním prováděním migrační a integrační politiky, respektive [potřeba revize i dalších souvisejících veřejných politik](#). V nejobecnější rovině stojí všichni aktéři **o to, aby veřejné politiky byly ucelenější a provázanější**. Rádi by viděli plánování s delším výhledem, podložené rozumnou, srozumitelnou koncepcí, která se pokud možno opírá o data a podložené, racionální predikce. Tedy zjednodušeně řešeno **státní správu, která jim pomáhá řešit problémy**, které zažívají, včetně praktických záležitostí, jako jsou dostatečná místa ve školkách a školách

pro jejich zaměstnance (byznys a jeho platformy), respektive státní správu, která díky fundovanému zapojení různých ministerstev produkuje **vyvážená řešení** (migrační NNO). Společnými požadavky obou stran jsou vedle koncepčnosti a opory v dlouhodobé vizi administrativní jednoduchost a „uživatelská“ přívětivost.

Že se takového koncepčního přístupu v ČR nedostává, je pro aktéry obou sektorů zklamáním. Zároveň ale pravidelně využívají příležitosti uplatnit svůj vliv v některých konkrétních debatách, které se státem vedou. A **mají ambici ovlivňovat také systémovější změny**. Vyjádřit se společným hlasem k tomu, jak by měl být nastaven systém přijímání pracovníků ze zahraničí, tedy de facto **společně formulovat požadavky na klíčové parametry koncepce/strategie legální migrace**, se rýsuje jako další možný krok směrem k systémové změně. Až na taková vyjednávání s ministerstvy dojde, jistě bude užitečné mít dopředu rozmyšlené požadavky, které budou **nahrávat funkčním řešením v budoucnu** (než aby je, jaksi omylem, a priori podřývaly).

Kromě toho mohou migrační NNO a byznys (společně i zvláště) podniknout množství dílčích kroků, kterými by se této představě přiblížily také prakticky. Dlouhodobá strategie legální migrace v ČR zatím sice chybí, to ale nevyklučuje **nastavení jakési vlastní koncepce**, která by při vybírání pracovníků ze zahraničí umožnila zohlednit dlouhodobější zájmy zaměstnavatelů, ale také třeba obcí, migračních NNO, odborů atp. Nastavení základních společných pravidel např. pro režim Ukrajina navíc podnikatelské platformy již mají za sebou. Výzvou by tedy bylo jeho **rozšíření co do témat, dlouhodobosti výhledu a případně také zapojených aktérů**.

Vzhledem ke sdílenému zájmu o dlouhodobé setrvání a integraci pracovníků z ciziny si například lze představit vyšší upřednostnění těch pracovníků, u kterých je pravděpodobnost, že **zůstanou dlouhodobě** (případně podpořit dialog o tom, jak by je v setrvání mohl podpořit stát a další aktéři, včetně problematiky nastavení délky pobytu). Nebo se podívat na stranu zaměstnavatelů – skutečně budou schopni těmto pracovníkům nabídnout pracovní místo také za pár let? Umožnilo by to **lepší plánování a dlouhodobou udržitelnost návazných projektů**, zahrnující mimo jiné i zakládání integračních center, nových regionálních kanceláří NNO či institucí po vzoru Brno Expat Centra. V případě, že by se aktéři shodli na tom, že jim dává smysl podporovat samostatné fungování cizinců a jejich začlenění do společnosti, jistě by bylo užitečné otevřít debatu o tom, zda neupřednostnit přijímání cizinců v těch případech, kdy by k tomu měli lepší podmínky (ze strany obce, zaměstnavatele, dostupných služeb dalších stran apod.).

Takové požadavky lze postupně zohledňovat v praktických odpovědích – a nejen tím **chytře usnadnit řešení spousty společných výzev v budoucnu**, ale také vytvářet tlak na stát, aby postupně takový přístup sám převzal a zpětně vyžadoval. A v neposlední řadě tím podpořit **kulturu společné odpovědnosti za vývoj české společnosti** u aktérů napříč sektory – vystavěnou kolem vlastních, společně vyjednaných závazků.

Použité zdroje

„Brno Expat Centre.“ Brno Expat Centre, 2017.

Dostupné z: <http://www.brnoexpatcentre.eu/czech/>.

Čaněk, Marek. „Analýza opatření ministerstva vnitra k průmyslovým zónám a zahraniční pracovní migraci.“ Migrace Online, 2017.

Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/analiza-opatreni-ministerstva-vnitra-k-prumyslovym-zonam-a-zahranicni-pracovni-migraci>.

„Česká ekonomika v ohrožení. Na trhu chybějí řemeslníci a technici.“ iDNES.cz, 18. ledna 2017.

Dostupné z: http://finance.idnes.cz/nedostatek-uchazecu-o-praci-pruzkum-manpowergroup-fxb-/podnikani.aspx?c=A170117_114715_podnikani_kho.

„Česko je ‚montovna‘ pro ostatní země. Finálních výrobků vyváží poskrovnu.“ iDNES.cz, 2. srpna 2016. Dostupné z: https://ekonomika.idnes.cz/cesko-je-montovna-pro-ostatni-zeme-finalnich-vyrobku-vyvazi-poskromnu-1n1-/ekonomika.aspx?c=A160802_111918_ekonomika_pas.

„Česko má přijmout 200 tisíc cizinců na práci, navrhl Pilný. Nebezpečné, odmítl to Zaorálek.“ Novinky.cz, 16. října 2017.

Dostupné z: <https://www.novinky.cz/domaci/451947-cesko-ma-prijmout-200-tisic-cizincu-na-praci-navrhl-pilny-nebezpecne-odmitl-to-zaoralek.html>.

„O Konsorciu.“ Konsorcium nevládních organizací pracujících s migranty, 2017.

Dostupné z: <http://www.migracnikonsorciem.cz/cs/>.

„Fond pro uprchlíky – společný projekt SIMI a Hospodářské komory.“ Sdružení pro integraci a migraci, 2017.

Dostupné z: <http://www.migrace.com/cs/regularizace/fond-pro-uprchliky>.

„HK ČR a SIMI podepsaly memorandum o spolupráci a otevřely nový fond na pomoc azylantům v ČR.“ Hospodářská komora ČR, 8. prosince 2015.

Dostupné z: https://www.komora.cz/tiskova_zprava/hk-cr-a-simi-podepsaly-memorandum-o-spolupraci-a-otevrelly-novy-fond-na-pomoc-azylantum-v-cr/.

Horáková, Petra. „Možná to zákazníci naštvě. Ale máme práci pro uprchlíky, hlásí české firmy.“ neovlivni.cz, 24. září 2015.

Dostupné z: <http://neovlivni.cz/mozna-to-zakazniky-nastve-ale-mame-praci-pro-uprchliky-hlasi-ceske-firmy/>.

„Hospodářská komora oceňuje, že vláda v otázce zaměstnávání pracovních sil z Ukrajiny alespoň částečně vyslyšela apel zaměstnavatelů.“ Hospodářská komora České republiky, 8. února 2017.

Dostupné z: <http://www.komora.cz/aktualni-zpravodajstvi/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2017/hospodarska-komora-ocenuje-ze-vlada-v-otazce-zamestnavani-pracovnich-sil-z-ukrajiny-alespon-castecne-vyslysel-apel-zamestnavatelu.aspx>.

„Koordinační centrum pro cizince v průmyslové zóně Kvasiny.“ Správa uprchlických zařízení Ministerstva vnitra, 2017.

Dostupné z: <http://koordinacnicentrum.cz/>.

„Města a inkluzivní strategie.“ Sdružení pro integraci a migraci, 2017.

Dostupné z: <http://www.migrace.com/cs/regularizace/mesta-a-inkluzivni-strategie>.

„Migrační manifest nevládních organizací pracujících s migranty v České republice 2015.“ Migrační manifest, 2015.

Dostupné z: <http://www.migracnimanifest.cz/cz/index.html>.

„Our Services & FAQ.“ Brno Expat Centre, 2017.

Dostupné z: <http://www.brnoexpatcentre.eu/services/>.

„Partners and Supporters.“ Brno Expat Centre (blog), 2017.

Dostupné z: <http://www.brnoexpatcentre.eu/partners-supporters/>.

„Policy Brief: Migrace v kontextu evropských a českých demografických trendů.“ Konsorcium nevládních organizací pracujících s migranty, 2. října 2017.

Dostupné z: <https://www.google.cz/>

„Postup při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců Ve vzájemném respektu 2017 – Usnesení Vlády České republiky ze dne 9. ledna 2017 č. 11“. Vláda České republiky, 21. prosince 2016.

Dostupné z: www.mvcr.cz/soubor/postup-pri-realizaci-aktualizovane-koncepce-integrace-cizincu-ve-vzajemnem-respektu-2017-usneseni-vlady-c-11-ze-dne-9-ledna-2017.aspx.

„Proč uprchlíci jítí naše emoce? Narativy související s migrací a uprchlictvím v české společnosti a nahlédnutí za ně.“ Praha: Glopolis, o.p.s., 2016.

Dostupné z: https://glopolis.org/wp-content/uploads/Proc-uprchlici-jitri-nase-emoce_migracni-narativy-CR.pdf.

„Předpis 222/2017 Sb.“ Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2017.

Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=222&r=2017>.

„Sněmovní tisk 990 – Novela z. o pobytu cizinců na území ČR–EU.“ Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2017.

Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?t=990&o=7>.

„Statistické zprávy o mezinárodní ochraně za jednotlivé měsíce v roce 2016 – Ministerstvo vnitra České republiky.“ 2017.

Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/statisticke-zpravy-o-mezinarodni-ochrane-za-jednotlive-mesice-v-roce-2016.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>.

„Stěhování národů - vztah Čechů k migraci, cizincům a islámu.“ MEDIAN, 2015.

„Strategie migrační politiky České republiky.“ Ministerstvo vnitra ČR, 2015.

„Subdodavatelské vztahy a porušování pracovních práv občanů Evropské unie: od konkrétních případů k systémovým doporučením (policy paper č. 2/2016).“ Multikulturní centrum Praha, 2016.
Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/policy_papers_2.pdf.

„Tisíce Ukrajinců českým firmám nestačí. Hospodářská komora chce přijímat i pracovníky ze Srbska.“
Hospodářské noviny, 27. července 2017.
Dostupné z: <https://byznys.ihned.cz/c1-65827660-sest-tisic-ukrajincu-ceskym-firmam-nestaci-hospodarska-komora-chce-prijimat-i-pracovniky-ze-srbska-nebo-recka>.

„Tisková zpráva: HK ČR a SIMI podepsaly memorandum o spolupráci a otevřely nový fond na pomoc azylantům v ČR.“ Sdružení pro integraci a migraci, 8. prosince 2015.
Dostupné z: http://www.migrace.com/docs/151208_tz_hk-cr-a-simi-podepsaly-memorandum-o-spolupraci-a-otevrelly-novy-fond-na-pomoc-azylantum-v-cr.pdf.

„Uprchlíci můžou být hrozbou i přínosem. České firmy jsou připraveny je zaměstnat, tvrdí Radek Špicar.“ rozhlas.cz, 5. listopadu 2015.
Dostupné z: http://www.rozhlas.cz/radiozurnal/dvacetminut/_zprava/uprchlici-muzou-byt-hrozbou-i-prinosem-ceske-firmy-jsou-pripraveny-je-zamestnat-tvrdi-radek-spicar--1551178.

„Uzavřením hranic nic nevyřešíme. Uprchlíci by mohli mít kladný vliv na pracovní trh, tvrdí Vladimír Dlouhý.“ 9. září 2015.
Dostupné z: http://www.rozhlas.cz/radiozurnal/dvacetminut/_zprava/uzavrenim-hranic-nic-nevyresime-uprchlici-by-mohli-mit-kladny-vliv-na-pracovni-trh-tvrdi-vladimir-dlouhy--1531029.

„V rámci pracovní skupiny panuje shoda: Nechceme komplikovat zaměstnávání cizinců.“
Ministerstvo vnitra České republiky, 13. března 2017.
Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/v-ramci-pracovni-skupiny-panuje-shoda-nehceme-komplikovat-zamestnavani-cizincu.aspx>.



) (glopolis