

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2010

Lucie Horová

Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta národohospodářská

Obor: Hospodářská politika

**ANALÝZA DETERMINANT PRACOVNÍ
MIGRACE OBČANŮ ČR**

diplomová práce

Autor: Lucie Horová

Vedoucí práce: doc. Ing. Tomáš Ježek, CSc.

Rok: 2010



ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Autorka práce: Bc. Lucie Horová
Studijní program: Ekonomie a hospodářská správa
Obor: Hospodářská politika

Název tématu: **Analýza determinant pracovní migrace občanů ČR**

Rozsah práce: 60

Zásady pro vypracování:

1. V souvislosti se zásadou volného pohybu pracovníků státy EU 15 postupně zpřístupňují svůj pracovní trh i občanům ČR. Okruh států, v nichž mohou čeští občané pracovat bez povolení, od roku 2004 postupně roste. Cílem práce je analýza migračního chování českých občanů a zjištění, do jaké míry čeští občané tuto možnost využívají a nakolik je pro ně práce v zahraničí atraktivní. Výchozí diskem analýzy budou zkušenosti zemí, které svůj trh práce českým občanům otevřely. V rámci rozhodování osob o pracovní migraci a cílové lokalitě práce budou zvažovány ekonomické a mimoekonomické determinanty, které se na tomto rozhodování podílejí. Stěžejní část práce bude tvořit ekonomická analýza rozdílné příjmové úrovně v ČR a ve vybraných státech EU jakožto hlavního ekonomického faktoru migrace. Součástí práce bude též stručný přehled vývoje liberalizace trhů práce jednotlivými státy EU. Zhodnoceny budou rovněž přínosy a problémy práce v zahraničí a síla vlivu jednotlivých determinant na motivaci k zahraniční pracovní migraci.

Datum zadání diplomové práce: **květen 2009**

Termín odevzdání diplomové práce: **prosinec 2009**

Bc. Lucie Horová
Ředitelka

prof. Ing. Josef Šíma, Ph.D.
Vedoucí ústavu

doc. Ing. Tomáš Ježek, CSc.
Vedoucí práce

doc. Ing. Jiří Schwarz, CSc.
Děkan NF VŠE

Prohlašuji na svou čest, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

Lucie Horová

V Praze, dne 14. 5. 2010

Poděkování:

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. Ing. Tomáši Ježkovi za jeho vstřícný přístup, věnovaný čas a cenné rady při vedení mé diplomové práce.

Abstrakt:

Diplomová práce se zabývá volným pohybem pracovníků v rámci Evropské Unie. První kapitola definuje pracovní migraci a její hlavní členění. Druhá kapitola popisuje čtyři významné teoretické přístupy k pracovní migraci v závislosti na mzdových rozdílech, lidském kapitálu, rodině a vytvořených migračních sítích. Každý přístup vysvětluje příčiny a dopady pracovní migrace odlišným způsobem. Třetí kapitola je věnována migrační politice EU. V rámci čtvrté kapitoly představím migrační politiku vybraných států (Německo, Rakousko, Irsko, Velká Británie). Těžiště práce tvoří dotazníkové šetření migračních postojů vysoce vzdělaných pracovníků a studentů. V této páté klíčové kapitole analyzuji vliv migračních determinantů na pracovní migraci českých občanů směrem do členských států EU. V závěru shrnu poznatky, ke kterým jsem v průběhu práce dospěla.

Klíčová slova:

Trh práce, volný pohyb pracovníků, přechodná opatření, pracovní migrace, migrační determinanty.

Abstract:

This diploma work deals with free movement of workers within European Union. The first theoretic chapter define labour migration and its main segmentation. The second chapter discribes four significant theoretical approaches to labour migration depending on wages differentials, human capital supply, family and created migration nets. Every approach explains the causes and effects of labour migration by different way. The third chapter is devoted to the migration policy of EU. Within fourth chapter migration policy of the selected countries (Germany, Austria, Ireland, Great Britain) is studied. The core of the work draws on a questinnnaire-based survey of the migration attitudes of high-skilled workers and students. In this fiftht chapter, which is the key one, The influence of migration determinants on labour migration of the Czech citizens towards EU members states is analyzed. In conclusions the knowledge acquired in writing diploma work is interpreted.

Keywords:

Labour Market, free movement of workers, transitional measures, labour migration, migration determinants

JEL Classification:

J610, J600, J710

Obsah:

ÚVOD.....	10
1. PRACOVNÍ MIGRACE A JEJÍ ČLENĚNÍ	12
1.1 Členění z hlediska nabídky a poptávky	12
1.2 Členění z hlediska místa pobytu.....	13
1.3 Členění z hlediska doby trvání migrace	14
2. TEORETICKÉ PŘÍSTUPY K PRACOVNÍ MIGRACI.....	15
2.1 Neoklasický přístup	15
2.2 Teorie lidského kapitálu	16
2.3 Přístup k migraci v závislosti na rodině.....	18
2.4 Síťová migrace	19
3. POLITIKY EU V OBLASTI PRACOVNÍ MIGRACE.....	20
3.1 Přechodná opatření států EU-15 vůči občanům ČR(EU-8).....	21
3.2 Přechodná opatření států EHP/Švýcarska vůči ČR	23
3.3 Přechodná opatření států EU-8/EU-2 vůči EU-8/EU-2.....	23
3.4 Přechodná opatření států EU/EHP a Švýcarska vůči ČR	24
3.5 Přístup občanů ze třetích zemí na trh práce EU.....	26
4. POLITIKY VYBRANÝCH STÁTŮ V OBLASTI PRACOVNÍ MIGRACE.....	27
4.1 Velká Británie.....	27
4.1.1 Vývoj migrační politiky VB.....	27
4.1.2 Pracovní migrace směrem do VB.....	31
4.1.3 Ekonomický vývoj VB s vazbou na pracovní migraci.....	32
4.1.4 Reakce Velké Británie na krizi.....	34
4.2 Irsko.....	35
4.2.1 Vývoj migrační politiky Irska	35
4.2.2 Pracovní migrace z EU-8 směrem do Irska.....	36
4.2.3 Ekonomický vývoj Irska s vazbou na pracovní migraci	37
4.2.4 Reakce Irska na krizi	39
4.3 Německo.....	39
4.3.1 Vývoj migrační politiky Německa	39
4.3.2 Ekonomický vývoj Německa s vazbou na pracovní migraci	44
4.3.3 Reakce Německa na krizi	45

4.4	Rakousko	46
4.4.1	Vývoj migrační politiky Rakouska.....	46
4.4.2	Ekonomický vývoj Rakouska s vazbou na pracovní migraci.....	48
4.4.3	Reakce Rakouska na krizi	49
5.	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ: MOTIVACE OBČANŮ ČR K PRÁCI V ZAHRANIČÍ.	51
5.1	Metodika, východiska, cílová skupina, sběr a zpracování dat.....	51
5.2	Souhrnné výsledky šetření.....	54
5.3	Výsledky šetření v závislosti na oboru	65
5.4	Výsledky šetření v závislosti na úrovni vzdělání	69
	ZÁVĚR.....	72
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	75
	SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A PŘÍLOH	78
	PŘÍLOHY	80

ÚVOD

V základech Evropské Unie (EU) jsou čtyři základní svobody, pod které se řadí i svoboda volného pohybu pracovníků. S rozšířením EU v roce 2004 stály členské státy před zásadním rozhodnutím, zda zpřístupnit své trhy práce i občanům nových členských států. Z původních 15 států se k tomuto kroku odhodlaly pouze Velká Británie, Irsko a Švédsko. Ostatní státy využily restriktivní opatření zamezující přístup na své trhy práce bez získaného pracovního povolení. K liberalizaci svých trhů práce se po vzoru Velké Británie, Irska a Švédska přidávaly i ostatní státy. Mezi největší odpůrce uvolnění trhů práce novým členským státům se řadily Německo a Rakousko, které v současnosti jako jediní z EU-15¹ zachovávají restrikce volného pohybu pracovníků doposud.

V pozadí odmítavého postoje stály argumenty o nebezpečí nadměrného přílivu pracovníků z nových členských států, kteří destabilizují trh práce cílové země, snižují mzdy, zvyšují nezaměstnanost a představují přítěž sociálního systému. Na základě zkušeností Velké Británie a Irska s pracovní migrací se pokusím prokázat, nakolik byly tyto obavy relevantní.

První kapitola ve stručnosti definuje pojem pracovní migrace a představuje základní typy jejího členění. Druhá kapitola již podrobněji popisuje čtyři vybrané teoretické přístupy k pracovní migraci, kterými jsou neoklasický přístup determinující velikost pracovní migrace v závislosti na mzdových diferenciálech, přístup založený na teorii lidského kapitálu Garyho Beckera, přístup zohledňující závislost na rodině a nakonec přístup založený na vytváření sociálních sítí. Každý z těchto přístupů vysvětluje určitý aspekt pracovní migrace a tím umožňuje získat komplexní přehled o problematice pracovní migrace.

Následující dvě kapitoly jsou věnovány popisu vývoje migračních politik v rámci celé EU a zároveň čtyř vybraných států do současnosti. První dva státy, Velká Británie a Irsko, jsou reprezentanty liberálního přístupu k migrační politice. Cílem bude zjistit, zda se uvolnění trhu práce novým členským státům negativně podepsalo na situaci v domácí ekonomice cílového státu. U druhé skupiny států, Rakouska a Německa, podrobně rozvedu deklarované argumenty ospravedlňující restriktivní omezení trhů práce.

Stěžejní částí celé práce je podrobná analýza zkoumající motivaci českých občanů k práci v zahraničí na základě skupiny migračních determinant podílejících se na rozhodnutí jedince o využití možnosti práce v některém ze zahraničních států. Datová základna pro

¹ Německo, Itálie, Francie, Belgie, Nizozemsko, Lucembursko, Velká Británie, Irsko, Dánsko, Řecko, Španělsko, Portugalsko, Rakousko, Švédsko, Finsko.

analýzu byla získána z výsledků dotazníkového šetření „Motivace českých občanů k práci v zahraničí“, které bylo speciálně sestaveno pro účely této práce.

1. PRACOVNÍ MIGRACE A JEJÍ ČLENĚNÍ

Migrací se všeobecně rozumí: „*změna obvyklého místa pobytu přes hranice určité územní jednotky*“². Uvažujeme-li za danou územní jednotku stát, poté můžeme mluvit o mezinárodní migraci. Obecný pojem migrace sám o sobě ještě nic nevypovídá o účelu změny místa pobytu. Pobídky k migraci mohou mít různý charakter. Pro účely této práce nás primárně bude zajímat pracovní aspekt migrace v mezinárodním kontextu. „*Pracovní migrací se nazývá stěhování osob za pracovními příležitostmi*“³, tudíž mezinárodní pracovní migraci lze definovat jako stěhování osob na území jiného státu za účelem hledání práce.

Pracovní migraci je možné členit na základě celé řady hledisek. V první části této kapitoly se seznámíme s nabídkovou a poptávkovou migrací, v druhé s pobytovou a dojížděkovou. Tyto základní čtyři typy jsou popsány Ivo Baštýřem⁴ v monografii Sociální důsledky vstupu České republiky do Eurozóny, tudíž budu dále z jeho definice vycházet. Poslední dva typy pracovní migrace se věnují hledisku délky trvání pracovní migrace.

1.1 Členění z hlediska nabídky a poptávky

Nabídková migrace⁵ vzniká na impuls cílového státu s vyšším životním standardem, který se snaží kompenzovat nedostatek vlastní pracovní síly v daném oboru zahraniční migrací pracovníků ze států relativně méně ekonomicky vyspělých. Příkladem takové země je Německo, které přes veškeré restriktce volného pohybu pracovníků dává možnost práce odborníkům na jeho území ve vybraných oborech prostřednictvím systému zelených karet. Impulem pro práci v Německu pro pracovníky z méně vyspělé ekonomiky bývá vyšší úroveň výdělků, rozšíření odborných znalostí či práce se špičkovými specialisty a vybavením. Současný vývoj vyspělých ekonomik spojený se stagnujícím populačním vývojem doprovázeným globalizací a zvýšenou potřebou odborníků nahrává právě odborníkům z méně vyspělých zemí, po jejichž práci lze očekávat zvýšenou poptávku i do budoucna.

Přesun kvalifikovaných pracovníků z méně vyspělých zemí do rozvinutých ekonomik bývá v literatuře označován jako brain drain, neboli „odliv mozků“. Tento jev bývá od 70. let chápán v negativním slova smyslu jakožto ekonomická ztráta, jelikož domácí země přichází

² Pavlík (2005) str. 103.

³ Pavlík (2005) str. 106.

⁴ Baštýř (2005)

⁵ V původním textu (Baštýř, 2005) označována jako pobídková migrace.

o kvalifikované odborníky, kteří díky přívětivějším podmínkám dají přednost práci v zahraničí.⁶

Brain drain však může mít i pozitivní dopad pro domácí zemi za předpokladu, že migrující odborník vstoupí na zahraniční trh práce pouze na omezenou dobu. Za dobu pobytu v zahraniční zemi získá nové poznatky z praxe, rozšíří si obzory o nové metody a postupy, získá důležité mezinárodní kontakty a v neposlední řadě i vylepší své jazykové znalosti. Všechny tyto přínosy se promítnou do kvality lidského kapitálu jedince, které může uplatnit po návratu do domácí ekonomiky, čímž bude dočasná ekonomická ztráta způsobená odchodem pracovníka v plném rozsahu vykompenzována získanými přínosy po jeho návratu. Pozitivní účinek je tudíž podmíněn návratem pracovníka do domácí země.

Jako další argument mluvící ve prospěch pozitivního dopadu odlivu mozků uvádí Jana Vavrečková z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí ekonomický přínos v podobě tzv. remitencí, tj. jde o „*soukromé finanční převody pracovníků-migrantů, kteří pobývají v hostující zemi, příjemcům v zemi původu*“⁷. Za hostujícího dále považuje osobu s minimální délkou pobytu 1 rok. Převody uskutečněné osobami v pobytu kratším jsou nazývány „kompenzace zaměstnanců“.

Druhým typem je **poptávková migrace**, jež je naopak vyvolána impulsem na straně migranta, který z vlastní iniciativy projeví zájem pracovat v zahraničí. Impulsů, které motivují pracovníka k odchodu do jiné země, je celá řada. Můžeme zmínit např. příjmovou motivaci, zvýšení lidského kapitálu či poznání nového prostředí a kultury. Zatímco příchod pracovníků je v případě předchozího typu migrace cílovými státy přímo iniciován a vyhledáván, v rámci poptávkové migrace panují obavy v rámci některých států z masivního přílivu levné pracovní síly, kterému se snaží zabránit restriktivními opatřeními. Brání tedy nekontrolovanému příchodu pracovníků ze všech oborů po co nejdelší dobu, jak je to jen možné. Příkladem takových států je Rakousko a Německo.

1.2 Členění z hlediska místa pobytu

Pobyťová migrace je charakteristická tím, že migrující pracovník zároveň mění místo svého pobytu a života společně s prací. Pobyťová migrace může mít dlouhodobý až trvalý charakter. Hranice determinující dlouhodobost pobytu obvykle bývá více než 2 až 3 roky. Dle

⁶ Vavrečková, Baštýř (2009)

⁷ Vavrečková, Baštýř (2009) str. 10

Baštýř je: „sklon k pobytové migraci z chudších států do státu bohatšího tím větší, čím je větší rozdíl mezi reálným (paritním) HDP na obyvatele a od něj odvozený rozdíl mezi reálnou (paritní) úrovní průměrných mezd“⁸.

Dojížděková (pendlerská) migrace se od předchozí liší tím, že pracovník se změnou práce nemění místo pobytu a života, nýbrž za prací do cílové země pravidelně dojíždí. Periodicita dojíždění může být denní či týdenní. Z předchozího je evidentní, že dojížděková migrace bude realizována v převážné většině z příhraničních regionů do sousedících států ve snaze minimalizovat náklady spojené s dojížděním. Pendlerská migrace je tudíž určována vzdáleností mezi bydlištěm a pracovištěm. Obecně platí zákonitost, že s rostoucí vzdáleností se ochota k pendlerské migraci snižuje. Výhodou tohoto typu migrace je, že pracovník získává mzdu v zahraničním státě, kterou následně přepočte směnným kurzem domácí země a kterou utratí v cenové hladině domácího státu. Kupní síla zahraničních příjmů je logicky větší v domácí ekonomice než v cílové zemi⁹. Z tohoto důvodu by měla pendlerská migrace při klesání příjmového diferenciálu mezi státy přetrvávat déle než pobytová, jelikož podíl výdajů vynaložených v cílové zemi v případě dojíždějícího pracovníka je menší, než v případě pracovníka s pobytem v cílové zemi.

1.3 Členění z hlediska doby trvání migrace

Na základě stálosti trvání migrace uvádí Vavrečková¹⁰ členění pobytové pracovní migrace na dočasnou a trvalou

Pro **dočasnou migraci** je charakteristické, že migrující pracovník opouští mateřský stát pouze na omezenou dobu. Poté v cílové zemi žije a pracuje, následně se vrací do domácí ekonomiky. Doba, po kterou může ve vybrané zemi setrvat, může čítat několik měsíců či se může protáhnout na několik let.

V případě **trvalé migrace** se pracovník uchýlí k rozhodnutí setrvat v cílové zemi doživotně, tudíž nedochází již k návratu do mateřského státu za účelem práce a bydlení.

⁸ Baštýř (2005) str. 92

⁹ Za předpokladu, že cílová země je ekonomicky vyspělejší.

¹⁰ Vavrečková, Baštýř. (2009)

2. TEORETICKÉ PŘÍSTUPY K PRACOVNÍ MIGRACI

V průběhu let vznikla celá řada přístupů a modelů snažících se objasnit hlavní determinanty pracovní migrace. Jednotlivé modely většinou vysvětlovaly pouze jeden aspekt mající vliv na velikost pracovní migrace, nebo se modely snažily rozšířit model předcházející. Pracovní migraci tudíž není možné vysvětlit pouze jedním modelem. V zásadě můžeme faktory pracovní migrace rozdělit na příjmové a nepříjmové. Abychom příčinám pracovní migrace porozuměli komplexně, ve stručnosti představíme vybrané základní teorie.

2.1 Neoklasický přístup

Tento výchozí model determinující velikost pracovní migrace je založen na mzdových rozdílech v rámci jednotlých zemí. Tyto mzdové diferenciály jsou dané odlišnou relativní vzácností práce v konkrétní zemi. Vzácnost práce je dána poměrem práce vůči ostatním výrobním faktorům. V modelu Paula Krugmana¹¹ jsou základními výrobními faktory práce (L) a půda (T). V zemi s vyšším poměrem L/T je práce relativně dostatek, proto je oceněna nižší rovnovážnou mzdou než v zemi, kde je práce relativně nedostatečná, a proto se rovnovážná mzda ustálí na vyšší úrovni. Právě ony rozdíly v mzdových sazbách v neoklasickém modelu budou pro jedince snažící se maximalizovat svůj užitek rozhodujícím impulsem. Jedinci ze země s nízkou rovnovážnou mzdou se budou přesouvat do země s vyšší rovnovážnou mzdou, čímž zvýší nabídku práce. Důsledkem přesunu pracovníků sil se bude snižovat rovnovážná mzda v cílové zemi migrantů a naopak zvyšovat rovnovážná mzda v domácí zemi migrantů vlivem odlivu nabídky práce. Dle Krugmanova modelu bude docházet k migraci do té doby, dokud nebudou rovnovážné mzdy v obou státech totožné. Ve skutečnosti pracovní migrace ustane ještě dříve. Jelikož Krugman nepočítá s transakčními náklady, migrace se zastaví ve chvíli, kdy mzdový diferenciál bude roven velikosti transakčních nákladů spojených s přesunem do nové ekonomiky. Poté již není migrace z finančního hlediska výhodná.

Neoklasický model používá k vysvětlení jako jediný a hlavní aspekt pracovní migrace rozdíly ve mzdách. Tento faktor ve skutečnosti hraje významnou roli, avšak není rozhodující determinantou. Na rozhodování jedince se jistou mírou podílí i míra nezaměstnanosti

¹¹ Krugman, Obstfeld (1996)

v domácí a cílové ekonomice, tj. množství pracovních příležitostí v cílové lokalitě. Pokud je daná země např. postižena krizí ve větší míře než ostatní ekonomiky a vykazuje v porovnání s nimi vyšší míru nezaměstnanosti, lze jen stěží očekávat, že do takové země budou směřovat zahraniční pracovníci, jelikož pravděpodobnost nalezení práce bude značně snížena.

Shrňme-li závěry předchozího, pak vysoké příjmy a velké množství pracovních příležitostí v cílové zemi vytváří pobídky pro pracovní migraci. Naopak, dojde-li ke zhoršení situace v cílové zemi, stávající pracovní migranti se vracejí z cílové země domů či si volí jinou pracovní lokalitu.

2.2 Teorie lidského kapitálu

Se zcela novým přístupem přichází v 60. letech představitel chicagské školy Gary Becker¹², který je autorem teorie lidského kapitálu. Základním bodem této teorie je pohled na výdaje vynaložené do vzdělání, školení, zdraví ad., které podle Beckera nemají, jak bylo do té doby předpokládáno, spotřební charakter, nýbrž investiční. Dodatečně vynaložené prostředky na tyto účely sice aktuálně sníží jedincovu spotřebu, avšak získané přínosy z investice do vzdělání¹³ se promítnou do kvality lidského kapitálu, jenž v budoucnu zvýší pracovníkovu cenu, tedy jeho mzdu. Právě zvýšení budoucího výdělku je argumentem investiční povahy vzdělání. Zatímco předchozí teorie vysvětlovala odlišné mzdy na základě velikosti nabídky práce, teorie lidského kapitálu považuje za hlavní faktor mzdových rozdílů úroveň vzdělání, v širším slova smyslu množství lidského kapitálu.

Do lidského kapitálu chicagská škola neřadí jen vzdělání, pracovní přípravu a školení, ale i zkušenosti z praxe či cestování. Na zahraniční pracovní zkušenost lze rovněž pohlížet jako na investici do lidského kapitálu. Během pracovního pobytu získají pracovníci nové znalosti, pracovní zkušenosti, mezinárodní kontakty a v neposlední řadě obohatí a zdokonalí své jazykové znalosti. Všechny tyto přínosy pracovní migrace zajisté ocení budoucí zaměstnavatelé ve vyšší mzdového ohodnocení.

Rozhodují-li se jednotlivci o investici do lidského kapitálu, zvažují na jedné straně náklady spojené s investicí a na druhé straně její výnosy. Aplikujeme-li původní model na prostředí pracovní migrace, poté do přímých nákladů vstupují transakční náklady spojené

¹² Becker (1962)

¹³ Např. získání vysokoškolského titulu, certifikátu, dodatečné kvalifikace atd.

s cestou a s pobytem v zahraničí. Nepřímými náklady se rozumí ušlý výdělek, který by jedinec získal v případě, že by se rozhodl zůstat pracovat v domácí zemi. Jedinec se rozhodne migrovat za prací do zahraničí pouze za předpokladu, že současná hodnota diskontovaných celkových nákladů bude vykompenzována diskontovanými dodatečnými výnosy plynoucími ze získaného lidského kapitálu, tj. pokud diskontované výnosy z investice, tj. práce v zahraničí, jsou vyšší než výnosy v domácí ekonomice.

Náklady a výnosy spojené s rozhodováním o pracovní migraci nemají pouze peněžitý charakter. Sjaastad¹⁴ kalkuluje i s tzv. psychologickými náklady, jakými jsou např. odloučení od rodiny, přátel, partnera, obavy z nedostatku sociálních vazeb, osamělosti ad. Nepeněžité determinanty mohou mít často větší vliv na konečné rozhodnutí než samotné finanční pobídky. Ve prospěch tohoto tvrzení mluví i fakt, že tyto psychologické náklady jsou subjektivní a každý jednotlivec jim připisuje jinou váhu. Z tohoto důvodu mohou přetrvávat mezi zeměmi větší mzdové diferenciaci než v případě prvního modelu, který s psychologickými náklady vůbec nekalkuluje.

Negativní efekt psychologických nákladů může být kompenzován nepeněžními výnosy z pracovní migrace, jakými jsou např. zvýšení odbornosti, získání pracovních mezinárodních kontaktů, zdokonalení jazykových znalostí, vylepšení postavení na domácím trhu práce po návratu do domácí ekonomiky či získání vyšší společenské prestiže. Sledování významu jednotlivých, jak peněžitých tak nepeněžitých faktorů, bude předmětem analytické části práce.

Z teorie lidského kapitálu lze vyvodit následující závěry¹⁵ s dopadem na velikost pracovní migrace:

- Pravděpodobnost pracovní migrace klesá s rostoucím věkem jedince, jelikož s vyšším věkem se zkracuje doba, po kterou budou jedinci pobírat výnosy ze zahraniční zkušenosti. Lze tedy předpokládat, že o pracovní migraci budou mít zájem především mladí lidé.
- Rostoucí mzdové rozdíly mezi cílovou a domácí ekonomikou vytvářejí tlak ve prospěch pracovní migrace.
- Rostoucí náklady na investici naopak mají demotivující účinek. Nižší náklady lze vypočítat především u mladých osob, které bývají bez závazků, bezdětné, na počátku své kariéry a zahraniční pracovní zkušeností nepodstupují riziko v takové

¹⁴ Sjaastad (1962), str.84-85.

¹⁵ Brožová (2006) str. 30-31, závěry z modelového příkladu vzdělání aplikovány na oblast pracovní migrace

míře jako starší osoby, které mají již vybudované jisté pracovní postavení a navíc do jejich nákladů vstupují větším podílem jak psychologické náklady spojené s rodinnými vazbami, tak peněžní náklady v podobě ušlých příjmů, jelikož příjem jedince roste s věkem.

Teorie lidského kapitálu nezohledňuje pouze příjmové rozdíly a pravděpodobnost získání práce danou nezaměstnaností jako neoklasická teorie, nýbrž i osobní charakteristiky každého jedince projevující se odlišnou ochotou investovat do svého lidského kapitálu, tudíž i motivací k pracovní migraci.

2.3 Přístup k migraci v závislosti na rodině

Snad nejvýznamnějším neekonomickým faktorem determinujícím velikost pracovní migrace jsou rodinné vazby. Vztahy mezi tímto faktorem a velikostí pracovní migrace sledují Thomas Bauer a Klaus Zimmermann¹⁶ v rámci jejich studie „Assessment of Possible Migration Pressure and its Labour Market Impact Following EU Enlargement to Central and Eastern Europe“, kde vyzdvihují dva hlavní konkurenční pohledy na rodinu mající odlišný dopad na motivaci k pracovní migraci.

První zmiňovaný je přístup Mincera z roku 1978, který zkoumá závislost velikosti rodiny a participace žen na trhu práce na rozhodnutí, zda migrovat do cílové země či nikoliv, přičemž neuvažuje migraci pouze daného člena domácnosti, nýbrž migraci rodiny jako celku. Dle jeho poznatků počet členů domácnosti a počet ekonomicky aktivních osob domácnosti zvyšuje jak náklady, tak výnosy z migrace. Členové domácnosti, kteří mají v rámci rodiny nejmenší zájem na pracovní migraci, jsou postiženi vyšší pravděpodobností nezaměstnanosti či snížením příjmů v rámci cílové lokality. Rodina se proto uchýlí k pracovní migraci pouze za předpokladu, že snížení mzdy jednoho z členů rodiny bude vykompenzováno přírůstkem příjmů ostatních členů. S rostoucím množstvím členů v rámci domácnosti se zvyšuje vzájemná závislost v otázce pracovní migrace. Závěrem této studie je, že tendence k pracovní migraci budou klesající s rostoucím počtem členů domácnosti.

Závěry této teorie jsou v souladu se závěry teorie lidského kapitálu. Zatímco v Mincerově přístupu méněčlenné domácnosti projevovaly vyšší zájem o pracovní migraci, lze tento přístup v Beckerově teorii ztotožnit s velikostí nákladů, které budou v případě

¹⁶ Bauer, Zimmermann (1999), str. 17-19

méněčlenných domácností nižší. Opět se dostáváme k závěru, že pracovní migrace bude především motivem pro mladší bezdětné osoby žijící v méněčlenné domácnosti¹⁷, jelikož vykazují menší závislost na rodinných vazbách než domácnosti s vlastními potomky.

Druhý alternativní model Starka z roku 1991 pohlíží na rodinu jakožto na ekonomickou jednotku snažící se diversifikovat riziko snížení příjmů. Zásadně se odlišuje od předchozí teorie tím, že rizikům nového prostředí nebudou vystavováni všichni členové domácnosti, nýbrž rodina vyšle do zahraničního prostředí pouze toho člena, který má v dané zemi nejlepší pracovní podmínky. Rozhodnutí o vyslání člena rodiny není postaveno na mzdových diferenciacích, ale na relativní příjmové úrovni rodiny v poměru k příjmové úrovni ostatních rodin v domácí ekonomice. Vysláním vybraného člena se rodiny snaží vylepšit svoje příjmové postavení vůči referenční rodině. Teorie upozorňuje, že prvotní impuls ve prospěch zahraniční migrace nemusí být postaven pouze na mzdových rozdílech, ale i na příjmovém postavení rodiny v rámci společnosti.

2.4 Síťová migrace

Teorie síťové migrace je založena na významu sociálních vazeb mezi migranty v cílové zemi a potencionálními migranty v domácí ekonomice. První jedinec migrující do dané cílové země musí čelit vysokým nákladům a rizikům spojeným s nedostatkem informací a neznalostí daného prostředí. Rozhodování druhého jedince o pracovní migraci je značně usnadněno tím, že existuje vazba¹⁸ na první osobu, od které může očekávat pomoc se zajištěním ubytování, zprostředkováním práce, seznámením s novým prostředím, čímž se snižují náklady i rizikovost investice do zahraniční pracovní zkušenosti. Snížení těchto nákladů se promítá do zvýšení potenciálu pracovní migrace, tj. velikost dnešní pracovní migrace je determinována velikostí pracovní migrace v minulosti. V rámci této teorie opět můžeme sledovat nižší závislosti na mzdových rozdílech a možnostech zaměstnání než v případě neoklasické teorie.¹⁹

¹⁷ Především jednočlenné a dvoučlenné bezdětné domácnosti.

¹⁸ Vazbou se rozumí rodinný či přátelský vztah.

¹⁹ Bauer, Zimmermann (1999) str. 19

3. POLITIKY EU V OBLASTI PRACOVNÍ MIGRACE

Proces prohlubování evropské integrace se opírá o čtyři základní svobody, tj. volný pohyb zboží, služeb, osob a kapitálu. Svoboda volného pohybu osob má za úkol odstranit veškeré překážky bránící občanovi v přístupu do členské země za účelem ucházení se o zaměstnání, podnikání, studia, či turistiky, včetně možnosti zůstat na území členského státu po ukončení práce či studií. Nedílnou součástí volného pohybu osob je tudíž i svoboda volného pohybu pracovníků. Volný pohyb osob neuplatňují pouze státy Evropské unie, nýbrž i země Evropského hospodářského prostoru²⁰ (EHP) a Švýcarsko, které tyto svobody uplatňují na základě zvláštních bilaterálních smluv.²¹

Svoboda volného pohybu pracovníků přináší občanům členských států možnost se svobodně rozhodnout, ve které členské zemi chtějí pracovat včetně možnosti vzít s sebou rodinné příslušníky²². Primární legislativní zakotvení této svobody je obsaženo ve Smlouvě o Evropském společenství²³, která vymezuje princip odstranění diskriminace z hlediska zaměstnání, pracovních podmínek a odměňování na základě odlišné státní příslušnosti. Princip zákazu diskriminace dále rozvíjí Nařízení Rady EHS Č. 1612/68 za dne 15.10.1968 O volném pohybu pracovníků a jejich rodinných příslušníků uvnitř Společenství, které v souladu s principem zákazu diskriminace definuje práva pracovníků na území jiné členské země jako práva na rovné podmínky, na rovné postavení žen a mužů, právo na odborná školení či právo vstupovat do odborů. Důsledkem tohoto nařízení mají zahraniční pracovníci zajištěné stejné podmínky jako domácí pracovníci při odměňování, propuštění i rekvalifikaci. Mimo výše uvedených mají rovněž shodná práva na sociální a daňové výhody či neomezený přístup k nemovitostem.²⁴

Svoboda volného pohybu osob se vždy v historii nevztahovala na stejné skupiny osob, jak je tomu dnes. Římská smlouva definovala tuto svobodu pouze pro osoby v pracovním poměru (čl.48-51) a osoby samostatně výdělečně činné²⁵ s právem svobodného usazování

²⁰ Země EU a Norsko, Island, Lichtenštejnsko.

²¹ MPSV, Volný pohyb osob.

²² Za rodinného příslušníka občana EU/EHP, který má přístup na pracovní trh, se považuje manžel/ka, registrovaný partner, dítě mladší 21 let, nezaopatřený přímý příbuzný občana EU i jeho manžela či manželky, osoba žijící s občanem EU ve společné domácnosti nebo osoba, která není schopna postarat se sama o sebe ze zdravotních důvodů bez osobní péče občana EU. (Euroskop)

²³ Články 39-42.

²⁴ Euroskop, Práva zaměstnanců v EU.

²⁵ Živnostníci, podnikatelé a svobodná povolání.

(čl.52-58). Rozšíření této svobody na důchodce, studenty a osoby žijící z nezávislých příjmů přinesl až v roce 1990 Jednotný evropský akt.²⁶

Další zjednodušení volného pohybu v rámci zemí EU pro osoby a jejich rodinné příslušníky přináší 30.4.2004 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků volně se pohybovat a pobývat na území členských států. Přínos této směrnice spočívá v posílení práv občanů a rodinných příslušníků spojených s pohybem a pobytem na území jiného členského státu. Příkladem takového práva je právo na trvalý pobyt.²⁷

3.1 Přechodná opatření států EU-15 vůči občanům ČR(EU-8²⁸)

Se vstupem ČR do EU 1.5.2004 došlo k implementaci legislativy EU týkající se volného pohybu osob, avšak nikoliv v plném rozsahu. I nadále existují jistá omezení volného pohybu pracovníků²⁹, která umožňují primárně původním členským státům (EU-15³⁰) po určitou dobu omezit přístup na domácí trhy práce osobám z nových členských států EU-10. Toto omezení je státy aplikováno na základě tzv. přechodných opatření zakotvených ve Smlouvě o přistoupení ČR k EU v příloze č.V (Akt o podmínkách přistoupení ČR).

Přechodné opatření dává možnost původním členským státům regulovat množství pracovníků mířících na jejich národní trh práce. Argumentem pro toto omezení bývá nejčastěji ochrana domácího trhu práce. Rozhodnutí o zavedení přechodných opatření je v kompetenci každého státu. Díky principu reciprocity mohou být přechodná opatření uplatňována novými členskými státy i vůči stávajícím státům, které dané opatření rovněž uplatňují. Přechodná opatření se vztahují pouze na přístup občanů a jejich rodinných příslušníků na trhy práce ostatních členských států EU, ostatní složky volného pohybu osob jakožto volný pohyb za jiným než pracovním účelem, práva na sociální a daňové výhody, vzájemné uznávání kvalifikaci ad., zůstávají přechodnými opatřeními nedotčeny. Trhy práce členských zemí, jež přechodná opatření využívají, nejsou pro pracovníky z nových členských

²⁶ Urban, Evropský vnitřní trh a příprava České republiky na začlenění (2002)

²⁷ MPSV, Volný pohyb osob.

²⁸ Česko, Estonsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Polsko, Slovensko, Slovinsko. Vůči Kypru a Maltě nejsou přechodná opatření zaváděna

²⁹ Omezení volného pohybu pracovníků bylo dáno výjimkou z aplikace pravidel článků 39-42 Smlouvy o ES a Nařízení Rady EHS 1612/68 po dobu uplatňování přechodných opatření.

³⁰ Belgie, Dánsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Lucembursko, Německo, Nizozemsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Spojené království, Španělsko, Švédsko.

států zcela nepřístupné, avšak přístup na tyto trhy je podmíněn získáním platného pracovního povolení vystaveným úřadem práce dané země, tj. podmínky vstupu na trh práce se neliší od podmínek před vstupem ČR do EU.³¹

Maximální délka uplatňování přechodných opatření zeměmi EU-15 je stanovena na sedm let, které se dělí do tří etap (2+3+2 roky). V první etapě se mohl stávající členský stát rozhodnout pro aplikaci dvouletých přechodných opatření vůči novým členským státům, tj. do 30.4.2006 v podobě tzv. národního opatření³². Do uvedeného data musely státy EU-15 zveřejnit Evropské komisi své stanovisko, zda budou za předpokladu plnění daných podmínek přechodná ustanovení uplatňovat i v následujícím tříletém období do 30.4.2009. Pokud stát nepodal do stanovaného termínu vyjádření Evropské komisi, došlo automaticky k uvolnění domácího trhu práce novým členským státům a uplatnění článků 1 až 6 nařízení EHS č. 1612/68. Pokud by i k druhému datu přetrvávaly na trzích práce EU-15 závažné problémy, je možné účinnost opatření prodloužit až do roku 2011, nejpozději však k 1.5. tohoto roku bude pro nové členské státy, tedy i ČR, trh práce EU-15 bez omezení, přičemž postup prodloužení je obdobný jako v předchozí etapě.³³

K přijetí přechodných opatření vůči státům EU-8³⁴ se uchýlily všechny státy EU-15 s výjimkou Velké Británie, Irska a Švédky, které přechodná opatření od počátku neaplikují. Navíc Velká Británie vyžaduje povinnou registraci pracovníků z EU-8 v rámci tzv. Worker Registration Scheme (WRS). Na přelomu první a druhé etapy k uvolnění pracovních trhů přistoupily další čtyři státy - Finsko, Portugalsko, Řecko, Španělsko. Jelikož státy mají možnost upustit od přechodných opatření kdykoliv, tedy v průběhu jednotlivých etap, k 27. 7. 2006 se přiřadila do okruhu států s volným pracovním trhem i Itálie, v roce 2007 dále Nizozemsko a Lucembursko. První červenec 2008 byl zlomovým datem ve prospěch volného pohybu pracovníků rovněž pro Francii. Počátkem třetí etapy uvolnily svůj trh práce i ostatní státy EU-15 s výjimkou Německa a Rakouska, které využily možnosti prodloužení přechodných opatření až do roku 2011. Přestože tyto zbývající dva státy i nadále vyžadují pracovní povolení, došlo z jejich strany k ústupku v podobě zjednodušeného vydávání pracovních povolení pro žádoucí skupiny osob.³⁵

³¹ MPSV, Přechodná období pro volný pohyb pracovníků.

³² Vnitrostátní právní předpis omezující přístup na trh práce členských zemí EU.

³³ Příloha č.V Akt o podmínkách přistoupení ČR

³⁴ Státy EU-10 bez Malty a Kypru, vůči kterým původní státy přechodná opatření nezavedly.

³⁵ MPSV, Přechodná období pro volný pohyb pracovníků.

3.2 Přechodná opatření států EHP/Švýcarska vůči ČR

Volný pohyb zboží, služeb, kapitálu a osob, tudíž i pracovníků, není aplikován pouze v rámci vnitřního trhu EU, nýbrž i v rámci zemí Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska. V současnosti jsou členy EHP s výjimkou států EU 3 nečlenské státy – Island, Norsko, Lichtenštejnsko. Česká republika a ostatní nové státy získaly členství v EHP společně se vstupem do EU, tj. podpisem Dohod o účasti v EHP³⁶ podepsaných 14.10.2003. Dohoda usiluje o posílení ekonomické a obchodní spolupráce mezi státy EU a EHP, což vyžaduje rozšíření základních svobod na tyto 3 nečlenské státy. Dohoda o účasti v EHP zahrnuje rovněž přechodná opatření na volný pohyb osob dle vzoru Smlouvy o přistoupení k EU. Stejně jako v případě EU-15 je vstup pracovníkům EU-10 na trhy práce tří jmenovaných států podmíněn získáním pracovního povolení. Od této povinnosti upustil Island již k 30.4.2006, Norsko se přidalo o 3 roky později, tj. 1.5.2009. Poslední ze zmiňovaných států – Lichtenštejnsko i nadále uplatňuje princip přechodných opatření. Obdobná ustanovení volného pohybu osob zahrnující přechodná opatření jsou platná i v rámci Švýcarska na základě Protokolu k Dohodě mezi Evropským společenstvím, jeho členskými státy a Švýcarskou konfederací platného s účinností od 1.4.2006. Nejzazší termín pro uplatnění přechodných opatření Švýcarska vůči EU-10 je shodně určen k 30.4.2011.³⁷

3.3 Přechodná opatření států EU-8/EU-2 vůči EU-8/EU-2

Všechny nové členské státy vstupující do EU po 30. dubnu 2004, tj. EU-8 a státy EU-2 (Rumunsko, Bulharsko), se společně shodly, že vůči sobě navzájem nebudou uplatňovat systém přechodných opatření. Výjimku v tomto směru představuje Kypr, který mechanismus přechodných opatření vůbec nemá smluvně zakotven. Malta rovněž aplikuje volný pohyb pracovníků, avšak předpokladem práce na jejím území je získání pracovního povolení, které je vydáváno automaticky a má pouze evidenční charakter. Z předchozího vyplývá, že trhy práce všech nových států jsou občanům ČR přístupné bez omezení již od roku 2004, v případě Bulharska a Rumunska od 1. ledna 2007.³⁸

³⁶ Celý název: Smlouvy o účasti České republiky, Estonské republiky, Kyprské republiky, Maďarské republiky, Lotyšské republiky, Litevské republiky, Maltské republiky, Polské republiky, Slovinské republiky a Slovenské republiky v Evropském hospodářském prostoru.

³⁷ MPSV, Přechodná opatření pro volný pohyb pracovníků.

³⁸ Euroskop, Přechodná opatření na volný pohyb pracovníků.

3.4 Přechodná opatření států EU/EHP a Švýcarska vůči ČR

Ve snaze zpřehlednit systém přechodných opatření uplatňovaných vůči občanům ČR uvádím následující tabulky, které zachycují vývoj přechodných opatření od jejich vzniku až po současnost a aktuálně platný stav.

Tabulka 1 Přechodná období vztahující se na občany ČR

EU/ESVO/Švýcarsko	Přechodná období	Aplikace
Belgie	NE	Zrušení PO od 1.5.2009.
Bulharsko	NE	Od počátku neuplatňuje 1.1.2007
Dánsko	NE	Zrušení PO od 1.5.2009 (v platnosti ponechána řada opatření a iniciativ)
Estonsko	NE	Od počátku neuplatňuje.
Finsko	NE	Zrušení PO k 1.5.2006
Francie	NE	Zrušení PO k 1.7.2008
Irsko	NE	Od počátku neuplatňuje (pro EU8 systém povinné registrace).
Island	NE	Neuplatňuje od 1.5.2006.
Itálie	NE	Zrušení PO k 27.7.2006.
Kypr	NE	Od počátku neuplatňuje.
Lichtenštejnsko	ANO	Uplatňuje vůči českým občanům přechodné období týkající se pohybu osob a přístupu na trh práce. Na občany ČR se vztahuje nařízení 1408/71 a 574/72.
Lucembursko	NE	Zrušení PO od 1.11.2007.
Litva	NE	Od počátku neuplatňuje.
Lotyšsko	NE	Od počátku neuplatňuje.
Maďarsko	NE	
Malta	NE	Uplatňuje systém automaticky vydávaných pracovních povolení.
Německo	ANO	S účinností od 1.11.2007 uvolněn pracovní trh pro určené profese a absolventy německých VŠ. Od 1.1.2009 platí zjednodušený postup pro získání povolení k zaměstnání pro absolventy VŠ.
Nizozemsko	NE	Zrušení PO od 1.5.2007.
Norsko	NE	Zrušení PO od 1.5.2009.
Polsko	NE	
Portugalsko	NE	Neuplatňuje od 1.5.2006.
Rakousko	ANO	Od 1.1.2008 vydán seznam profesí, pro které je zjednodušený postup pro získání povolení k zaměstnání.
Rumunsko	NE	Od počátku neuplatňuje 1.1. 2007
Řecko	NE	Neuplatňuje od 1.5.2006.
Slovensko	NE	
Slovinsko	NE	
Španělsko	NE	Neuplatňuje od 1.5.2006.
Švédsko	NE	Od počátku neuplatňuje.
Švýcarsko	ANO	Uplatňuje PO pro zaměstnané osoby a poskytovatele služeb v určitých odvětvích (účinná nejdéle do 30. dubna 2011).
Velká Británie	NE	Od počátku neuplatňuje (pro EU8 systém povinné registrace).

Zdroj: MPSV, stav k 1.5.2010 + vlastní korekce.

Tabulka 2 Vývoj přechodných opatření vůči občanům ČR

Země	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Belgie	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ne	Ne
Bulharsko	0	0	0	Ne	Ne	Ne	Ne
Dánsko	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ne	Ne
Estonsko	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Finsko	Ano	Ano	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Francie	Ano	Ano	Ano	Ano	Ne	Ne	Ne
Irsko	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Island	Ano	Ano	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Itálie	Ano	Ano	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Kypr	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Lichtenštejnsko	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Lucembursko	Ano	Ano	Ano	Ne	Ne	Ne	Ne
Litva	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Lotyšsko	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Maďarsko	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Malta	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Německo	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Nizozemsko	Ano	Ano	Ano	Ne	Ne	Ne	Ne
Norsko	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ne	Ne
Polsko	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Portugalsko	Ano	Ano	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Rakousko	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Rumunsko	0	0	0	Ne	Ne	Ne	Ne
Řecko	Ano	Ano	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Slovensko	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Slovinsko	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Španělsko	Ano	Ano	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Švédsko	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Švýcarsko	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Velká Británie	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne

Zdroj: údaje MPSV.

Aktuálně jsou přechodná opatření využívána již pouze ve dvou státech původní EU-15 (Německo, Rakousko) a ve dvou nečlenských státech (Lichtenštejnsko, Švýcarsko), což znamená značný posun oproti situaci z roku 2004, kdy se k otevření svého trhu práce odhodlaly pouze tři z původní EU-15.

3.5 Přístup občanů ze třetích zemí na trh práce EU

Výhoda volného pohybu pracovníků je výsadou pouze občanů a rodinných příslušníků členských států EU/EHP a Švýcarska. Obecně občané z ostatních nečlenských států mají povinnost požádat o pracovní povolení, jehož získání je nezbytné pro výkon práce v dané zemi. V konkrétním případě České republiky musí mít občan třetí země ucházející se o práci v naší zemi platné pracovní povolení a zároveň povolení k pobytu. Alternativou těchto povolení je tzv. zelená karta, která obě povolení již zahrnuje.

Při obsazování daného pracovního místa platí zásada, že v rámci výběrového řízení mají přednost pracovníci ze zemí EU³⁹ před občany třetích zemí. V případě, že dané místo není možné obsadit pracovníkem z EU, je poté místo nabídnuto občanovi třetí země.

V reakci na aktuálně probíhající ekonomickou krizi a s ní související růst nezaměstnanosti přijaly státy EU/EHP a Švýcarsko restriktivní opatření ve vztahu k zaměstnávání občanů třetích zemí ve snaze chránit domácí pracovníky. V ČR se omezení týká především vydávání a prodlužování pracovních povolení, která budou i nadále vydávána, avšak každý případ bude posuzován obezřetněji ve snaze vyhovět předchozí zásadě a pracovní místo obsadit domácím pracovníkem s cílem zapojit do pracovního procesu co nejvyšší počet domácích zaměstnanců. Nejde tudíž o plošné omezení vydávání povolení, nýbrž pouze vyšší přísnost v posuzování jednotlivých žádostí. Pro zajímavost dle MPSV v únoru 2010 v ČR pracovalo na základě pracovního povolení 43 755 Ukrajinců, 4 475 Moldavanů, 3 149 Mongolů, 1 987 Rusů a 1 981 Vietnamců.⁴⁰

³⁹ Či pracovníci EHP, Švýcarska.

⁴⁰ MPSV, Vydávání povolení k zaměstnání se pro cizince zpřísní.

4. POLITIKY VYBRANÝCH STÁTŮ V OBLASTI PRACOVNÍ MIGRACE

V následujícím textu představím odlišné migrační politiky čtyř vybraných států uplatňované vůči občanům ČR. První dva státy, Velká Británie a Irsko, jsou představiteli liberálního přístupu k migrační politice, jelikož jako jediné státy společně se Švédskem zpřístupnily svůj trh práce novým členským státům již s jejich vstupem do EU v roce 2004. Protipólem jsou migrační politiky Německa a Rakouska, které jako jediné z původní EU-15 doposud zachovávají restriktivní opatření uvalená na svobodu volného pohybu pracovníků v podobě přechodných období. Této možnosti pravděpodobně budou využívat do nejzazšího termínu, tj. do 1.5.2011.

Úkolem této kapitoly bude seznámit se s migrační politikou uvedených států, představit hlavní argumenty Německa a Rakouska, které stály v pozadí zavedení a zachovávání restriktivních opatření a zjistit, zda obavy o domácí trh práce spojené s přílivem zahraničních pracovníků jsou oprávněné či nikoliv. Na příkladu Velké Británie a Irska si ukážeme, zda došlo k naplnění negativních prognóz ohledně vývoje nezaměstnanosti domácího obyvatelstva v souvislosti s uvolněním trhu práce. V neposlední řadě důležitým bodem kapitoly je zhodnocení reakce států na probíhající ekonomickou krizi, jakým způsobem se tato krize promítla do migračních politik, jakých skupin se opatření nejvíce dotkla a jaké pracovní-migrační tendence v reakci na aktuálně probíhající ekonomický vývoj lze očekávat do budoucna.

4.1 Velká Británie

4.1.1 Vývoj migrační politiky VB

Až do 60. let uplatňovala Velká Británie jeden z nejliberálnějších přístupů, kdy měli volný vstup do země nejen Evropané, ale i občané ostatních států Britského společenství, především britských kolonií jako např. Indie. Toto právo potvrzoval British Nationality Act z roku 1948. Šedesátá léta však sebou přinesla změny v podobě integrace a restrikcí. Omezení imigračních toků pracovníků přinesly 3 zákony z let 1962, 1968 a 1971. První jmenovaný byl přistěhovalecký zákon, které zavedl přísnější kontrolní postupy, druhé dva jsou

antidiskriminační zákony. Na přelomu 80. a 90. let se Evropou nesly významné události. V roce 1989 došlo k pádu Berlínské zdi, rozpadu Sovětského svazu a na počátku 90. let ke konfliktům v bývalé Jugoslávii. To se projevilo zvýšenými migračními toky do Velké Británie a ostatních států Evropy, kde uprchlíci hledali útočiště v podobě azylu. Ve snaze snížit počty žádostí o azyl vznikl roku 1993 Asylum and Immigration Appeals Act, který byl v roce 1996 následován imigračním a azylovým zákonem (Immigration and Asylum Act). V roce 2002 vznikla právní úprava, která podporovala ekonomické přistěhovalectví a byla zavedena víza pro vysoce kvalifikované pracovníky. K další vlně migrantů došlo v souvislosti s rozšířením EU v roce 2004, kdy Velká Británie nevyužila možnosti uplatnění přechodných opatření vůči novým členským státům⁴¹

Čeští občané mají tedy již od vstupu do EU právo pracovat a uplatnit tak zásadu volného pohybu pracovníků ve Velké Británii bez nutnosti získání pracovního povolení. Pro občany států EU-8 i nadále přetrvává povinnost registrace v rámci programu Worker Registration Scheme (WRS) iniciovaného Home Office UK. Tato registrace nemá omezující účinek z hlediska aplikace volného pohybu pracovníků, avšak slouží k evidenci počtu, původu a dalších charakteristik pracovníků členských států, kteří přicházejí do Velké Británie za účelem zaměstnání. Občané EU-8 mají povinnost registrace do WRS nejpozději do 1 měsíce od zahájení pracovní činnosti. Má-li občan zájem vykonávat více než jedno zaměstnání, musí se registrovat vícekrát, změní-li zaměstnání během prvních 12 měsíců, registrace se musí provést opakovaně. Registrace v WRS se nevztahuje na následující skupiny osob:

- Osoby samostatně výdělečně činné,
- Osoby legálně pracující ve Velké Británii min. 12 měsíců nepřetržitě,
- Vyslaní pracovníci,
- Občané Velké Británie, Švýcarska a zbylých států EHP,
- Manžel(ka), civilní partner(ka), dítě mladší 21 let osoby, která má povolení pracovat ve Velké Británii,
- Rodinní příslušníci z EHP, Švýcarska osoby, která ve Velké Británii pracuje,⁴²
- Rodinní příslušníci z EHP, Švýcarska osoby, která ve Velké Británii žije jako student, osoba v důchodu nebo soběstačná osoba,
- Rodinní příslušníci osoby, která je registrovaná ve WRS.⁴³

⁴¹ Somerville, Srisankandarajah, Lattore (2009).

⁴² Výjimku zde představují rodinní příslušníci Rumunska, Bulharska a států EU-8.

⁴³ UK Border Agency, Worker Registration Scheme.

Druhou povinností nezbytnou pro vykonávání práce na území Velké Británie je registrace k NINo (National Insurance Number), tj. získání čísla národní pojistky, které občanovi umožňuje účast v systému sociálního pojištění. Přidělení NINo je v kompetenci Department for Work and Pensions (DWP), který ho vydává ve spolupráci s Jobcentre Plus, které přijímají žádosti zahraničních příslušníků. O NINo musejí povinně žádat nejen pracovníci, ale i osoby samostatně výdělečně činné, pracující studenti a osoby nárokové daňové zvýhodnění všech zemí, nikoliv pouze států EU-8, jako v případě registrace do WRS. Na základě obou registrací vznikají statistiky o počtu osob vstupujících na britský trh práce, které mají společný rys, že zachycují pouze počet registrovaných osob k určitému datu, ale již neodrážejí reálný tok migrantů.⁴⁴

Na občany třetích zemí mající zájem pracovat ve Velké Británii se vztahují odlišná pravidla. UK Border Agency definuje různé skupiny osob, jsou jimi vysoce vzdělaní pracovníci, podnikatelé, investoři, absolventi britských universit, vzdělaní pracovníci, dočasní pracovníci, pracovníci a obchodníci z Turecka a další kategorie. Podmínky vstupu na britský trh práce se liší v závislosti na příslušnosti osob k jednotlivé kategorii.

Zlomovým okamžikem z hlediska revize imigračního systému bylo v roce 2008 zavedení tzv. Points-based systemu, který flexibilně umožňuje měnit schvalovací kritéria vydávání povolení v závislosti na aktuálních potřebách trhu práce. Změny, které nový systém přinesl, jsou největší za posledních 45 let. Společně se zavedením systému vznikl tzv. Migration Advisory Committee (MAC), který funguje jakožto nezávislý poradní orgán vlády ve věcech souvisejících s migrací. Points-based system člení zájemce o pracovní povolení do několika skupin, přičemž každá z nich obsahuje soubor obodovaných kritérií. Každé osobě mající zájem o pobyt ve Velké Británii či jeho prodloužení se v rámci dané skupiny spočte její bodové ohodnocení na základě definovaného souboru kritérií. Předpokladem získání pracovního povolení je dosažení stanoveného bodového skóre pro danou kategorii osob.⁴⁵

Points-based system se skládá z pěti kategorií:

- „Tier 1 – vysoce vzdělaní, např. vědci, podnikatelé
- Tier 2 – vzdělaní pracovníci s nabídkou práce, např. zdravotní sestry, učitelé, inženýři
- Tier 3 – nízko vzdělaní pracovníci doplňující dočasný nedostatek daných pracovních sil, např. stavební dělníci
- Tier 4 – studenti

⁴⁴ DWP, National Insurance Number Allocations to Adult Overseas Nationals Entering the UK for 2008-2009.

⁴⁵ UK Border Agency, Changes to Tier 1 and Tier 2 of the Points-based system.

- Tier 5 –mladé osoby a dočasní pracovníci, např. prázdninovní pracovníci, koncertní muzikanti.“⁴⁶

Kritérii v rámci Tier 1 a Tier 2, která rozhodují o přidělení povolení k pobytu či jeho prodloužení, jsou úroveň vzdělání, výše předchozího či předpokládaného výdělku, věk, existence předchozí pracovní zkušenosti ve Velké Británii, znalosti angličtiny a dostatek peněžních prostředků na obživu, přičemž dva posledně zmíněné body jsou povinné. Každý občan třetího státu si může na stránkách UK Border Agency pomocí online kalkulatoru vyzkoušet, zda splňuje bodové skóre potřebné k udělení povolení ještě před podáním žádosti a zaplacením poplatku. Díky jasné definici bodových hranic je systém transparentní a přehledný pro občany. Přednastavením bodového ohodnocení jednotlivých kritérií je systém schopen rychle a pružně reagovat na potřeby domácího trhu, jelikož je tímto způsobem schopen podpořit nárůst schválených žádostí v rámci nedostatkových profesí či naopak utlumit průchodnost nežádoucích skupin. V následující tabulce je možné vidět ukázkou bodového systému pro skupinu vysoce vzdělaných osob, kde minimální počet bodů nutných pro udělení či prodloužení povolení je 95.⁴⁷

Tabulka 3 Parametry kategorie vysoce vzdělaných (Tier 1)

Section	Highest qualification (or equivalent)		Previous earnings		Age		UK experience	
A (75 points needed)	Bachelor degree	30	Under £25,000	0	Over 40	0	Qualification obtained in the UK	5
			£25,000 - £29,999	5	35 to 39	5		
	Masters degree	35	£30,000 - £34,999	15	30 to 34	10		
	PhD	45	£35,000 - £39,999	20	29 or under	20		
			£40,000 - £49,999	25				
			£50,000 - £54,999	30				
			£55,000 - £64,999	35				
			£65,000 - £74,999	40				
			£75,000 - £149,999	45				
			£150,000 or above	75				
B	English language ability – mandatory points							10
C	Maintenance (available funds) – mandatory points							10

Pass mark = 95 points in total

Zdroj: UK Border Agency, Changes to Tier 1 and Tier 2 of the Points-based system

⁴⁶ UK Border Agency, A points-based system: making migration work for Britain.

⁴⁷ UK Border Agency, How the points-based system works.

4.1.2 Pracovní migrace směrem do VB

Následující údaje o počtu přicházejících pracovníků do Velké Británie za účelem práce vychází ze statistik registrací do WRS. Jde tudíž o zachycení určitého stavu k danému datu, nikoliv však o reálný tok pracovníků. Z následující tabulky 4 je evidentní, že počet žádostí z nových členských států v rámci WRS postupně narůstal až do roku 2006. Rovněž rok 2007 byl velmi silný. Razantní propad nastal v roce 2008, kdy se již začínaly projevovat důsledky probíhající ekonomické krize. Na základě srovnání dostupných dat o počtu žádostí za první kvartál roku 2009 (21 275 žádostí) se stejným obdobím předchozího roku (46 645 žádostí) lze očekávat, že klesající trend pokračoval i v roce 2009.

Tabulka 4 Počty schválených žádosti ve WRS podle národnosti států EU-8

	CZ	EE	HU	LV	LT	PL	SK	SI	Celkem
2004	8255	1860	3620	8670	19275	71025	13020	160	125885
2005	10575	2560	6355	12960	22990	127325	22035	175	204975
2006	8345	1475	7060	9490	17065	162495	21755	180	227865
2007	7510	965	8880	6285	14265	150255	22450	190	210800
2008	6520	945	10865	6960	11535	103015	18310	195	158345
1Q2009	930	190	1825	1800	2200	12480	1820	30	21275
Celkem	42135	7995	38605	46165	87330	626595	99390	930	949145
%	4,44%	0,84%	4,07%	4,86%	9,20%	66,02%	10,47%	0,10%	100,00%

Zdroj: Accession Monitoring Report May 2004 – March 2009.

Podíl schválených žádostí občanů ČR na celkovém počtu schválených žádostí se pohybuje kolem 4 %. Nejvyšší zastoupení na pracovní migraci mají občané Polska se svými 66 procenty. Pokud jde o věkové rozložení pracovníků, nejčtenější jsou věkové skupiny 18-24 let (43 %) a 25-34 let (38 %), které dohromady tvoří přes 80 % žádostí. Celých 62 % pracovníků očekává, že jejich pobyt nepřesáhne 3 měsíce. Jde tudíž o krátkodobou pracovní zkušenost především studentů či čerstvých absolventů. Obecně je největší zájem o pracovní místa z oblastí administrativy a obchodu, pohostinství a stravování, již menším podílem jsou zastoupeny oblasti zemědělství a výroba. Konkrétně v případě ČR je významný zájem i o oblast zdravotnictví.⁴⁸

⁴⁸ Accession Monitoring Report May 2004 – March 2009.

4.1.3 Ekonomický vývoj VB s vazbou na pracovní migraci

V následující části pokusíme nalézt vzájemnou souvislost mezi přílivem zahraničních pracovníků a vybranými ekonomickými ukazateli. První otázkou, která přivádí k zamyšlení, je existence vazby mezi počtem příchozích migrantů a mírou nezaměstnanosti. Nezaměstnanost lze chápat ve dvojitěm pojetí. V rámci ekonomických teorií vystupuje nezaměstnanost jako jedna ze vstupních determinant, která ovlivňuje rozhodování jedince, zda vstoupit na zahraniční trh práce či nikoliv. Nízká míra nezaměstnanosti v cílové zemi vytváří pobídky k odjezdu za zahraniční pracovní příležitosti. Avšak v pojetí nezaměstnanosti ze strany států zastávající restriktivní migrační politiku vůči EU-8 je kauzalita opačná, tedy nezaměstnanost je ovlivňována množstvím přicházejících pracovníků. Z pohledu těchto zemí mají příchozí pracovníci „brát“ domácím pracovníkům práci, tudíž lze na základě předchozího tvrzení očekávat, že s rostoucím počtem registrací se zvyšuje i míra nezaměstnanosti. Vývoj obou ukazatelů zachycuje následující tabulka a graf.

Tabulka 5 Vývoj ekonomických ukazatelů ve VB a počtu schválených žádostí WRS

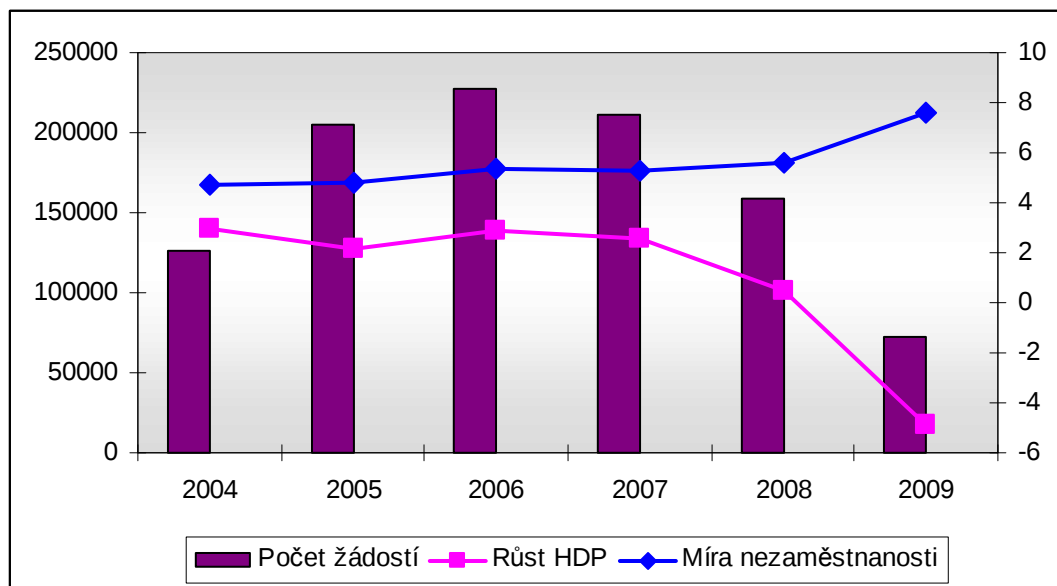
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Růst HDP (%)	3	2,2	2,9	2,6	0,5	-4,9
Míra nezaměstnanosti (%)	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6
Počet žádostí ze států EU-8	125885	204975	227865	210800	158345	72220*

Zdroj: Eurostat, Accession Monitoring Report May 2004 – March 2009, *vlastní odhad na základě znalosti dat za 1Q 2009.

Z dat je zřejmé, že nezaměstnanost se stabilně držela na hodnotě kolem 5 % i přes navyšující se počet žádostí až do roku 2007. Od roku 2008 postupně docházelo ke zvyšování míry nezaměstnanosti, což bylo způsobeno nastalou ekonomickou krizí. Pokud by byla nezaměstnanost z větší míry určována velikostí pracovní migrace, musela by křivka míry nezaměstnanosti kopírovat vývoj počtu žádostí a v posledních dvou obdobích klesat. Toto tvrzení se však nepotvrdilo. Platnost kauzality je tedy obrácená. Důsledkem vzniklé ekonomické krize pracovníci očekávali plošný nárůst míry nezaměstnanosti, který se v plném rozsahu projevil až v roce 2009. Zvýšení nezaměstnanosti zvyšuje osobní náklady zahraničních pracovníků spojené pracovní migrací a na druhou stranu posiluje restriktivní politiky v oblasti migračních politik. Oba tyto faktory se promítanou do snížení nabídky práce zahraničních pracovníků. Nutno poznamenat, že zvýšení nezaměstnanosti vlivem ekonomické krize není problémem jen cílových států, ale všech států. Rozhodování o pracovní migraci

tudíž bude záviset na porovnání konkrétních situací v domácí a cílové ekonomice. V případě, že pracovní možnosti se i přes nárůst nezaměstnanosti jeví jako příznivější v cílové zemi ve srovnání s domácí ekonomikou, migrace bude přetrvávat i v období krize.

Graf 1 Vývoj míry nezaměstnanosti a růstu HDP ve VB s vazbou k počtu schválených žádostí WRS



Zdroj: Eurostat, Accession Monitoring Report May 2004 – March 2009.

Druhou zkoumanou vazbou je vztah počtu žádostí v souvislosti se změnou hrubého domácího produktu. Hrubý domácí produkt vypovídá o výkonnosti ekonomiky a o výši životní úrovně tamějšího obyvatelstva. Kauzalita zde opět může být dvojitá. Dobrá výkonnost ekonomiky cílové či naopak nízká výkonnost domácí země motivuje pracovníky k přesunu do cílové země. Tento vztah je pochopitelný, avšak v širokém množství faktorů ovlivňujících pracovníkovo rozhodnutí o pracovní lokalitě může jen stěží hrát tento faktor významnější roli. Občané hodnotí ekonomickou situaci cílového státu komplexně, jde spíše o jakési povědomí o zdravé ekonomice cílového státu, než přímo o konkrétní výši HDP. Mnohem zajímavější je opačná vazba, tj. vliv přísunu zahraničních pracovníků na vývoj HDP. Zahraniční pracovníci mohou být pro stát cenným zdrojem pracovní síly především v oborech s nedostatkem domácích pracovníků, čímž zaplňují mezeru na trhu práce, aniž by ovlivnili míru nezaměstnanosti a zároveň výrazně přispějí k růstu HDP. Velká Británie je přímo ukázkovým státem tohoto typu, kde vývoj HDP pozitivně koreluje s vývojem počtu příchodích pracovníků. Z předchozího zjištění můžeme vyvodit závěr, že míra nezaměstnanosti je příčinou velikosti pracovní migrace, kdežto vývoj HDP její důsledkem.

4.1.4 Reakce Velké Británie na krizi

V období ekonomické krize musí státy čelit problémům spojených se zpomalením ekonomiky, celkovým snížením nabídky práce a nárůstem nezaměstnanosti. Ve snaze zamezit tomuto stavu státy přijímají balíčky opatření, které mají za úkol povzbudit domácí ekonomiku a udržet zaměstnanost. Opatření se nevyhnou ani oblasti pracovní migrace, kde je snaha podpořit odchod zahraničních zaměstnanců zpět do domácí ekonomiky a zabránit dalšímu přílivu pracovníků. Tlak na tento směr migrační politiky je zesilován veřejným míněním britských občanů, kdy dle nezávislých průzkumů by 2/3 až 4/5 britské populace daly přednost menší míře migrace⁴⁹.

V případě Velké Británie se změny dotkly především občanů třetích zemí. V rámci points-based systému byla zpřísněna kritéria schvalování žádostí umožňující práci skupinám vysoce vzdělaných a vzdělaných pracovníků ze třetích zemí na území Velké Británie. Zpřísnění se týkalo především kvalifikačních a platových požadavků, které vstupují v nové podobě do bodového hodnocení s platností od 6. dubna 2010, př. viz. Tabulka 3. Přijímání pracovníků z kategorie Tier 4 bylo v období krize úplně pozastaveno zatím na dobu neurčitou. Přijatá opatření mají přimět zaměstnavatele, aby upřednostnili domácí pracovníky před zahraniční pracovní silou.

Přijatá opatření budou mít negativní efekt především na malé a střední podniky (Small and Medium Enterprises – SME), které jsou na zahraniční pracovní síle závislé, jelikož často čelí nedostatku pracovníků z řad domácího obyvatelstva. Zatímco v roce 2006 využívalo zahraniční pracovníky pouhých 21 % SME, v roce 2008 jejich počet vzrostl více než dvojnásobně na 48 %. Závislost Velké Británie na zahraniční pracovní síle je významná, což potvrzuje i vliv zahraniční pracovní síly na růst HDP. Dle nezávislých průzkumů se neprokázalo, že pracovní migrace má negativní vliv na zaměstnanost domácích pracovníků, proto opatření podporující návrat zahraničních pracovníků do jejich vlasti a zpřísnování podmínek vstupu na trh práce občanům třetích zemí nijak nezlepší situaci britských pracovníků.⁵⁰

⁴⁹ Somerville, Sriskandarajah, Lattore (2009).

⁵⁰ ILO, The global economic crisis and migrant workers: impact and response.

4.2 Irsko

4.2.1 Vývoj migrační politiky Irska

Irsko bylo po dlouhou dobu emigrační zemí, tj. počet emigrantů odcházejících ze země převyšoval počet přicházejících migrantů. Významné emigrační vlny lze pozorovat v tzv. období masové migrace (1871-1926) a po druhé světové válce (1951-1961). Výrazný zlom nastal v roce 1996, kdy se poměr dlouhodobě otočil a Irsko se stalo přistěhovaleckou zemí. Tato změna byla způsobena rychlým hospodářským růstem, který se projevil ve výrazné poptávce po práci v řadě odvětví jako stavebnictví, finance, informační technologie, zdravotnictví ad. Následně docházelo k návratu původních irských emigrantů do země, avšak podíl příchozích irských imigrantů na celkové migraci postupně klesal. Zatímco v letech 2000-2002 byl jejich podíl 44 %, v letech 2003-2005 podíl klesl na 27 % a v letech 2006-2008 šlo již o pouhých 18 %. Pokles jejich podílu na celkové migraci nebyl způsobem úbytkem příchozích irských migrantů, nýbrž nárůstem migrační vlny z nových členských států po rozšíření EU v roce 2004. Převážná část migrace měla pracovní charakter. Dle údajů ze třetího čtvrtletí roku 2008 bylo zaměstnáno 57 % irských migrantů, 66 % příslušníků ostatních zemí a 76 % migrantů ze států EU-10.⁵¹

Rozšíření o nové členské státy přineslo do pracovně-migrační politiky výrazné změny. Do roku 2003 irští zaměstnavatelé mohli na základě pracovního povolení přijímat pracovníky z členských zemí v neomezeném rozsahu a bez ohledu na jejich kvalifikaci. Tato skutečnost vedla k značnému přílivu především nízko vzdělaných pracovníků. Irská vláda se domnívala, že liberální přístup uplatňovaný vůči státům EU-10 v podobě volného pohybu pracovníků vyžaduje naopak více řízený postoj k nečlenským státům EU, proto byl roku 2003 omezen přístup jednotlivým pracovním skupinám⁵² na základě pracovního povolení. Vlivem tohoto kroku došlo k redistribuci části nízko kvalifikovaných profesí od pracovníků nečlenských zemí na stranu pracovníků EU-10. Od ledna 2007 vstoupil v platnost nový systém pracovních povolení pro nečlenské země, tzv. Employment Permits Act 2006, který měl za úkol jednak snížit počet žádostí o pracovní povolení a zvýšit zájem vysoce kvalifikovaných pracovníků. Systém byl založen na třech bodech. Prvním jsou zelené karty pro pracovníky s roční mzdou převyšující 60 tis. Euro bez ohledu na typ pracovní činnosti či se mzdou v rozmezí 30-60 tis.

⁵¹ Ruhs, Quinn (2009).

⁵² Do těchto skupin se řadí administrativní pracovníci, dělníci a stavitelé, prodejní personál, oblast výroby ad.

Euro v případě nedostatkových kvalifikovaných sil. Druhým bodem je systém pracovních povolení u vymezeného počtu profesí s platem do 30 tis. Euro z důvodu nedostatku domácích pracovníků. Poslední skupinu tvoří mezinárodní podnikové převody pracovníků.⁵³

Povinnosti nových členských států při vstupu na irský trh práce byly obdobné jako v případě Velké Británie. Ačkoliv není volný pohyb pracovníků ze států EU-10 od vstupu do EU nijak regulován, přetrvává povinnost zažádat o Personal Public Service Number – PPSN. Jde o obdobu čísla národní pojistky (NINO) vyžadovaného Velkou Británií a rovněž umožňuje přístup do systému sociálního zabezpečení. PPSNs jsou registrována ministerstvem sociálních věcí - Department of Social and Family Affairs (DSFA).

4.2.2 Pracovní migrace z EU-8 směrem do Irska

Údaje o počtu pracovníků ze států EU-8 směřujících do Irska za prací vycházejí ze statistiky o PPSN. Po rozšíření EU v roce 2004 došlo k výraznému nárůstu počtu pracovních migrantů, které bylo způsobeno migrací ze států EU-8. Zatímco před vstupem do EU v roce 2003 získalo cca 9 tisíc pracovníků státu EU-8 své PPSN, po rozšíření se číslo rapidně zvyšovalo, přičemž svého maxima dosáhlo v roce 2006 s počtem 138 tisíc, viz. Tabulka 6. Procentní zastoupení jednotlivých států na celkovém množství pracovníků EU-8 je téměř identické se zastoupením v rámci Velké Británie. Nejvíce pracovníků (62,6 %) opět pochází z Polska, podíl českých pracovníků za sledované období 2004-2009 se drží pod hranicí 4 %.

Tabulka 6 Počty přidělených PPSNs dle národnosti států EU-8

	CZ	EE	HU	LV	LT	PL	SK	SI	Celkem
2004	3298	1788	1839	6266	12817	27295	5187	64	58554
2005	4505	2011	3086	9328	18717	64731	9258	76	111712
2006	4458	1407	4330	7954	16039	93787	10687	101	138763
2007	3838	648	5046	4674	10728	79816	8375	63	113188
2008	2762	572	4562	3727	6443	42553	4994	87	65700
2009	901	428	1794	3916	3768	13974	1784	40	26605
Celkem	19762	6854	20657	35865	68512	322156	40285	431	514522
%	3,84%	1,33%	4,01%	6,97%	13,32%	62,61%	7,83%	0,08%	100,00%

Zdroj: Department of social protection

⁵³ Ruhs, Quinn (2009).

4.2.3 Ekonomický vývoj Irska s vazbou na pracovní migraci

Vývoj ekonomických ukazatelů v Irsku je možné ztotožnit s vývojem ukazatelů ve Velké Británii. HDP vykazoval až do roku 2007 vysoké stabilní růstové hodnoty v rozmezí 4,6-6,2 %. Irsko se mohlo pyšnit jednou z nejnižších měr nezaměstnanosti v Evropě, která se držela kolem hodnoty 4,5 %. Vývoj počtu žádostí o PPSN se shoduje s vývojem ve Velké Británii, avšak v menším měřítku. Až do roku 2006 docházelo k výraznému nárůstu, který se po roce 2007 obrátil ve strmý pád v důsledku ekonomické krize. Touto událostí byly postiženy i ostatní ukazatele, kdy v roce 2009 vzrostla rapidně nezaměstnanost na hodnotu 11,9 %, což představuje nárůst o 75 % oproti hodnotě předchozího roku 2008 a HDP vykazoval výrazný pokles 7,5 %. Vývoj jednotlivých ukazatelů shrnuje následující tabulka 7.

Tabulka 7 Vývoj ekonomických ukazatelů v Irsku a počtu udělených žádostí o PPSN

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Růst HDP	4.6	6.2	5.4	6	-3	-7.5
Míra nezaměstnanosti	4.5	4.4	4.5	4.6	6.3	11.9
Počet žádostí ze států EU-8	58554	111712	138763	113188	65700	26650

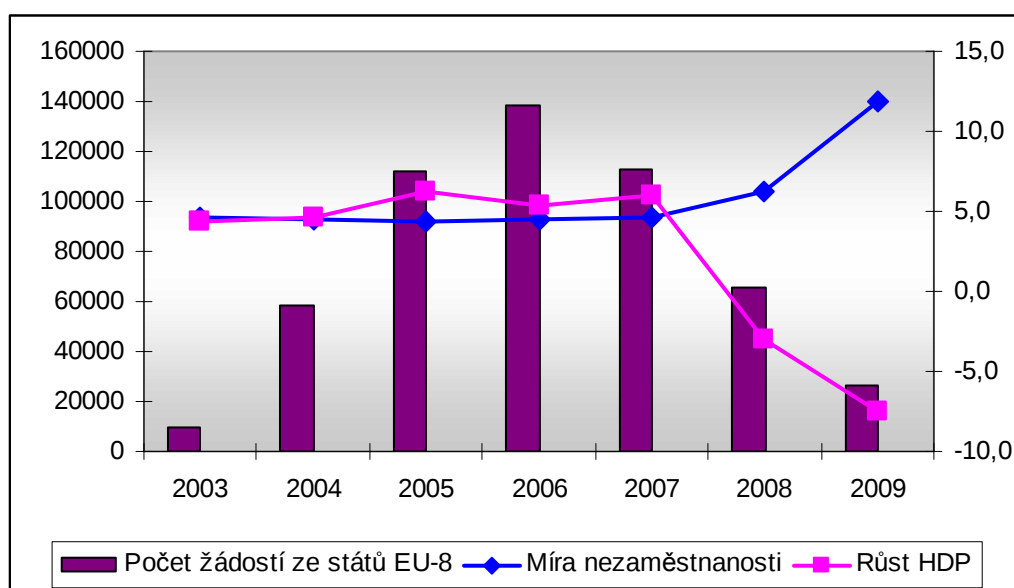
Zdroj: Department of social protection, Eurostat

Vývojové tendence vybraných ukazatelů v Irsku i Velké Británii se shodují, obě země se však liší v absolutní výši ukazatelů růstu HDP a počtu žádostí. Zatímco Irsko předčilo Velkou Británii v růstu téměř dvojnásobně, Velká Británie boduje v počtu žádostí k WRS ve srovnání s žádostmi o PPSN. Oba druhy žádostí není možné srovnávat absolutně, jelikož se jedná o odlišné systémy registrací, avšak můžeme vyvodit vyšší preference ze strany pracovníků ve prospěch Velké Británie jakožto cílové lokality ve srovnání s Irskem. Zda je tento předpoklad pravdivý, nám objasní empirická studie založená na metodě dotazníkového šetření, viz kapitola 5.

Vztah jednotlivých ukazatelů opět zachycuje následující graf 2., ze kterého je opět možné vyčíst silnou závislost mezi počtem žádostí a růstem HDP. Z této závislosti je zřejmé, že hospodářský růst Irska je pozitivně ovlivňován přílivem zahraničních pracovníků. Míra nezaměstnanosti i přes výrazný nárůst počtu žádostí zůstává až do roku 2007 téměř konstantní kolem hodnoty 4,5 %. Na základě tohoto vývoje lze vyvrátit hypotézu o tom, že zahraniční pracovníci „berou“ práci domácím pracovníkům. Další argument vypovídající o pravdivosti tohoto tvrzení je vývoj míry nezaměstnanosti u skupiny zahraničních pracovníků, která je značně vyšší ve srovnání s nezaměstnaností celkové populace, zatímco ve druhém čtvrtletí

roku 2009 byla celková míra nezaměstnanosti 11,3 %, v případě zahraničních pracovníků šlo již o 15,6 %⁵⁴. Skupina migrujících pracovníků nepředstavuje hrozbu pro domácí obyvatelstvo v podobě obsazení jejich pracovních míst, nýbrž je krizí a s ní související nezaměstnaností postižena v daleko vyšší míře než domácí obyvatelstvo. Zahraniční pracovníci naopak pomáhají zaplňovat mezery na domácím trhu práce v profesích, jejichž obsazení je domácími pracovníky obtížné z důvodu jejich nedostatku. Pracovníci států EU-8 zastávají v Irsku převážně nízko kvalifikované práce⁵⁵. Zda je tento jev způsoben strukturou nabídky volných pracovních míst či diskriminací irských zaměstnavatelů vůči pracovníkům států EU-8, zůstává otázkou pro samostatný výzkum. Na základě dostupných informací docházíme k závěru, že míra nezaměstnanosti je nezávislá na přílivu zahraniční pracovníků, který se však příznivě promítá do míry růstu HDP.

Graf 2 Vývoj míry nezaměstnanosti a růstu HDP v Irsku s vazbou k počtu udělených žádostí o PPSN



Zdroj: Department of social protection, Eurostat

⁵⁴ ILO (2009).

⁵⁵ Ruhs, Quinn (2009).

4.2.4 Reakce Irska na krizi

V reakci na hospodářskou krizi a s ní spojený nepříznivý ekonomický vývoj se míra imigrace do Irska výrazně zpomalila, avšak Irsko i přes hospodářský pokles zůstává nadále imigrační zemí. Z důvodu nárůstu nezaměstnanosti, který Irsko za poslední desetiletí nepamatuje, musela irská vláda přijmout opatření snižující počty přichozích migrantů ve snaze chránit domácí trh práce. Opatření se dotkla systému vydávání pracovních povolení, kdy od června 2009 se podmínky pro jejich vydání zpřísnily.

Vydání pracovního povolení je nově limitováno podmínkou minimální roční mzdy 30 000 Euro. Manželům a osobám závislým na osobě mající pracovní povolení není dále povoleno v dané zemi pracovat, pokud nezískají vlastní pracovní povolení. Tato restriktivní opatření v důsledku povedou ke snížení přílivu migrantů ze třetích zemí.⁵⁶

Z předchozího grafu je však zřejmé, že se snižuje pracovní migrace i z členských států EU. Vysvětlení lze spatřovat ve vysoké nezaměstnanosti, v omezené nabídce pracovních možností v období krize a v nejistotě dodržování zásady stejného zacházení, která může být irskými zaměstnavateli nerespektována prostřednictvím upřednostňování domácího obyvatelstva před občany ostatních států EU.

Na základě předchozích zjištění nelze očekávat snížení míry zaměstnanosti domácího obyvatelstva v důsledku přijatých restriktivních opatření, jelikož doposud byla nezaměstnanost nezávislá na počtu přichozích migrantů. Odliv zahraničních pracovníků naopak zvyšuje riziko dalšího poklesu HDP. Právě zahraniční pracovníci představují důležitý prostředek, který by Irsku mohl být nápomocný na cestě z krize. V důsledku budoucího zlepšení ekonomických podmínek lze očekávat návrat migrantů do Irska.

4.3 Německo

4.3.1 Vývoj migrační politiky Německa

Německo se stalo významnou přistěhovaleckou zemí především po druhé světové válce. V první fázi se do Německa vraceli tzv. etničtí Němci, šlo o původní německé uprchlíky z období druhé světové války, kteří se z jiných částí Evropy vraceli zpět vlivem

⁵⁶ Ruhs, Quinn (2009).

poválečného hospodářského boomu. Na konci roku 1950 bylo ve Spolkové republice Německo (SRN) přítomno 9,1 mil. vyhnanců, tento počet se do roku 1961 zvýšil o další 2,7 mil. přistěhovalců z Německé demokratické republiky (NDR), tedy ještě před datem dokončení Berlínské zdi⁵⁷. Možnost k návratu etnických Němců ze zemí východního bloku se vyskytla až s pádem železné opony, kdy byla odstraněna cestovní omezení. Migrace z NDR do SRN byla po roce 1961 značně zamezena, avšak tomuto migračnímu toku nebylo možné zcela zabránit. Po sjednocení východního a západního Německa v roce 1990 zesílily tlaky na další příliv migrantů do SRN. Druhou významnou migrační vlnou byl od poloviny 50.let příliv původem neněmeckého obyvatelstva tzv. gastarbeiterů prostřednictvím cíleného náboru pracovních sil na základě bilaterálních smluv. Bilaterální smlouvy byly uzavřeny nejprve s Itálií v roce 1955, následně se Španělskem a Řeckem 1960, Tureckem 1961, Portugalskem 1964 a Jugoslávií 1968. Nábor gastarbeiterů byl založen na principu rotace, který předpokládal krátkodobý pobyt v rozmezí cca 1-2 let, po kterých se pracovníci vrátí zpět a budou vystřídáni pracovníky novými, tak se ovšem nedělo, cizinci se usazovali v Německu dlouhodobě a vznikaly početné menšiny. V roce 1960 cizinci tvořily 1,2 % celkové populace, přičemž nejvyšší podíl připadal na Italy. V roce 1973 tvořili cizinci již 6,7 %, nejčetněji zastoupenou skupinou s 23 % byli tentokrát Turci.⁵⁸

S nastalou ropnou krizí v roce 1973 muselo Německo čelit otázce, jak se vypořádat s rostoucím počtem cizinců v zemi. V téže roce byl ukončen nábor pracovních sil, který se v důsledku projevil zvýšeným počtem žádostí o azyl. V roce 1980 tvořili 54 % všech žadatelů Turci. Nárůst počtu osob žádajících o azyl vyvolal vlnu xenofobie vůči cizincům, která vyvrcholila násilnými útoky vůči nim. S rostoucím množstvím cizinců na území Německa vzniká problém s jejich začleněním do společnosti. Z problémů spojovaných s integrací cizinců je možné zmínit problém vzniku tureckých či arabských komunit a čtvrtí, v rámci kterých žijí separováni od německého prostředí. Další problémy integrace souvisí s jejich nedostatečnými jazykovými znalostmi či odlišnými náboženskými zvyky a tradicemi. Zde můžeme zmínit otázku nošení muslimských ženských šátků, kdy se Německo ve snaze začlenit cizince do populace pomocí potlačení nošení muslimských šátků střetává s nelibovůlí ze strany muslimů, kteří se brání integraci vycházející z popření národních zvyků. Podobných příkladů by se našly desítky. Problém začlenění cizinců do německé společnosti přetrvává doposud. Restrikce vedoucí ke snížení počtu žadatelů o azyl sebou přinesl rok 1993 v podobě zákona, který má za úkol znepřístupnit určité typy sociálních výhod, a rok 2002, který

⁵⁷ Šnidauf (2005).

⁵⁸ Oezcan (2005).

vylučoval možnost příchodu žadatelů o azyl pozemní cestou. Tato opatření přispěla ke snížení počtu žádostí o azyl.⁵⁹

Po pádu železné opony uvolnilo Německo po vymezenou dobu svůj trh práce státům střední a východní Evropy (Polsko, Maďarsko, Jugoslávie), po 3 měsíce sezónním pracovníkům, až 2 roky smluvním zaměstnancům. Jednalo se především o manuální pracovní oblasti jako např. stavebnictví. Významné změny v oblasti migrační politiky přinesl rok 2000. Nepříznivý populační vývoj spojený s malou porodností a stárnutím populace a s nedostatkem odborníků vyžadoval příliv vysoce kvalifikovaných pracovníků. Německo zavedlo tzv. zelené karty, které měly přilákat odborníky především z oblastí informačních technologií. V roce 2003 byl počet legálních cizinců na území Německa 7,3 mil, což představovalo 8,9 % celkové populace. Nejvyšší zastoupení opět měli Turci se svými 1,9 mil.obyvateľ. Posun v migrační politice znamenal přistěhovalecký zákon z roku 2004, který vstoupil v platnost 1.1.2005. Ten pokrývá všechny oblasti migrace a nově zavádí systém integrace cizinců do společnosti. V rámci pracovní oblasti člení migranty dle kvalifikace, přičemž vysoce kvalifikovaní získávají automaticky povolení k usazení, kdežto u středně a nízko kvalifikovaných jsou definované vybrané profesní skupiny, v rámci nichž je možné trh práce zpřístupnit⁶⁰. Přistěhovalecký zákon má zájem na přílivu vysoce kvalifikovaných pracovníků z nečlenských států EU, nutno však podotknout, že pracovní místo je vždy primárně nabídnuto občanovi domácímu či ze státu EU.⁶¹

Rozšíření EU v roce 2004 o dalších deset států včetně ČR vyvolávalo v Německu diskuzi o otázce uvolnění migrační politiky novým členských státům. V Německu přetrvává i nadále obava z masivního přílivu občanů nových zemí, díky kterému by měla být ohrožena národní ekonomika a především trh práce. Německo se proto rozhodlo pro uplatnění přechodných opatření, která mají omezit volný pohyb pracovníků a zmírnit migrační tlak na východní hranici do roku 2011.

V pozadí tohoto rozhodnutí stál např. argument, že Německá ekonomika není schopna integrovat více cizinců, jejichž počet v Německu postupně rostl především díky masivnímu přílivu Turků a občanů Jugoslávie. Je však nutné zmínit aktuální demografický vývoj německého obyvatelstva, které se nepříznivě snižuje a stárne. Pro zachování ekonomického růstu je nutné počítat se zahraniční pracovní silou i do budoucna. Na druhou stranu začíná klesat porodnost i v nových členských státech, tudíž se snižuje počet ekonomicky aktivních

⁵⁹ Šnidauf (2005).

⁶⁰ Šnidauf (2005).

⁶¹ Oezcan (2005).

osob v produktivním věku a tím i potenciál migrace směrem do Německa⁶². Z uvedeného důvodu nelze očekávat, že by Německo bylo „přehlceno“ migranty států EU-10. Ve prospěch tohoto tvrzení mluví i skutečnost, že s rozšiřujícím se počtem států, které umožnily volný pohyb pracovníků, se snižuje koncentrace dané populace v rámci cílového státu. V roce 2004 uvolnily svůj trh práce pouze tři státy z původní EU-15. Je pochopitelné, že vzhledem k omezeným pracovním možnostem nevyžadujícím pracovní povolení byl příliv pracovníků z nových členských států směřován pouze do tří daných států, proto se mohl jevit jako nepřiměřeně vysoký. S postupným rušením přechodných opatření ostatními státy EU-15 se pracovníkům EU-10 otevírají nové pracovní možnosti a prostorově se více alokují do nově zpřístupněných států. Německo tudíž nemůže na svojí obhajobu o důvodech zachovávání přechodných opatření využít argument o nadměrném přílivu pracovníků, jelikož otevření trhů práce Velké Británie a Irska probíhalo v jiných podmínkách, které jsou časově nekonzistentní, proto důsledky otevření trhu práce z roku 2004 není možné aplikovat na situaci Německa v roce 2010, kdy již téměř celá Evropa neuplatňuje omezení v podobě přechodných opatření.

Nejpoužívanějším argumentem je obava z růstu míry nezaměstnanosti v Německu v důsledku přílivu levné pracovní síly ze států EU-10, které by vytlačily z trhu práce německé pracovníky. Toto tvrzení vychází z rozdílného pohledu na příchozí pracovníky. Německo chápe domácí pracovní sílu a zahraniční pracovníky jako substituty, proto není ochotné daným státům svůj pracovní trh uvolnit. Avšak zahraniční pracovníci z nových členských států prozatím nemohou být dokonalými substituty, jelikož se vyznačují odlišnými charakteristikami, jakými jsou např. nižší úroveň kvalifikace. Tento předpoklad potvrzuje i zkušenost Irska, kdy většina pracovníků států EU-8 zastává méně kvalifikované práce⁶³. Na základě sledování ekonomických ukazatelů ve vztahu k počtu příchozích pracovníků v prostředí Velké Británie a Irska jsme se přesvědčili, že zahraniční pracovníci mají spíše charakter komplementů, jelikož zaplňovali mezery na trhu práce, aniž by přispěli k růstu míry nezaměstnanosti.

Další obava o domácí trh práce vychází z předpokladu snížení mezd domácích občanů vlivem přílivu zahraničních pracovníků, který se promítne do zvýšené nabídky práce. Tato hypotéza vychází z neoklasické teorie pracovní migrace. Zpráva Evropské komise⁶⁴ (EK) z roku 2008 potvrzuje, že neexistují důkazy, které by potvrzovaly domněnku, že přílivem pracovníků dochází k závažnému porušení rovnováhy na trhu práce, ať už jde o míru

⁶² Oezcan (2005).

⁶³ Ruhs, Quinn (2009).

⁶⁴ Komise ES (2008).

nezaměstnanosti či o vývoj mezd. Dle jedné ze studií zveřejněné ve zprávě EK zahraniční pracovníci států EU-8 v krátkodobém horizontu sníží mzdy pracovníků EU-15 o 0,08 %, avšak v dlouhodobém horizontu je účinek přílivu zahraničních pracovníků na mzdy neutrální.⁶⁵

Posledním z rozšířených argumentů je negativní dopad přílivu pracovníků EU-8 na systém sociální péče a jeho nadměrné využívání zahraničními pracovníky. Dle zprávy Komise ES⁶⁶ vycházející ze zkušeností Velké Británie s pracovní migrací, jen velmi malý počet občanů EU-8 žádá o podporu či jiné nároky v rámci sociálního systému. Ve prospěch tohoto zjištění mluví i krátkodobý charakter pracovní migrace ze států EU-8, kdy se pracovníci po ukončení pracovního poměru sjednaného ve většině případů na dobu určitou vzhledem k krátkodobé pracovní povaze vracejí do mateřského státu. V případě krátkodobé migrace tudíž nevzniká prostor pro nárokování výhod ze sociálního systému.

V současnosti je trh práce států EU-8 přístupný na základě pracovního povolení vydaného Spolkovou agenturou pro práci (Bundesagentur für Arbeit, BA). V případě České republiky existuje bilaterální dohoda s Německem z roku 1991, která reguluje roční množství udělených pracovních povolení. Bilaterální dohoda se týká: „vzájemné výměny stážistů, kterým bude umožněno zlepšení jazykových a profesních znalostí a to bez ohledu na aktuální situaci na trhu práce“⁶⁷. Další možností je dohoda o sezónním zaměstnání na omezenou dobu 4 měsíců ve vybraných oblastech jako gastronomie, hotelnictví a zemědělství.⁶⁸

V listopadu 2007 uvolnilo Německo svůj trh práce odborníkům vybraných profesí z nových členských států⁶⁹. Následně v souvislosti s přijetím akčního plánu byly s účinností od 1.ledna 2009 ze strany Německa odstraněny překážky volného pohybu pracovníků vysokoškolsky vzdělaným občanům ze států EU-8. Příčinu tohoto kroku je možné spatřit v nedostatku odborných pracovníků, se kterým se Německo potýká. Touto cestou se snaží přilákat odborníky, ze kterých by mohla země profitovat. Tomuto kroku však nejsou dávány vysoké naděje na úspěch, jelikož vysokoškolští odborníci se zájmem o práci v Německu si již v minulosti našli cestu ve formě pracovního povolení.⁷⁰

⁶⁵ Komise ES (2008).

⁶⁶ Komise ES (2008).

⁶⁷ Eures, Platné bilaterální dohody České republiky.

⁶⁸ Eures, Platné bilaterální dohody České republiky.

⁶⁹ MPSV, Přejížděná období pro volný pohyb pracovníků.

⁷⁰ ČT24, Německo: Práce jen pro vzdělané.

Nejpozději od příštího roku nebude již pracovní povolení ani pro ostatní občany EU-8 bez vysokoškolského vzdělání za potřebí, jelikož vyprší lhůta, po kterou státy EU-15 mohou uplatňovat přechodná opatření a bude uplatněna zásada volného pohybu pracovníků.

4.3.2 Ekonomický vývoj Německa s vazbou na pracovní migraci

V následující tabulce je zachycen vývoj ekonomických ukazatelů Německa ve vztahu k počtu zahraničních pracovníků v zemi. Údaje o počtu pracovníků vycházejí z nejnovější statistiky OECD (International Migration Data) za rok 2009, která však uvádí data pouze do roku 2007. Od roku 2000 dochází mírnému nárůstu počtu zahraničních pracovníků s výjimkou roku 2006, kdy jejich podíl klesl na 8,5 % celkové pracovní síly v zemi. Míra nezaměstnanosti v zemi vykazovala do roku 2005 rostoucí trend, kdy zároveň dosáhla svého maxima 10,7 %. V následujících letech dochází k jejímu poklesu. V souvislosti s mírou nezaměstnanosti můžeme pozorovat paradoxní situaci, zatímco zbytek Evropy bojuje s rostoucí mírou nezaměstnanosti vlivem hospodářské krize, Německo se drží při jedné z nejnižších hodnot za posledních 10 let. Růst HDP vykazuje značné fluktuace, nejvyšších hodnot ve sledovaném období bylo dosaženo v letech 2000 a 2006.

Tabulka 8 Vývoj ekonomických ukazatelů v Německu a počtu zahraničních pracovníků

Německo	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Počet zahraničních pracovníků	3 546,0	3 616,0	3 634,0	3 703,0	3 701,0	3 823,0	3 528,0	3 874,0		
% na celkové pracovní síle	8,8	9,1	9,2	9,4	9,1	9,3	8,5	9,4		
Růst HDP	3,2	1,2	0	-0,2	1,2	0,8	3,2	2,5	1,3	-5
Míra nezaměstnanosti	7,5	7,6	8,4	9,3	9,8	10,7	9,8	8,4	7,3	7,5

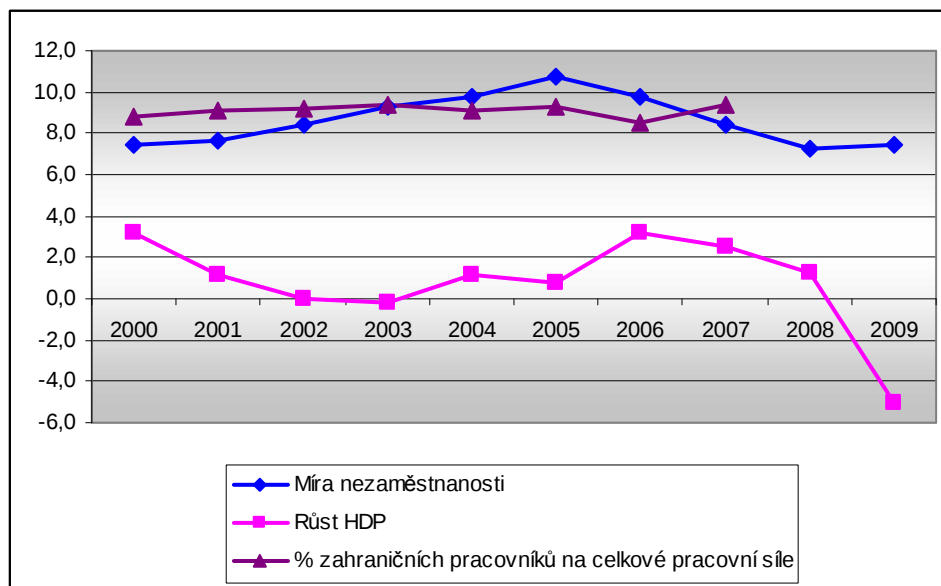
Zdroj: OECD, Eurostat

Vývoj jednotlivých ukazatelů zachycuje následující graf 3. Na rozdíl od předchozích států, Velké Británie a Irska, nelze definovat jednoznačné závislosti jednotlivých ekonomických ukazatelů ve vztahu k počtu zahraničních pracovníků. Podíl zahraničních pracovníků se od roku 2001 drží v rozmezí 9,1-9,4% na celkové pracovní síle⁷¹. Tento rigidní vývoj počtu zahraničních pracovníků lze připisovat restriktivní migrační politice Německa.

⁷¹ S výjimkou roku 2006.

Jelikož podíl zahraničních pracovníků v Německé ekonomice je téměř konstantní, nelze z něj odvodit jasný vliv na vývoj HDP a na míru nezaměstnanosti, které jsou primárně ovlivňovány jinými faktory, než je množství ekonomicky aktivních zahraničních pracovníků⁷².

Graf 3 Vývoj míry nezaměstnanosti a růstu HDP v Německu s vazbou k podílu zahraničních pracovníků



Zdroj: OECD, Eurostat

4.3.3 Reakce Německa na krizi

Restriktivní migrační politika Německa vzbuzuje vlnu diskuzí. Zatímco na jedné straně se Německo potýká s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků, na druhé straně brání přílivu pracovníků ze států EU-8. Německu v současnosti chybí minimálně 4 tisíce kvalifikovaných pracovníků⁷³. Zvláště v období krize stát argumentuje křehkou povahou domácího trhu práce, který by mohl být přílivem zahraničních pracovníků narušen.

V období ekonomické krize mají změny v německé migrační politice především podobu zachovávání restriktivních opatření. Vůči státům EU-8 se Německo rozhodlo využít omezení volného pohybu pracovníků až do roku 2011. Jediný ústupek v oblasti migrační politiky lze spatřovat v uvolnění trhu práce vysokoškolsky vzdělaným občanům států EU-8,

⁷² Velikost populace a tím i ekonomicky aktivního obyvatelstva je dále ovlivňována porodností, tedy demografickým vývojem.

⁷³ ČT24, Německo: práce jen pro vzdělané.

který je důsledkem nedostatečného množství kvalifikovaných pracovníků na německém trhu práce.

4.4 Rakousko

4.4.1 Vývoj migrační politiky Rakouska

Na přelomu 19. a 20. století se na území dnešního Rakouska rozprostíralo Rakousko-Uhersko, v rámci kterého lidé byli velmi spjati s místem svého bydliště. Města měla povinnost postarat se o místní nezaměstnané a chudé občany. Na ostatní osoby původem z jiných měst se povinnost nevztahovala a mohly být z města vykázány, v případě že by městu způsobily zátěž. Tím se i z občanů Rakouska-Uherska docházejících do jiného města stávali cizinci. První světová válka představovala konec Rakouska-Uherska, vznik nových států a přesun občanů vlivem vytvoření nových hranic.⁷⁴

V meziválečném období a s nástupem nacismu v Rakousku docházelo k emigrační vlně. Po druhé světové válce se Rakousko stalo pro řadu vysídlených občanů útočištěm. V období do konce studené války (1989) se Rakousko stalo tranzitivní zemí, přes níž směřovali občané do západních zemí ve snaze utéct komunistickému režimu. Hlavními migranty byli občané států Maďarska, Polska a ČSSR, jejichž odchod je spojován s politickým vývojem v zemi. V případě českých občanů můžeme zmínit vliv Pražského jara z roku 1968. Období po druhé světové válce je spojováno s ekonomickým boomem, který vyžadoval podobně jako v Německu potřebu pracovních sil, proto i Rakousko uzavíralo bilaterální smlouvy o náboru pracovníků v roce 1964 s Tureckem, 1966 s Jugoslávií. Do roku 1973 bylo na území Rakouska přes 200 tisíc příslušníků těchto národností, přičemž většina pocházela z Jugoslávie (178 tisíc). V roce 1975 vstoupil v platnost tzv. Aliens Employment Act, který v reakci na ropný šok nábor pracovníků ukončil. Po přijetí zákona si migranti hledali nové formy migrace např. v podobě azylu, který získával na objemu. V roce 2001 pocházelo 62,8 % všech cizinců z Jugoslávie a Turecka.⁷⁵

Ekonomický růst na konci 80.let vyvolal další potřebu pracovních sil. Rakousko opět využilo pracovních sil z bývalé Jugoslávie, jejichž příliv byl podpořen domácí politickou

⁷⁴ Jandl, Kraler (2003).

⁷⁵ Jandl, Kraler (2003).

krizí, která na počátku 90. let přerostla ve válku. Příliv těchto osob neprobíhal na základě azylového řízení, nýbrž v souladu s dočasným chráněným statutem (TPS⁷⁶). Rovněž konec studené války představoval příliv osob žádajících o azyl ze zemí východního bloku. V roce 1993 byl podíl zahraničního obyvatelstva již 9,1 %. V reakci na rychlý nárůst zahraničních přistěhovalců od konce 80. let, byla v 90. letech přijata nová opatření. Přímo v roce 1990 byla přijata kvóta pro zaměstnání zahraničních pracovníků, která byla původně stanovena jako 10% podíl zahraničních pracovníků na celé populaci, postupně došlo k jejímu snížení. V roce 1992 vstoupil v platnost cizinecký zákon (Aliens Act), který zpřísnil pravidla pro přístup cizinců. Další zákon z roku 1993 tzv. Residence Act, pevně stanovuje dané počty pracovních povolení pro dané roky. V roce 1997 vzniká revize cizineckého zákona, která slučuje dva předchozí zákony v jeden a zároveň obsahuje balíček na podporu integrace stávajících cizinců. Výrazné změny v migrační politice přinesl rok 2002 ve třech oblastech. Příliv zahraničních pracovníků byl podmíněn minimální mzdou 2 000,- Euro měsíčně, možnost sezónní práce byla prodloužena na období jednoho roku⁷⁷ a pro občany nečlenských zemí vzniká povinnost účastnit se tzv. integračních kurzů.⁷⁸

Důsledky předchozích událostí, příliv dočasných pracovníků, kteří se v Rakousku usadili na trvalo, veřejné obavy z nárůstu přistěhovalectví a vývoje na trhu práce vedly roku 2004 k zavedení restriktivních opatření volného pohybu pracovníků vůči členským státům EU-8. Práce je občanům ČR na území Rakouska umožněna na základě platného povolení k výkonu zaměstnání (Beschäftigungsbewilligung), po jednom roce legální práce vydá rakouský úřad práce Arbeitsmarktservice občanovi potvrzení, které mu zajišťuje práci s časově neomezenou platností⁷⁹. Zaměstnávání českých občanů je podobně jako u Německa upraveno bilaterální dohodou s platností od ledna 2006, na základě které jsou stanoveny kvóty limitující počet českých pracovníků vstupujících na rakouský trh práce na základě dohody o přeshraničních pracovnících a dohody o stážistech⁸⁰. Po 30. dubnu 2011 v souladu se zásadou volného pohybu pracovníků, již nebude pracovní povolení od občanů EU-8 vyžadováno.

Důvody stojící v pozadí přijetí a zachovávání přechodných opatření jsou vesměs totožné jako v případě Německa. Jde především o obavu z nadměrného přílivu pracovníků ze států EU-8, jejich vliv na domácí trh práce, především míru nezaměstnanosti a mzdy.

⁷⁶ Temporary protected status.

⁷⁷ Výjimku představovaly oblasti zemědělství a cestovního ruchu.

⁷⁸ Jandl, Kraler (2003).

⁷⁹ Eures, Volný pohyb – Rakousko.

⁸⁰ Eures, Platné bilaterální dohody České republiky.

K příčinám prodloužení přechodných opatření v roce 2009 se vyjádřil rakouský kancléř Werner Faymann následovně: „Problémy, kterým čelí náš pracovní trh, a stále ještě velké rozdíly v platech u nás a v těchto zemích nás vedly k rozhodnutí prodloužit toto přechodné období“⁸¹. Tyto obavy se nám již na příkladu Německa podařilo vyvrátit. Stejné argumenty potlačující oprávněnost těchto obav lze aplikovat i v případě Rakouska.

4.4.2 Ekonomický vývoj Rakouska s vazbou na pracovní migraci

Rakousko vykazuje již od počátku sledovaného období konstantní nárůst počtu zahraničních pracovníků. Zatímco v roce 2000 činil jejich podíl 10,6 % na celkové pracovní síle, v roce 2007 šlo již o 13,1 %⁸². Míra nezaměstnanosti je ve srovnání s Německem téměř poloviční. Úroveň, na jaké se v posledních dvou letech drží, nenasvědčuje nic o tom, že je země aktuálně postižená ekonomickou krizí. Ve srovnání s průměrnou mírou nezaměstnanosti v eurozóně⁸³, která čítá za rok 2009 9,4 %, jde o zanedbatelnou hodnotu. Projevy krize lze spatřit až na růstu HDP, který se v roce 2009 dostal do záporných hodnot.

Tabulka 9 Vývoj ekonomických ukazatelů v Rakousku a počtu zahraničních pracovníků

Rakousko	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Počet zahraničních pracovníků	345,6	359,9	370,6	388,6	402,7	418,5	432,9	452,1		
% na celkové pracovní síle	10,6	11,0	11,2	11,8	12,2	12,4	12,7	13,1		
Růst HDP	3,7	0,5	1,6	0,8	2,5	2,5	3,5	3,5	2	-3,6
Míra nezaměstnanosti	3,6	3,6	4,2	4,3	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8	4,8

Zdroj: OECD, Eurostat

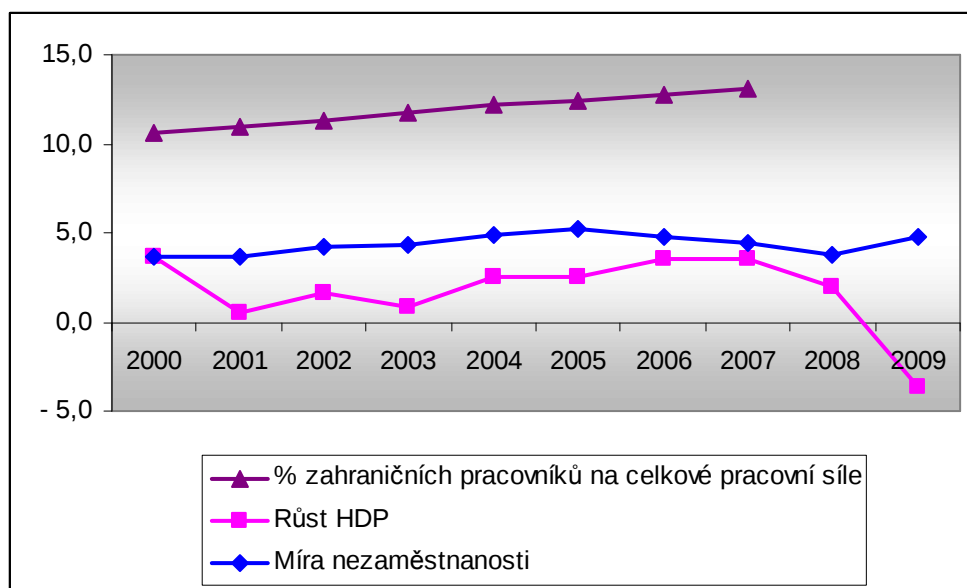
Stejně jako v případě Německa, ani u Rakouska není možné z dat vyčíst přímou vazbu mezi počtem zahraničních pracovníků a vývojem HDP a míry nezaměstnanosti. Nelze tedy jednoznačně rozhodnout, zda jsou vazby mezi veličinami v případě Rakouska zanedbatelné nebo se pouze neprojevily vlivem dalších faktorů, které se podílejí na konečné hodnotě ekonomických ukazatelů.

⁸¹ ČT24, Rakousko definitivně rozhodlo: Pracovní trh zůstane Čechům zavřený.

⁸² Nejaktuálnější OECD data jsou dostupná pouze do roku 2007.

⁸³ Belgie, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Lucembursko, Malta, Německo, Nizozemsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko.

Graf 4 Vývoj míry nezaměstnanosti a růstu HDP v Rakousku s vazbou k podílu zahraničních pracovníků



Zdroj: OECD, Eurostat

4.4.3 Reakce Rakouska na krizi

V Rakousku se krize projevila v mnohem menším rozsahu, než v ostatních vysoce příjmových státech EU. Příkladem může být rakouská míra nezaměstnanosti, která se i přes nepříznivý ekonomický vývoj v Evropě za rok 2009 drží pod hranicí 5 %⁸⁴. Ačkoliv krize zasáhla Rakousko v menší míře, přesto se její účinky promítly do změn v oblasti migrační politiky.

První změnou v oblasti přistěhovalectví, bylo zavedení přísnějších pravidel posuzování jazykových znalostí přistěhovalců, od kterých bude očekáváno, že jazyk ovládají již před příjezdem do země. Další změnou je stanovení kvóty legální migrace pro rok 2010 na 8 145 lidí, tedy na úrovni loňského roku. Na základě zkušeností z předchozích let, lze očekávat, že většina přistěhovalců přijde do Rakouska v rámci tzv. sjednocení rodin. Z řad vysoce kvalifikovaných pracovníků lze očekávat cca 2 500 přistěhovalců.⁸⁵

Poslední a z pohledu ČR i nejvýznamnější událostí je odmítavé vyjádření Rakouska vůči odstranění bariér volného pohybu pracovníků vůči státům EU-8. V loňském roce se Rakousko vyjádřilo pro jejich zachování do roku 2011. Důvodem byly obavy o krizí oslabený domácí trh práce. Tato úzkostlivá obava o trh práce je ve světle aktuálního ekonomického

⁸⁴ Eurostat.

⁸⁵ EUobserver (2009).

dění nerelevantní. Na příkladu Velké Británie pozorujeme výrazný pokles žádostí do WRS, což vyjadřuje výrazně snížené preference občanů států EU-8 k zahraniční migraci v období ekonomické krize. Nelze tedy předpokládat, že v případě hypotetického uvolnění rakouského trhu práce od roku 2009, by došlo k výraznému přílivu pracovníků z daných zemí. Zájem o práci v jednotlivých zemích EU, tedy i v Rakousku bude předmětem zájmu dotazníkového šetření v kapitole 5.

5. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ: MOTIVACE OBČANŮ ČR K PRÁCI V ZAHRANIČÍ

Předchozí kapitola byla věnována vývoji jednotlivých migračních politik vybraných států vůči státům EU-8. Na základě zkušeností z Velké Británie a Irska, které přistoupily k liberalizaci již od roku 2004, se podařilo prokázat, že obavy Rakouska a Německa z otevření trhu práce se ukázaly jako neoprávněné a státy EU-8 nepředstavují pro přijímající stát hrozbu v podobě zvýšení nezaměstnanosti, snížení mezd a ani nezvyšují zatížení sociálního systému.

Následující kapitola představuje stěžejní část práce. Jejím cílem je zjistit potenciál pracovní migrace dnešní mladé generace nejen do států původní EU-15, ale i do ostatních států ve světovém měřítku na základě vytvořeného dotazníkového šetření, čímž podpořím či naopak oslabím obavu Rakouska a Německa z otevření jejich trhů práce. Největší důraz v rámci šetření je kladen na objasnění jednotlivých faktorů, které mají zásadní promigrační či naopak protimigrační účinek při rozhodování jedince o práci v zahraničí, na volbu cílové pracovní lokality a na řadu dalších ukazatelů, které mají významnou vypovídací schopnost o charakteru pracovní migrace.

5.1 Metodika, východiska, cílová skupina, sběr a zpracování dat

Pro účely této práce bylo sestaveno dotazníkové šetření s názvem „Motivace českých občanů k práci v zahraničí“. Dotazník byl ryze v elektronické podobě, přičemž zahrnoval maximálně 18 otázek. Dotazník fungoval interaktivně, tudíž sled a počet otázek závisel na předchozích odpovědích respondentů. Otázky dotazníku měly pouze kroužkovací formu, tj. respondent vybíral z nabízených možností. Tato forma byla upřednostněna před odpovídacími otázkami, jelikož tento typ umožňoval jednotlivé odpovědi konsolidovat do vybraných skupin, čímž se zjednodušilo vyhodnocování výsledků. Navíc tato forma představovala zjednodušení a časovou úsporu při vyplňování pro odpovídající respondenty, čímž se zvýšila pravděpodobnost návratnosti dotazníku. U většiny otázek bylo možné vybrat pouze jednu z nabízených variant, tři otázky umožňovaly uvést více odpovědí. Část otázek dotazníku byla převzata či modifikována z otázek použitých v obdobném dotazníkovém šetření Jany

Vavrečkové⁸⁶ z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, díky čemuž existuje alespoň částečná možnost srovnání výsledků šetření. Jednotlivé otázky dotazníkového šetření jsou k dispozici v příloze 1.

Dotazník byl distribuován elektronicky v první vlně pomocí emailu, veřejně dostupných sociálních sítí (facebook, skype, icq). V druhé vlně byl dotazník zveřejněn na vybraných internetových serverech. Za podpory VŠE byl dotazník umístěn po dobu jednoho týdne na vývěsku integrovaného studijního informačního systému (ISIS). Shodně po dobu tří týdnů byl dotazník umístěn na stránkách kolejí Západočeské university v Plzni a internetových stránkách koleje Větrník Karlovy University. Návratnost při této formě veřejného umístění na servery nelze přesně určit. Avšak na základě první vlny distribuce prostřednictvím emailů a sociálních sítí, která probíhala časově odděleně od druhé vlny, odhaduji celkovou míru návratnosti kolem 75 %.

Ze zkušeností Velké Británie s liberalizací trhu práce vyplývá, že nejčtenější skupina migrantů je ve věkovém rozmezí 18-35 let. Dotazník se proto zaměřil především na mladé osoby do 29 let včetně, u nichž je velká míra pravděpodobnosti, že budou mít zájem o práci v zahraničí. Vzhledem k nízkému věku lze očekávat, že prozatím budou bez vlastních potomků, kteří by osobu více svazovali s místem bydliště a tím zvyšovali náklady migrace. Cílovou skupinou byli především osoby vysokoškolsky vzdělané či studenti vysokých škol, u nichž lze počítat s vyšší mírou adaptace na nové prostředí a lepším jazykovým vybavením, které ve většině případů představuje významnou překážku zahraniční migrace.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 721 osob. Vzhledem k formě distribuce se v rámci dotazníku vyjádřili i respondenti, kteří původně nespádali do sledované kategorie limitované věkem a vzděláním. Tyto odpovědi byly i z důvodu jejich nízké statistické významnosti z šetření vyřazeny. Výjimku představovala skupina středoškolsky vzdělaných osob, jejichž zastoupení v rámci dotazníkového šetření již má jistou vypovídací schopnost, z tohoto důvodu byla skupina v rámci šetření zachována. Po vyloučení uvedených odpovědí se dostáváme k celkovému počtu 690 vyplněných dotazníků.

Z celkového počtu respondentů (690) se dotazníků zúčastnilo 392 mužů a 298 žen. Převaha mužských respondentů je ovlivněna umístěním dotazníku na stránkách koleje Západočeské University, kde převážnou většinu tvoří muži, studenti technických oborů. Jelikož skupina technických oborů byla v rámci šetření zastoupena výrazně, promítl se tento poměr i do celkového nerovného zastoupení v rámci pohlaví. Většina respondentů (537)

⁸⁶ Vavrečková, Baštýř (2009).

spadá do věkové kategorie 18-24, zbylých 153 odpovědí připadá na skupinu 25-29. Ostatní skupiny, jak již bylo řečeno, byly z šetření vyloučeny jednak vlivem zaměření dotazníku a zároveň díky nízké vypovídací schopnosti odpovědí. Rozložení respondentů v rámci skupin dle dosaženého vzdělání prezentuje následující tabulka 10. Vzhledem k faktu, že dotazník byl primárně zaměřen na studenty vysokých škol a jejich čerstvé absolventy, není zastoupení nijak překvapivé. Největší část tvoří studenti vysokých škol, kteří prozatím nezískali vysokoškolský titul.

Tabulka 10 Respondenti dle vzdělání

Vzdělání	Celkem	Muži	Ženy
Středoškolské s maturitou	55	35	20
Středoškolské s maturitou + student VŠ (prozatím bez titulu)	364	189	175
Vysokoškolské bakalářské	219	138	81
Úplné VŠ	52	30	22
Celkem	690	392	298

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 2010

Další kritérium, na základě kterého byli respondenti členěni, je obor, v rámci něhož respondenti pracují či studují. Největší zastoupení měly 3 hlavní kategorie. První kategorii zastupují ekonomické obory, které představují se svými 274 dotazníky 39 %. Druhou nejčetnější kategorií jsou technické obory s 33,6 % (232 respondentů). Poslední čtenější skupinou jsou respondenti z oblastí vzdělávání a zdravotnictví a sociální péče, které dohromady tvoří 11,6 % všech respondentů. Zbylé obory jsou zastoupeny minimálním podílem, proto jsou zařazeny do společné skupiny ostatní. Zatímco v technických oborech výrazně převyšuje mužské pohlaví, ve zbylých oborech je čtenější zastoupení žen.

Tabulka 11 Respondenti dle oboru

Obor	Celkem	Muži	Ženy
Ekonomie	274	109	165
Technické obory	232	208	24
Vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče	80	26	54
Ostatní	104	49	55
Celkem	690	392	298

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 2010

5.2 Souhrnné výsledky šetření

Z celkového počtu respondentů (690) vyjádřilo 63,3 % osob (437) ve věkové skupině 18-29 zájem o práci v zahraničí, přičemž 236 krát odpověděli souhlasně muži, zbylých 201 souhlasů připadalo na ženy. Z tohoto rozdělení nelze dělat závěr o větší preferenci mužů, jelikož jejich celkové zastoupení bylo vyšší. Porovnáme-li zájem o práci v zahraničí jako procentní podíl souhlasných odpovědí pouze v rámci daného pohlaví, poté z celkového počtu žen projevilo zájem 67,4%, z celkového počtu mužů 60,2 %

Ve snaze zjistit, nakolik jsou tyto odpovědi relevantní, byla položena otázka, zda respondent již učinil nějaké kroky, které by vypovídaly o tom, nakolik je zájem o práci v zahraničí aktuální, či zda jde pouze o výhledovou představu. Zastoupení v rámci jednotlivých odpovědích bylo rovnoměrné. Slabá třetina respondentů se vyjádřila, že v tomto směru již určité kroky byly učiněny, druhá slabá třetina se tak teprve chystá učinit a zbylých 37,5 % to nepovažuje za aktuální. Z výsledků je evidentní, že ačkoliv v rámci dané věkové skupiny celkový zájem o práci v zahraničí je relativně vysoký, šance, že tak v blízké době respondenti učiní, je pouze u třetiny z nich. Podíváme-li se blíže na konkrétní kroky⁸⁷, zjistíme, že většina respondentů je pouze v počáteční fázi hledání informací o pracovních možnostech či zjišťuje nabídku pracovních možností. Nejvyužívanější prostředek hledání práce je internet, poté následují možnosti hledání přes známé a příbuzné. O nabídku agentur je z nabízených možností nejmenší zájem. Na základě počtů odpovědí „Zajistil/a jsem potřebné formality k odjezdu“ je možné učinit závěr, že zájem o zahraniční pracovní zkušenost je ve většině případů pouze hypotetický či vzdálený, jelikož z celkového počtu respondentů, kteří se zajímají o práci v zahraniční zemi, pouze 6,4 % respondentů si zajistilo potřebné formality k odjezdu.

Tabulka 12 Kroky učiněné respondenty vypovídající o aktuálnosti jejich zájmu

Učinil/a jste již nějaké kroky v tomto směru?	Celkem	Muži	Ženy	Muži - % z M _{ANO}	Ženy - % z Z _{ANO}
Ano	140	74	66	31,4%	32,8%
Ne, ale chystám se tak učinit	133	80	53	33,9%	26,4%
Ne, není to aktuální	164	82	82	34,7%	40,8%
Celkem	437	236	201	100,0%	100,0%

⁸⁷ V rámci otázky „ Jaké kroky“ měli respondenti možnosti označit více odpovědí najednou, proto se tabulkový součet jednotlivých odpovědí nerovná 100 %.

Jaké kroky? (pouze u předchozí odpovědi ano)	Celkem	Muži	Ženy	Muži - % z M _{ANO-kroky}	Ženy - % z Ž _{ANO-kroky}
Hledám práci na internetu	80	39	41	52,7%	62,1%
Hledám práci pomocí agentury	34	18	16	24,3%	24,2%
Hledám práci přes příbuzné, známé	59	34	25	45,9%	37,9%
Nalezl/a jsem informace o pracovních možnostech	81	45	36	60,8%	54,5%
Oslovil/a jsem potenciálního zaměstnavatele v zahraničí	45	29	16	39,2%	24,2%
Zajistil/a jsem potřebné formality k odjezdu	28	17	11	23,0%	16,7%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 2010

Pozn. M_{ANO} – počet mužů majících zájem o práci v zahraničí, Ž_{ANO} – počet žen majících zájem o práci v zahraničí, M_{ANO-kroky} – počet mužů, kteří již učinili jisté kroky, Ž_{ANO-kroky} – počet žen, jež učinily již jisté kroky.

O velikosti aktuálního zájmu o práci v zahraničí mluví i předpokládaný horizont odchodu do zahraničí. Po shlédnutí následující tabulky 13 opět dospíváme ke stejnému závěru, že aktuální zájem je nesrovnatelně nižší ve srovnání s prvotně deklarovaným 63% zájmem v otázce „Uvažujete o práci v zahraničí“. Pouhá čtvrtina respondentů uvažuje o odchodu do 1 roku, ostatní předpokládají delší časový horizont nebo prozatím neučinili definitivní rozhodnutí.

Tabulka 13 Časový horizont odchodu

V jakém časovém horizontu plánujete odjezd za prací?	Celkem	Muži	Ženy
Do půl roku	70	34	36
V rozmezí 0,5-1 rok	43	22	21
V rozmezí 1-2 roky	157	87	70
Později	121	67	54
Nevím	46	26	20
Celkem	437	236	201

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 2010

Charakter pracovní migrace je převážně krátkodobý. Z celkového počtu se zájmem o práci v zahraničí 64 % předpokládá délku pobytu do 1 roku. Déle než 2 roky má v úmyslu pracovat pouhých 16,5 %. Dle tabulky 14 většina žen (72,1 %) preferuje krátkodobou pracovní migraci do 1 roku, naopak 42,8 % mužů se nebrání i dlouhodobějším pobytům nad 1 rok.

Na základě krátkodobé povahy pracovní migrace lze úspěšně vyvrátit domněnku, že migrující pracovníci představují zátěž pro sociální systém cílového státu v podobně

zvýšených nároků na sociální služby. Vzhledem ke krátké délce pobytu vzniká minimální prostor pro nárokování v rámci sociálního systému.

Tabulka 14 Předpokládaná délka pobytu

Jakou předpokládáte délku pobytu?	Celkem	Muži	Ženy	Muži - % z M_{ANO}	Ženy - % z Ž_{ANO}
Do 3 měsíců	117	53	64	22,5%	31,8%
Od 3 měsíců do 1 roku	163	82	81	34,7%	40,3%
Od 1 roku do 2 let	85	57	28	24,2%	13,9%
2 roky a více	72	44	28	18,6%	13,9%
Celkem	437	236	201	100,0%	100,0%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 2010

S délkou pobytu souvisí i forma pracovního úvazku. Z celkového počtu pracovníků majících zájem o práci v zahraničí (437) by 31,5 % (138 respondentů) dalo přednost brigádní práci či částečnému úvazku. Z uvedených 138 respondentů 131 uvažuje krátkodobý pobyt nejdéle do 1 roku. Do této skupiny můžeme zařadit především studenty, kteří využívají zahraniční pobyt především v období letních prázdnin jako prostředek přivýdělku spojený s vylepšením jazykových dovedností. Převážná většina respondentů (65 %) však uvažuje o plném úvazku spojeném s pobytem v cílové zemi. Pouhých 15 respondentů z celkových 437 uznalo za nejvýhodnější formu práce plný úvazek, avšak s pravidelným dojížděním do cílové země, tzv. pendlerství.

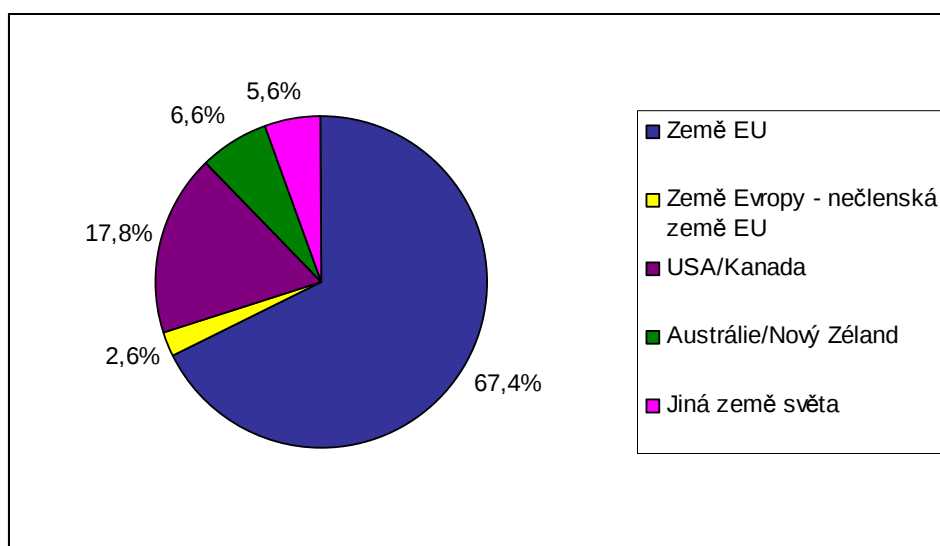
Významným sledovaným ukazatelem je respondenty preferovaná cílová lokalita, v rámci které mají zájem pracovat. Z celkového počtu 437 osob majících zájem o práci v zahraničí by celých 67,4 % zvolilo některý ze států EU, kde je uplatňována zásada volného pohybu pracovníků s výjimkou Rakouska a Německa. Nezanedbatelný podíl 17,8 % připadá na Spojené státy americké a Kanadu. Minimální zájem lze naopak pozorovat o státy Evropy, jež zároveň nejsou členy EU. Zájem o jednotlivé skupiny států zobrazuje následující graf 5.

Dotazník byl sestaven tak, aby nabízel další typy otázek pouze určitému okruhu respondentů v závislosti na jejich předchozích odpovědích. Zvolil-li respondent za cílovou lokalitu státy EU, automaticky se mu vygenerovala doplňující otázka na konkrétní stát EU. Zájem o konkrétní země EU zobrazuje graf 6. Největší zájem respondenti projeví o Velkou Británii (34,1 %) ⁸⁸. Tato skutečnost není nijak překvapující, jelikož právě VB otevřela svůj pracovní trh již v roce 2004, první z migrantů cestovali za prací do této lokality, kde si

⁸⁸ Z respondentů majících zájem o práci v rámci EU.

vytvořili jisté sociální sítě a známosti. Tím se snížily náklady dalších migrantů, kteří do země odcestovali díky existující vazbě na předchozího migranta. Na základě teorie vytvořených sítí lze vysvětlit přetrvávající vysoký zájem o tuto lokalitu i po otevření trhů práce ostatních států EU-15. Další argument objasňující tuto skutečnost je spojován se zdokonalováním jazykových schopností respondentů. Pro účely vylepšení anglického jazyka není vhodnější lokalita než země, kde je angličtina rodným jazykem. Ve prospěch tohoto tvrzení mluví i skutečnost, že z 98 osob se zájem o práci ve Velké Británii celých 90 uvedlo zlepšení jazykových znalostí jako jeden z faktorů, který je k danému rozhodnutí motivuje.

Graf 5 Potencionální cílové země migrantů



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 2010

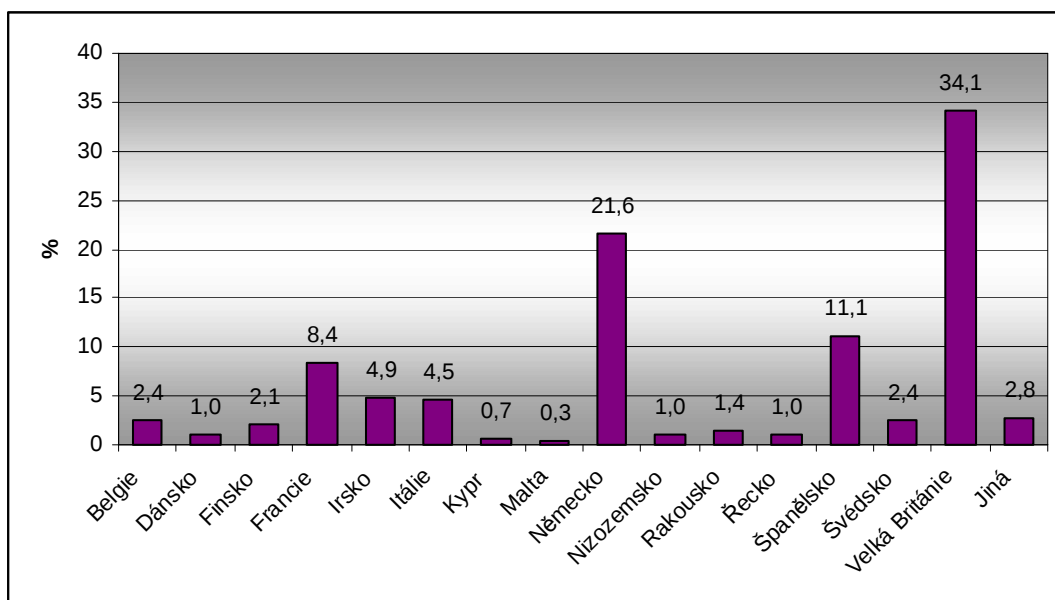
Druhé místo z preferovaných lokalit obsadilo Německo se svými 21,6 %. Tento podíl je možné vysvětlit rovněž jako zájem o zdokonalení jazykových dovedností, významnou roli hraje i geografická blízkost lokality, která umožňuje častější kontakt s osobami v rámci ČR. Německo se i nadále řadí mezi státy, které uplatňuje restrikce volného pohybu osob z důvodu obavy z nadměrného přílivu pracovníků. Z celkového počtu respondentů se zájmem o Německo jakožto cílovou lokalitu pouhých 29 % respondentů již učinilo konkrétní kroky vedoucí k naplnění tohoto zájmu. Vzhledem k zaměření dotazníku na osoby vysokoškolsky vzdělané není možné učinit závěr, jaký je zájem o Německo v případě méně vzdělaných pracovníků. V rámci dotazníku převážnou většinu osob tvoří studenti vysokých škol nebo jejich absolventi. Vzhledem k nedostatku vysokoškolských odborníků na německém trhu práce je tato migrace Německem vítaná. I přes relativně vysoký podíl zájmu o Německo vůči

ostatním státům EU lze vyhodnotit obavu z nadměrného přílivu pracovníků na základě předchozích argumentů jako zbytečnou.

Při hodnocení zájmu o rakouský trh práce (1,4 % respondentů se zájem o práci v EU) se dostáváme k překvapivému výsledku. Ačkoliv Rakousko svůj trh práce brání před uváděným „nadměrným“ přílivem pracovníků v podobě přechodných opatření, reálný zájem ze strany českých občanů je minimální.

Z ostatních států, které stojí za zmínku, jsou Španělsko s 11,1 % respondentů se zájem o práci v EU, Francie s 8,4 % , Irsko se 4,9 % a Itálie s 4,5 %. Zájem o ostatní státy EU je v celkovém měřítku zanedbatelný.

Graf 6 Potencionální cílové země EU (%)



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 2010

Pro účely této práce jsou pravděpodobně nejzajímavějšími daty údaje o faktorech, které podporují či naopak odrazují pracovníka v jeho rozhodnutí o pracovní migraci. Jelikož při svém rozhodování o odjezdu do zahraniční země porovnává celou řadu aspektů, byla tato skutečnost v rámci dotazníku zohledněna tím, že respondent měl možnost zvolit libovolné množství z nabízených variant. Z tohoto důvodu procentní podíly jednotlivých odpovědí v následujících tabulkách 15 a 17 nedávají v součtu 100 %. Váha jednotlivých motivačních faktorů byla zjišťována pouze u osob, které se vyjádřily k zájmu o práci v zahraničí souhlasně.

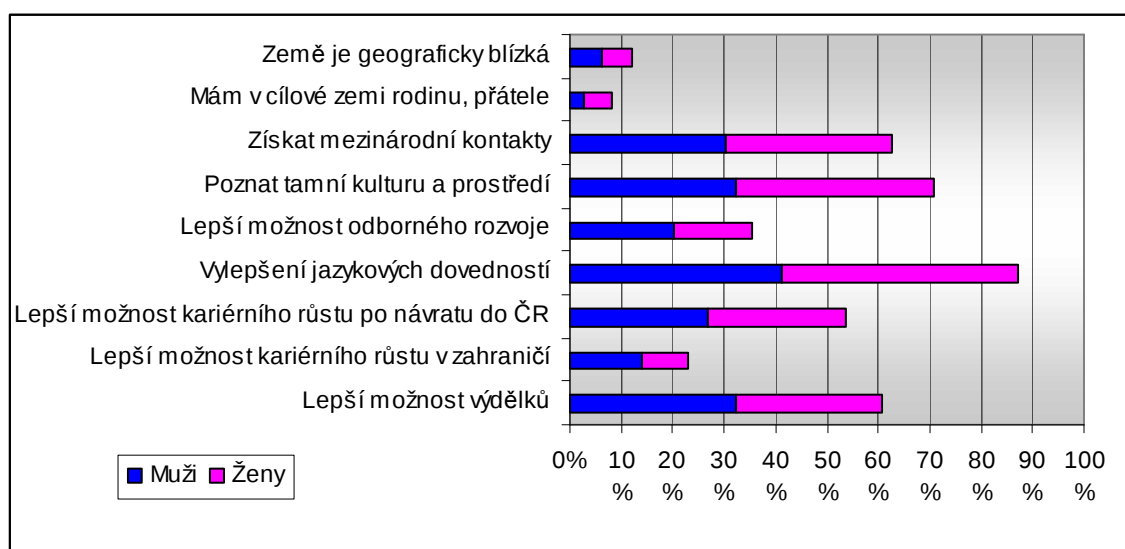
Tabulka 15 Motivační faktory občanů ČR k práci v zahraničí

Co Vás motivuje pracovat v dané zemi?	Celkem	Muž	Žena	% Celkem	% Muž	% Žen
Lepší možnost výdělků	265	151	114	61%	64%	57%
Lepší možnost kariérního růstu v zahraničí	100	65	35	23%	28%	17%
Lepší možnost kariérního růstu po návratu do ČR	235	127	108	54%	54%	54%
Vylepšení jazykových dovedností	381	195	186	87%	83%	93%
Lepší možnost odborného rozvoje	155	94	61	35%	40%	30%
Poznat tamní kulturu a prostředí	310	153	157	71%	65%	78%
Získat mezinárodní kontakty	274	143	131	63%	61%	65%
Mám v cílové zemi rodinu, přátele	36	13	23	8%	6%	11%
Země je geograficky blízká	52	30	22	12%	13%	11%
Celkem	437	236	201	100%	100%	100%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 2010

Na základě dotazníkového šetření bylo zjištěno, že spíše než mzdovými diferenciály v rámci jednotlivých zemí jsou osoby motivovány nepeněžními charakteristikami souvisejícími s prací v zahraničí. Celých 87 % uvedlo, že jsou pozitivně ovlivňovány možnostmi zdokonalení jazykových znalostí. Druhé pomyslné místo obsadil zájem respondentů o seznámení se s kulturou a prostředím země. Třetí nejčtenější odpovědí byla možnost získat mezinárodní kontakty. Teprve jako čtvrtá v pořadí skončila lepší možnost výdělků v zahraniční zemi. Lepší srovnání jednotlivých faktorů umožňuje následující graf 7.

Graf 7 Motivační faktory práce v zahraničí



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 2010

Rozložíme-li účinek jednotlivých faktorů v závislosti na pohlaví, dostáváme se k závěru, že muži jsou ve větší míře než ženy motivováni mzdovými pobídkami, možnostmi osobního rozvoje a kariérního růstu v zahraničí, zatímco ženy, v porovnání v poměru k mužům, především vítají možnost zlepšení jazykových dovedností a seznámení se s tamní kulturou.

Na základě zjištěných pracovních motivů, které mají převážně nepeněžní charakter, lze očekávat, že mzda požadovaná respondenty nebude jinak výrazně vysoká, což potvrzuje i následující tabulka 16. Celých 77 % respondentů se spokojí s částkou do 50 tis. Kč hrubého. Požadovaná výše měsíčního výdělku se rovněž odvíjí od formy pracovního úvazku. Do prvních dvou výdělkových skupin, tedy do 40 tis. Kč, se řadí více než 84 % všech respondentů se zájem o brigádu či částečný úvazek.. K získání obdobného procenta u osob se zájem o plný úvazek je nutné využít již pět výdělkových kategorií. Vypovídací schopnosti dat v rámci vyšších výdělkových skupin může být částečně zkreslena z důvodu nižšího počtu respondentů, kteří danou částku od práce v zahraničí očekávají.

Tabulka 16 Požadovaný příjem v závislosti na formě pracovního úvazku

Jaký min. hrubý měsíční výdělek v Kč v zahraničí požadujete?	Celkem	% z celku	Brigáda/ Částečný úvazek	Plný úvazek
Do 30 tis.	136	31,1%	61,6%	17,1%
31-40 tis.	123	28,1%	23,2%	30,4%
41-50 tis.	78	17,8%	10,9%	21,1%
51-60 tis.	36	8,2%	3,6%	10,4%
61-70 tis.	24	5,5%	0,7%	7,7%
71-80 tis.	13	3,0%	0,0%	4,3%
81-90 tis.	6	1,4%	0,0%	2,0%
91-100 tis.	5	1,1%	0,0%	1,7%
více než 100 tis.	16	3,7%	0,0%	5,4%
Celkem	437	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 2010

Pozn.¹ skupina SŠ zahrnuje osoby, které mají vzdělání středoškolské s maturitou a zároveň studenty VŠ prozatím bez titulu

Pozn.² skupina VŠ zahrnuje osoby se vzděláním vysokoškolským bakalářským a s úplným vysokoškolským

Vliv výdělkové motivace na rozhodování o pracovní migraci byl předmětem zájmu studie „Působení fenoménu brain drain v ČR a výdělková motivace odborníků k práci

v zahraničí“ Jany Vavrečkové z roku 2009. Vzhledem k zaměření této práce bude zajímavé srovnání výsledků této studie ve vztahu k výsledkům dotazníkového šetření.

Studie se zabývá analýzou průměrných výdělků v rámci pěti ekonomik ČR, Německa, Rakouska, Velké Británie a Irska, přičemž rozlišuje nominální výdělků a výdělků v paritě kupní síly. Zároveň jsou v každé ze skupin výdělků členěny na hrubé a čisté. Toto rozdělení má zásadní charakter na typ pracovní migrace. Diferenciály průměrných čistých nominálních výdělků mají především vliv na pendlerskou migraci, jelikož respondent získává mzdu v cenách cílového státu, ze které převážnou část utratí v rámci domácí ekonomiky s nižší cenovou hladinou. Tento typ migrace je rozšířený především u osob vykonávajících méně kvalifikované práce. Diferenciály čistých výdělků v paritě kupní síly jsou východiskem pro určení výhodnosti pro pobytovou migraci, která předpokládá návrat migranta po určité době do země původu. Do této skupiny spadají především vysoce kvalifikovaní pracovníci. Diferenciál hrubých výdělků v paritě kupní síly naopak vypovídá o dlouhodobém až trvalém charakteru migrace. Výdělkový diferenciál je v rámci studie vyjádřen jako poměr výdělků v cílové vůči domácí zemi. Intenzita motivace k pracovní migraci je dána velikostí daného poměru. Pokud poměr překročí hodnotu 3, poté je možné mluvit o velmi silné motivaci. Je-li hodnota v rozmezí 2-2,99 jedná se o silnou motivaci, rozmezí 1,43-1,99 značí slábnoucí motivaci. Pod hranicí 1,43 lze označit motivaci k migraci jako nepatrnou. O síle výdělkového diferenciálu jakožto motivu k pracovní migraci z ČR do čtyř uvedených států vypovídá následující tabulka.⁸⁹

Tabulka 17 Výdělkové diferenciály mezi ČR a vybranými státy

nominální výdělkové hodnoty								
	N	R	Ir	VB	N	R	Ir	VB
	hrubý výdělek				čistý výdělek			
2000	8,08	6,44	4,77	8,65	5,80	5,74	4,91	8,29
2007	4,76	4,18	3,48	5,38	3,53	3,60	3,88	5,09
2007/2000 (%)	58,9	64,9	73,0	62,2	60,3	62,7	79,0	61,4

paritní kupní síla výdělků								
	N	R	Ir	VB	N	R	Ir	VB
	hrubý výdělek				čistý výdělek			
2000	3,65	3,04	2,00	3,47	2,62	2,71	2,06	3,32
2007	2,90	2,59	1,75	3,05	2,15	2,24	1,96	2,89
2007/2000 (%)	79,5	85,2	87,5	86,5	82,1	82,7	95,1	87,0

Zdroj: Vavrečková, Baštýř (2009).

⁸⁹ Vavrečková, Baštýř (2009).

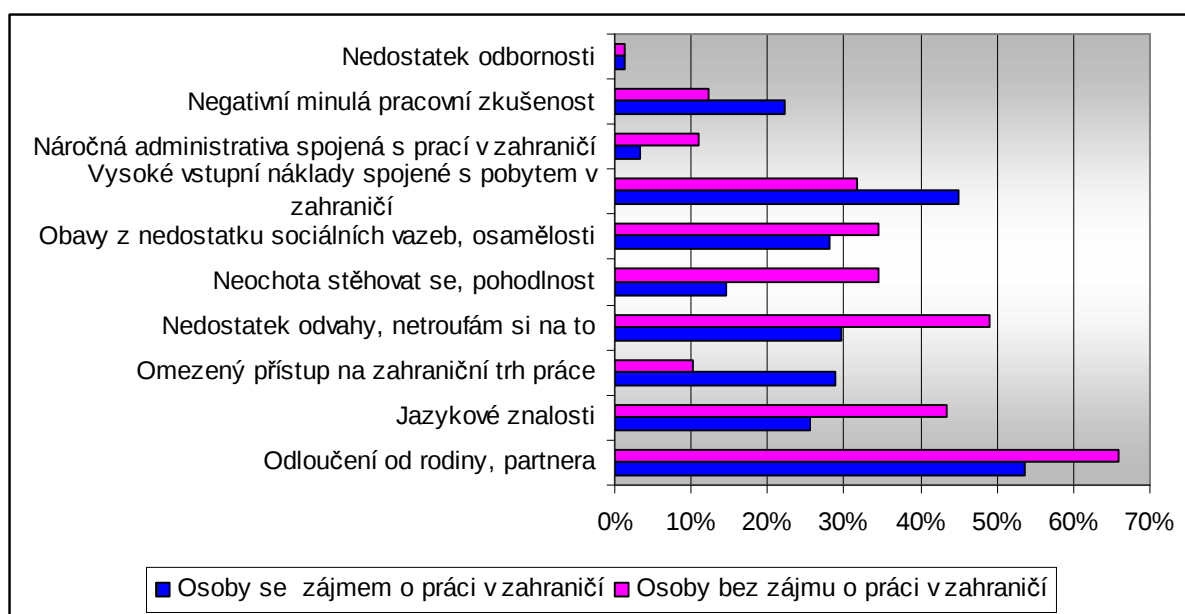
Předchozí tabulka srovnává výdělkové poměry ČR a čtyř vybraných států ve dvou sledovaných letech, tj. rok 2000 a 2007. Ze všech poměrů je evidentní, že dochází ke sbližování výdělkové úrovně jak v nominálních, tak v paritních hodnotách, čímž se oslabuje motivace k pracovní migraci. Porovnáme-li čisté nominální výdělky, které mají vypovídat především o velikosti pendlerské migrace, dostáváme se na výdělkovou hladinu 3,5 a vyšší. Vzhledem k tomu, že Irsko (Ir) a Velká Británie (VB) vzhledem ke své geografické poloze neumožňují pendlerskou migraci, musíme uvažovat pouze hodnoty pro Německo (N) a Rakousko (R), které vykazují velmi silný předpoklad k pendlerské migraci. V dotazníkovém šetření byl zájem o pendlerskou migraci zastoupen v nepatrném rozsahu. Jelikož pendlerská migrace je zastoupena převážně u nízko kvalifikovaných oborů, kdežto dotazník byl sestaven pro osoby s vyšší úrovní vzdělání, jsou v rámci této skupiny závěry v souladu se získanými výsledky v rámci dotazníkového šetření.

Při pohledu na čisté výdělkové poměry přepočtené na paritu kupní síly, která vypovídá o pobytové migraci, zjišťujeme, že výdělkové pobídky k práci v Irsku jsou slábnoucí, zatímco ve zbylých státech jsou silné. Nejvyšší poměr vykazuje Velká Británie, která byla i v rámci 4 sledovaných států v rámci dotazníkového zastoupena nejčetněji, což vyjadřuje jistou souvislost mezi příjmovým faktorem a motivací k práci v dané zemi. Následné pořadí zbylých států dle finanční výhodnosti se již rozchází s pořadím států dle četnosti v rámci dotazníkového šetření. Nesoulad mezi preferencemi respondentů v rámci dotazníkového šetření a výsledky studie na základě příjmových rozdílů lze vysvětlit malými rozdíly v rámci příjmových rozdílů a významem ostatních nefinančních faktorů, které pořadí změnily ve prospěch Německa a následně Polska a v neprospěch Rakouska.

Diferenciál hrubého výdělků parity kupní síly, který vypovídá o trvalé migraci, nelze porovnat s výsledky dotazníkového šetření, jelikož možnost setrvání v cílové zemi netrvalo nebylo předmětem šetření.

V rámci dotazníkového šetření se dostáváme k demotivačním faktorům pracovní migrace, které nepřímo determinují počet pracovníků, kteří se k odchodu do zahraničí rozhodnou. Z nabízených odpovědí má největší váhu (přes 58 %) odloučení od rodiny, následují vysoké vstupní náklady spojené s pobytem (40%), nedostatek odvahy (37 %) a jazykové znalosti (32 %). V rámci sledované skupiny se na jejich rozhodování naopak žádným způsobem nepodílí faktory jako vzdálenost či obava, že v cílové zemi nenaleznou lepší místo, zanedbatelný vliv má i nedostatek odbornosti. Váhu jednotlivých faktorů zachycuje následující graf 8.

Graf 8 Demotivační faktory práce v zahraničí



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 2010

Porovnáme-li nejčtenější deklarované negativní faktory, které respondenti v rámci skupin osob se zájmem a bez zájmu o práci v zahraničí nejčastěji deklarují, můžeme odhalit, které z uváděných faktorů mají ve svém důsledku zásadní význam na zřeknutí se možnosti práce v zahraničí. U osob bez zájmu o zahraniční pracovní zkušenost uvedlo celých 66 % odloučení od rodiny. Vliv rodinných vazeb je nepochybně nejdůležitějším nepeněžním faktorem, který závisí na osobní charakteristice každého jedince, tudíž není přímo ovlivnitelný. Tento faktor byl nejčteněji zastoupen i u osob, které mají o práci v zahraničí zájem, avšak jsou ochotny obětovat odloučení od rodiny a příbuzných za cenu dodatečných přínosů z migrace, peněžních i nepeněžních.

Druhý nejčastější důvod podílející se na zamítnutí možnosti práce v cizí zemi je nedostatek odvahy. Třetí „místo“ obsadily jazykové znalosti. O skutečnosti, že lidé neochotní k migraci mají horší jazykové vybavení, vypovídá i tabulka 18. Jelikož první ze dvou demotivujících faktorů v rámci skupiny osob bez zájmu o práci v zahraničí jsou samy o sobě neovlivnitelné, cesta ke zvýšení pracovní migrace vede přes vylepšování jazykových znalostí.

Osoby se zájmem o práci v zahraničí uvádějí jako druhý nejčastější faktor (45 % respondentů se zájmem o práci v zahraničí) vysoké vstupní náklady spojené s pobytem v zahraničí, přesto tento faktor není natolik limitující, aby vedl k výraznému úbytku pracovních migrantů. Na třetí pozici jsou jako u druhé skupiny osob shodně jazykové znalosti.

Zajímavá skutečnost se skrývá pod odpovědí „Negativní minulá zkušenost“. Tuto odpověď uvedlo z celkového počtu 690 respondentů 128 osob, ze kterých však 97 je i přes tuto negativní skutečnost ochotno zahraniční pracovní zkušenost podstoupit znovu.

Jazykové znalosti mají v odpovědích respondentů i v rámci dotazníkového šetření významné zastoupení. Respondenti své jazykové znalosti známkovali v závislosti na úrovni zvládnutí jazyka. Úrovně byly rozčleněny do pěti kategorií, přičemž jednotlivé kategorie měly následující charakteristiku:

- 1 – vynikající znalost na úrovni rodilého mluvčího
- 2 – komunikativní znalost
- 3 – dorozumění s mírnými problémy
- 4 – umí jen jednotlivá slova
- 5 – neovládá jazyk vůbec

Výsledná znalost jazyka byla určena jako vážený aritmetický průměr, kdy vahami byly jednotlivé známky násobené počtem respondentů spadajících pod příslušnou skupinu. Výsledné jazykové znalosti shrnuje následující tabulka 18.

Tabulka 18 Jazykové znalosti dotázaných respondentů

Jazyk	Celkem	Osoby se zájmem o práci v zahraničí	Osoby bez zájmu o práci v zahraničí
Angličtina	2,47	2,33	2,70
Němčina	3,60	3,54	3,71
Francouzština	4,55	4,40	4,80
Španělština	4,60	4,51	4,75
Italština	4,84	4,82	4,89
Ruština	4,67	4,66	4,69

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 2010

Nejrozšířenějším jazykem je jazyk anglický, který minimálně na úrovni 3 ovládá přes 87 % z 690 sledovaných respondentů. Německý jazyk úrovně 3 a výše zvládá 48 %. Zastoupení ostatních jazykových znalostí stupně 3 a výše je již výrazně nižší. Nejméně rozšířeným jazykem mezi respondenty je italština, kterou je na úrovni 3 a výše schopno se dorozumět jen 3 % respondentů. Výsledky daného výběru jsou zachyceny v tabulce 19.

Tabulka 19 Poměr respondentů s jazykovými znalostmi od úrovně 3 a výše

Jazyk	Osoby min. znalostí na úrovni 3
Angličtina	87,8%
Němčina	48,0%
Francouzština	13,8%
Španělština	9,9%
Italština	3,0%
Ruština	6,4%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 2010

5.3 Výsledky šetření v závislosti na oboru

Obecné závěry dotazníkového šetření byly již prezentovány v předchozí podkapitole. Tato část je věnována rozkladu vybraných obecných výsledků v závislosti na oboru, ve kterém respondenti pracují či studují. Prvním cílem je zjistit závislost zájmu o práci dle oboru. K tomuto účelu nám poslouží tabulka 20, ze které je patrný vyšší sklon k pracovní migraci v rámci ekonomických oborů.

Tabulka 20 Zájem o práci v zahraničí dle oboru

Uvažujete o práci v zahraničí?	Ekonomie	Technické obory	Vzdělávání, zdravotnictví	Ostatní
Ano	204	128	40	65
Ne	70	104	40	39
Celkem	274	232	80	104

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 04/2010

Současně celých 68 %, tj. 298 z 437 respondentů se zájmem o práci v zahraničí, by rádo pracovalo v oboru, ve kterém v rámci ČR již studovali nebo pracovali. Zájem o práci v oblasti, kterou osoba zná, se v rámci jednotlivých oborů shodně pohybuje nad hranicí 60 %. Výraznější odchylku od průměru vykazují technické obory, kde se podíl zvýšil na 78 %, což je dáno především specifickými znalostmi osob v rámci dané skupiny. Největší ochotu k práci v jiné oblasti lze očekávat u málo specifických oborů či u dočasné zahraniční pracovní migrace, což potvrzují i data. Ze 138 dotázaných, kteří zamýšlejí práci v jiném oboru, chce zůstat v cílové zemi nejdéle po dobu 1 roku celých 112 osob.

Tabulka 21 Obor pracovní činnosti

V jakém oboru máte zájem pracovat?	Celkem	Ekonomie	Technické obory	Vzdělávání, zdravotnictví	Ostatní
Ve stejném oboru, ve kterém pracuji/studuji v ČR	68,2%	64,2%	78,1%	67,5%	61,5%
V jiném oboru	31,8%	35,8%	21,9%	32,5%	38,5%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 04/2010

Pokud jde o cílovou zemi v závislosti na oboru, respondenti ze všech oborů s výjimkou vzdělávání a zdravotnictví, mají zájem o práci v EU minimálně z 63 %. Výrazné preference je možné pozorovat i ve prospěch Spojených států a Kanady, kde je procentní zastoupení rovněž významné. Respondenti z oblasti vzdělávání a zdravotnictví významněji směřují k Austrálii a Novému Zélandu.

Tabulka 22 Potencionální cílové země migrantů dle oborů

V jakém oboru máte zájem pracovat?	Ekonomie	Technické obory	Vzdělávání, zdravotnictví	Ostatní
Země EU	67,6%	68,8%	50,0%	63,1%
Země Evropy - nečlenská země EU	1,0%	2,3%	10,0%	3,1%
USA/Kanada	21,1%	12,5%	15,0%	16,9%
Austrálie/Nový Zéland	4,4%	4,7%	17,5%	9,2%
Jiná země světa	3,9%	8,6%	2,5%	6,2%
Neví nebo nevyplněno	2,0%	3,1%	5,0%	1,5%
Celkem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 04/2010

Nejnižší mzdové požadavky nalezneme u oborů se vzdělávací funkcí a zdravotnických oborů, kdy více než 87 % respondentů se spokojí se mzdou do 50 tis. Kč. Naopak nejvýše si své práce cení pracovníci/studenti technických oborů, do shodné příjmové skupiny do 50 tis. Kč spadá 73,4 % respondentů.. I přesto jsou rozdíly v zastoupení osob v rámci výdělkové skupiny do 50 tis. Kč včetně minimální. Výdělkové kategorie nad 50 tis. zahrnují nevýznamný podíl respondentů.

Tabulka 23 Požadovaný příjem dle oboru

Jaký min. hrubý měsíční výdělek v Kč v zahraničí požadujete?	Ekonomie	Technické obory	Vzdělávání, zdravotnictví	Ostatní
Do 30 tis.	35,3%	23,4%	35,0%	30,8%
31-40 tis.	26,5%	28,1%	30,0%	32,3%
41-50 tis.	15,7%	21,9%	22,5%	13,8%
51-60 tis.	6,9%	8,6%	5,0%	13,8%
61-70 tis.	6,9%	5,5%	0,0%	4,6%
71-100 tis.	4,4%	7,8%	7,5%	3,1%
více než 100 tis.	4,4%	4,7%	0,0%	1,5%
Celkem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 04/2010

Převaha zájmu o zdokonalení jazykových znalostí je na prvním místě v žebříčku motivačních faktorů všech oborů. Zvlášť silné tendence v tomto směru je možné pozorovat v oborech vzdělávání a zdravotnictví, kdy v rámci dané skupiny uvedlo tuto možnost odpovědi přes 92 % respondentů. Jako druhou nejčastější odpověď uvádějí technické obory, vzdělávání a zdravotnictví shodně lepší možnost výdělku. Ekonomické a ostatní obory naopak dávají přednost možnosti poznat tamní kulturu a prostředí. Preferenci jednotlivých skupin zachycuje následující tabulka 24.

Tabulka 24 Motivační faktory občanů ČR k práci v zahraničí dle oboru

Co Vás motivuje pracovat v dané zemi?	Ekonomie	Technické obory	Vzdělávání, zdravotnictví	Ostatní
Lepší možnost výdělku	56,9%	70,3%	75,0%	44,6%
Lepší možnost kariérního růstu v zahraničí	20,1%	27,3%	15,0%	27,7%
Lepší možnost kariérního růstu do návratu do ČR	53,4%	61,7%	30,0%	53,8%
Vylepšení jazykových dovedností	88,2%	86,7%	92,5%	81,5%
Lepší možnost odborného rozvoje	34,3%	39,8%	30,0%	33,8%
Poznat tamní kulturu a prostředí	79,9%	59,4%	62,5%	70,8%
Získat mezinárodní kontakty	69,6%	56,3%	57,5%	56,9%
Mám v cílové zemi rodinu, přátele	5,4%	8,6%	25,0%	6,2%
Země je geograficky blízká	12,3%	12,5%	17,5%	6,2%
Celkem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 04/2010

Na vrcholu pomyslného žebříčku negativních faktorů odrazujících od odjezdu do zahraniční země za prací stojí shodně u všech oborů odloučení od rodiny. K rodinným vazbám v nejvyšší míře tíhnou respondenti z oblastí vzdělávání a zdravotnictví. Jazykové znalosti, jakožto druhý faktor s nevyšší vahou, označili ve shodě respondenti z technických oborů a oborů vzdělávání a zdravotnictví. Ekonomicky zaměřené osoby vyhodnotily jako druhý nejrizikovější faktor vysoké vstupní náklady spojené s pobytem v zahraničí. Ačkoliv je zastoupení této odpovědi významné, v rámci obecné části jsme se přesvědčili, že na konečné rozhodnutí o pracovní migraci má v porovnání s ostatními faktory menší vliv. Skupina osob z ostatních blíže nedefinovaných oborů ohodnotila jako druhý nejobávanější faktor obavu z nedostatku sociální vazeb a osamělosti v cílové zemi. Nedostatek odbornosti naopak jako překážku práce v zahraničí shledávají respondenti jen zanedbatelně.

Tabulka 25 Demotivační faktory občanů ČR k práci v zahraničí dle oboru

Co Vás odrazuje od práce v zahraničí	Ekonomie	Technické obory	Vzdělávání, zdravotnictví	Ostatní
Odloučení od rodiny, partnera	56,9%	53,4%	76,3%	58,7%
Jazykové znalosti	23,7%	39,2%	48,8%	26,0%
Omezený přístup na zahraniční trh práce	28,1%	20,3%	11,3%	18,3%
Nedostatek odvahy, netroufám si na to	35,8%	33,6%	48,8%	37,5%
Neochota stěhovat se, pohodlnost	21,5%	22,8%	31,3%	13,5%
Obavy z nedostatku sociálních vazeb, osamělosti	30,7%	21,1%	36,3%	46,2%
Vysoké vstupní náklady spojené s pobytem v zahraničí	44,5%	37,5%	35,0%	38,5%
Náročná administrativa spojená s prací v zahraničí	4,7%	7,3%	8,8%	4,8%
Negativní minulá pracovní zkušenost	20,1%	21,6%	10,0%	14,4%
Nedostatek odbornosti	1,8%	1,3%	0,0%	1,0%
Celkem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 04/2010

5.4 Výsledky šetření v závislosti na úrovni vzdělání

Poslední rozbor výsledků dotazníkového šetření bude učiněn z pohledu úrovně vzdělání. Z tabulky 26 je možné vyvodit závěr, že s rostoucí úrovní vzdělání se snižuje zájem o pracovní migraci. Zatímco u středoškolsky vzdělaných osob projevilo zájem o práci v zahraničí 67,8 %, v případě osob s bakalářským titulem klesl podíl na 60,3 %. V případě respondentů s úplným vysokoškolským vzděláním šlo již jen o 40,4 %. Tento trend lze částečně připisovat i rostoucímu věku respondentů v rámci jednotlivých úrovní vzdělání. S rostoucí věkem přibývají i partnerské, rodinné a pracovní závazky, ze kterých je postupem věku stále těžší se vyvázat. Tyto závazky značně zvyšují náklady migrace, následně se projevují v demotivačních faktorech typu odloučení od rodiny, přátel, obava z nedostatku sociálních vazeb a osamělosti apod.

Tabulka 26 Zájem o práci v zahraničí dle úrovně vzdělání

Uvažujete o práci v zahraničí?	SŠ	VŠ - bakalářské	VŠ - úplné
Ano	67,8%	60,3%	40,4%
Ne	32,2%	39,7%	59,6%
Celkem	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 04/2010

V případě požadovaného výdělku v závislosti na úrovni dosaženého vzdělání zde platí zákonitost, že s rostoucím vzděláním platové požadavky rostou. Toto zjištění není nijak překvapující. Vysokoškolské vzdělání se pozitivně promítá do množství lidského kapitálu jedince, který je zaměstnavateli oceněn v podobě vyšší mzdy. Tento závěr potvrzuje teorie lidského kapitálu uvedená již v předchozí teoretické části práce.

Zatímco z okruhu osob s nejvyšším ukončeným středoškolským vzděláním přes 36 % respondentů akceptuje výdělek do 30 tis, v případě vysokoškolsky vzdělaných osob klesá podíl na 20,9 %. S rostoucím požadovaným výdělkem klesá zastoupení respondentů v rámci obou sledovaných skupin, avšak rychlost poklesu je vyšší v případě osob středoškolsky vzdělaných.

Tabulka 27 Požadovaný výdělek dle úrovně vzdělání

Jaký min. hrubý měsíční výdělek v Kč v zahraničí požadujete?	Celkem	% z celku	SŠ ¹	VŠ ²
Do 30 tis.	136	31,1%	36,6%	20,9%
31-40 tis.	123	28,1%	28,2%	28,1%
41-50 tis.	78	17,8%	17,6%	18,3%
51-60 tis.	36	8,2%	7,7%	9,2%
61-70 tis.	24	5,5%	3,9%	8,5%
71-100 tis.	24	5,5%	3,5%	9,2%
více než 100 tis.	16	3,7%	2,5%	5,9%
Celkem	437	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 04/2010

Pozn.¹ skupina SŠ zahrnuje osoby, které mají vzdělání středoškolské s maturitou a zároveň studenty VŠ prozatím bez titulu

Pozn.² skupina VŠ zahrnuje osoby se vzděláním vysokoškolským bakalářským a s úplným vysokoškolským

Na základě získaných výsledků o motivech respondentů k práci v zahraničí z hlediska úrovně vzdělání docházíme k závěru, že výdělkové pobídky mají vliv převážně na osoby s nižším vzděláním. S rostoucí úrovní kvalifikace roste význam nevýdělkových motivů. Zatímco 63,4 % středoškolsky vzdělaných respondentů je motivováno výdělkovými možnostmi, tento stejný motiv hraje roli u osob vysokoškolsky vzdělaných již jen ve 47,6 %.

Tabulka 28 Motivační faktory občanů ČR k práci v zahraničí dle úrovně vzdělání

Co Vás motivuje pracovat v dané zemi?	SŠ ¹	VŠ - bakalářské	VŠ - úplné
Lepší možnost výdělků	63,4%	56,8%	47,6%
Lepší možnost kariérního růstu v zahraničí	24,6%	19,7%	19,0%
Lepší možnost kariérního růstu do návratu do ČR	54,2%	55,3%	38,1%
Vylepšení jazykových dovedností	87,3%	87,9%	81,0%
Lepší možnost odborného rozvoje	33,5%	37,1%	52,4%
Poznat tamní kulturu a prostředí	71,5%	69,7%	71,4%
Získat mezinárodní kontakty	65,1%	56,8%	66,7%
Mám v cílové zemi rodinu, přátele	7,4%	8,3%	19,0%
Země je geograficky blízká	12,0%	11,4%	4,8%
Celkem	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 04/2010

Pozn.¹ skupina SŠ zahrnuje osoby, které mají vzdělání středoškolské s maturitou a zároveň studenty VŠ prozatím bez titulu

Nejčteněji uváděný faktor odrazující od práce v zahraničí je opět obava z odloučení od rodiny a partnera bez ohledu na úroveň dosaženého vzdělání. S výjimkou vysokoškolsky vzdělaných respondentů druhou nejvíce zastoupenou obavu představují vysoké vstupní náklady spojené s pobytem v zahraničí, což je možné u dvou sledovaných skupin vzhledem k nízkému věku připisovat úplné či částečné finanční závislosti na rodičích a nedostatku vlastních prostředků. Toto tvrzení potvrzuje i skutečnost, že u osob s úplným vysokoškolským vzděláním, které již vstoupily na pracovní trh, je tento podíl poloviční.

Tabulka 29 Demotivační faktory občanů ČR k práci v zahraničí dle úrovně vzdělání

Co Vás odrazuje od práce v zahraničí	SŠ ¹	VŠ - bakalářské	VŠ - úplné
Odloučení od rodiny, partnera	58,2%	54,8%	73,1%
Jazykové znalosti	29,1%	37,9%	32,7%
Omezený přístup na zahraniční trh práce	22,4%	23,7%	11,5%
Nedostatek odvahy, netroufám si na to	37,7%	34,2%	40,4%
Neochota stěhovat se, pohodlnost	20,5%	24,7%	21,2%
Obavy z nedostatku sociálních vazeb, osamělosti	32,0%	26,9%	32,7%
Vysoké vstupní náklady spojené s pobytem v zahraničí	43,7%	38,4%	19,2%
Náročná administrativa spojená s prací v zahraničí	3,8%	7,8%	17,3%
Negativní minulá pracovní zkušenost	20,3%	17,8%	7,7%
Nedostatek odbornosti	1,2%	1,4%	1,9%
Celkem	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření 04/2010

Pozn.¹ skupina SŠ zahrnuje osoby, které mají vzdělání středoškolské s maturitou a zároveň studenty VŠ prozatím bez titulu

ZÁVĚR

Svoboda volného pohybu pracovníků představuje významný posun ve zjednodušení podmínek zaměstnávání občanů členských států v rámci EU. První příležitost vyzkoušet výhody této svobody se občanům ČR naskytla již v roce 2004, kdy otevřely své trhy práce Velká Británie, Irsko a Švédsko. Tyto státy byly prvními průkopníky liberálního přístupu k pracovní migraci občanů nových členských států. Opačný postoj naopak zaujímají Rakousko a Německo, které se otevření domácích trhů práce urputně brání.

Na základě vývoje ekonomických ukazatelů a údajů o velikosti pracovní migrace směrem do Velké Británie a Irska se podařilo prokázat, že příliv zahraničních pracovníků se pozitivně promítá do celkového hospodářského růstu cílového státu na základě patrné korelace mezi počtem příchozích pracovníků a velikostí HDP. Příčina této silné závislosti je dána především charakterem migrujících pracovníků, kteří jsou komplementem obyvatelstva cílového státu, tj. zaplňují mezery na tamním trhu práce a přispívají tak k růstu ekonomiky, aniž by se negativně promítly do nárůstu nezaměstnanosti. Tyto závěry jsou podloženy údaji o vývoji míry nezaměstnanosti ve Velké Británii a Irsku v období nárůstu příchozích pracovníků ze států EU-8 od roku 2004, kdy se míry nezaměstnanosti držely na stabilních hodnotách bez ohledu na počet příchozích migrantů.

S přihlédnutím k aktuálnímu demografickému vývoji původních států EU-15 je možné vyvrátit obavu Rakouska a Německa z nadměrného přílivu pracovníků po otevření trhů práce státům EU-8. Stárnutí populace snižuje počet osob v ekonomicky aktivním věku, proto státy EU-15 pobízené snahou udržet růstový potenciál ekonomiky budou nuceny využít nabídky zahraničních pracovníků, kteří potřebný podíl ekonomicky aktivních osob alespoň dočasně zvýší. Zahraniční pracovníci budou do budoucna představovat nezbytný faktor hospodářského růstu. O neoprávněnosti obavy z nadměrného přílivu pracovníků mluví i skutečnosti, že problém stárnutí populace se týká i nových členských států, tudíž budoucí migrační potenciál ze států EU-8 se bude snižovat. Aktuální migrační potenciál pracovníků států EU-8 je výrazně omezen probíhající ekonomickou krizí, v důsledku které se řada pracovníků vrací do domácí ekonomiky. Obava z nadměrného využívání sociálního systému cílového státu byla dle zkušenosti Velké Británie vyvrácena na základě krátkodobé povahy pracovní migrace, která nedává dostatečný prostor pro zneužívání systému.

Stěžejní část práce představuje pátá kapitola, která byla vytvořena na základě výsledků dotazníkového šetření. Jeho úkolem bylo zjistit motivaci českých občanů k práci v zahraničí

v rámci sledované věkové kategorie 18-29 let a význam jednotlivých determinant, které se na motivaci výrazně podílejí. Z celkového upraveného počtu respondentů (690), kteří se šetření zúčastnili, přes 63 % osob vyjádřilo zájem o práci v zahraničí. Z celkového počtu respondentů se zájmem o práci v zahraničí však pouhá 1/3 učinila v rámci svého rozhodnutí konkrétní kroky. Celých 72 % respondentů se zájem o práci v zahraničí by dalo přednost krátkodobému pracovnímu pobytu do 1 roku. Z preferovaných cílových lokalit byly nejčteněji zastoupeny státy EU (67,4 %), významně byly zastoupeny i Spojené státy a Kanada s 17,8 %. Nejvyšší zájem ze zemí EU je o Velkou Británii (34,1 %). Důvody vysokého zájmu o tuto pracovní lokalitu lze spatřovat v příležitosti zdokonalení jazykových znalostí a v délce otevření pracovního trhu státům EU-8, která dala možnost vzniku sociálních sítí, které snižují náklady migrace respondentů. Druhé pomyslné místo obsadilo Německo se svými 21,6 %, zde sehrála významnou roli geografická blízkost a možnost vylepšení jazykových dovedností. Třetí pozici překvapivě obsadilo Španělsko.

Ze skupiny faktorů, které se pozitivně promítají do migračního zájmu, sehrála největší roli možnost zdokonalení jazykových znalostí. Na tuto otázku kladně odpovědělo 87 % respondentů se zájem o práci v zahraničí. Další významně zastoupené jsou odpovědi „poznat tamní kulturu a prostředí“, „získat mezinárodní kontakty“. Výdělkové motivy jsou až čtvrtou nejčastější odpovědí respondentů se zájem o práci v zahraničí. Nevýdělkové faktory mají tudíž na konečné rozhodnutí o pracovní migraci větší význam než samotné výdělkové pobídky. Stále nižší vliv výdělkových motivací lze očekávat i do budoucna, jelikož u nových členských států ve vztahu k původní EU-15 funguje tzv. „efekt dohánění“, kdy jsou vykazovány rychlejší hospodářské přírůstky méně vyspělých ekonomik, díky kterým se sbližují i mzdové diferenciály. Váha výdělkových motivů při rozhodování jedinců o pracovní migraci se bude do budoucna stále snižovat.

Demotivační faktory ve vztahu k pracovní migraci byly sledovány jak u osob se zájmem o práci v zahraničí, tak u osob bez zájmu. Z průzkumu vyplývá, že největší problém u obou skupin shodně představují sociální aspekty (58 %), jakými jsou rodinné a partnerské vazby. Nedostatek odvahy a jazykové znalosti jsou hned po sociálních aspektech nejdůležitějšími překážkami u osob bez zájmu o práci v zahraničí. Nejrozšířenějším jazykem je angličtina, kterou je schopno se s mírnými problémy domluvit 87,8 % dotázaných respondentů. Němčinu na stejné úrovni ovládá 48 %. Osoby se zájmem naopak vnímají silně demotivačně vysoké vstupní náklady spojené s pobytem v zahraničí.

Závěrem lze říci, že obavy Rakouska a Německa z otevření domácích trhů práce se ukázaly jako neopodstatněné. Dle zkušeností Velké Británie a Irska míra nezaměstnanosti

zůstala nezávislá na počtu příchozích pracovníků z EU-8, mzdy zůstaly v dlouhodobém horizontu rovněž konstantní, sociální systém nevykazoval výrazně zvýšené zatížení. Na základě demografického vývoje, příjmové konvergence, aktuálně probíhající ekonomické krize a výsledků dotazníkového šetření nelze očekávat v současnosti ani v blízké budoucnosti výrazný potenciál v oblasti pracovní migrace do států EU.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie, výzkumné zprávy:

Accession Monitoring Report May 2004 – March 2009. [online]. 2004 [cit. 2010-05-09]. Dostupný z WWW:

http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/aboutus/reports/accession_monitoring_report/.

BAŠTÝŘ, Ivo, et al. *Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské Unie*. Brno. 2005. 334 s. ISBN 80-120-37722-9.

BAUER, Thomas K.; ZIMMERMANN, Klaus F. Assessment of Possible Migration Pressure and its Labour Market Impact Following EU Enlargement to Central and Eastern Europe. *A Study for the Department for Education and Employment, United Kingdom* [online]. 1999, [cit. 2010-04-18]. Dostupný z WWW:

www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/.../iza_report_03.pdf.

BECKER, Gary S. Investment in Human Capital : A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy* [online]. 1962, Vol. 70, No. 5, [cit. 2010-04-18]. Dostupný z WWW:

<http://www.jstor.org/stable/1829103>.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha : Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.

JANDL, Michael; KRALER, Albert. Austria: A Country of Immigration? *Migration Information Source* [online]. 2003. [cit. 2010-05-12]. Dostupný z WWW:

<http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?ID=105>

Komise ES. *Dopad volného pohybu pracovníků v kontextu rozšíření EU*. [online]. 2008. [cit. 2010-05-12]. Dostupný z WWW:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/6949/Zprava_EK_k_VPO_CS.pdf

KRUGMAN, Paul R., OBSTFELD, Maurice. *International economics : Theory and Policy*. 4th edition. [s.l.] : Addison-Wesley, 1996. 766 s. ISBN 0-673-52497-3.

OEZCAN, Veysel. Germany: Immigration in Transition. *Migration Information Source* [online]. 2005. [cit. 2010-05-12]. Dostupný z WWW:

<http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?ID=235>

PAVLÍK, Zdeněk. *Mnohojazyčný demografický slovník*. Praha : Česká demografická společnost, 2005. 182 s. ISBN 80-239-4864-4.

RUHS, Martin; QUINN, Emma. Ireland: From Rapid Immigration to Recession. *Migration Information Source* [online]. 2009. [cit. 2010-05-12]. Dostupný z WWW:

<http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?ID=740>.

SOMERVILLE, Will; SRISKANDARAJAH, Dhananjayan; LATORRE, Maria. United Kingdom : A Reluctant Country of Immigration. *Migration Information Source* [online]. 2009, [cit. 2010-05-11]. Dostupný z WWW: <http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?ID=736>.

SJAASTAD, Larry A. The Costs and Returns of Human Migration. *The Journal of Political Economy*. 1962, Vol. 70, No. 5, s. 80-93. Dostupný z WWW: <http://www.jstor.org/stable/1829105>.

ŠNAIDAUF, Jan. *Arabské národnostní menšiny v Německu na pozadí současné diskuse o imigraci, integraci a multikulturalismu* [online]. Asociace pro mezinárodní otázky, 2005 [cit. 2010-05-16]. Dostupné z WWW: <http://www.amo.cz/publikace/arabske-narodnostni-mensiny-v-nemecku-na-pozadi-soucasne-diskuse-o-imigraci-integraci-a-multikulturalismu-1.html>

The global economic crisis and migrant workers: impact and response / Ibrahim Awad; International Labour Office, International Migration Programme. Geneva: ILO, 2009. 85 s. Dostupný z WWW: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_112967.pdf.

URBAN, Luděk. *Evropský vnitřní trh a příprava České republiky na začlenění*. Praha : Linde Praha, 2002. 247 s. ISBN 80-7201-330-0.

VAVREČKOVÁ, Jana; BAŠTÝŘ, Ivo. *Působení fenoménu brain drain v ČR a výdělková motivace odborníků k práci v zahraničí* [online]. Praha : VÚPSV, 2009 [cit. 2010-04-28]. Dostupné z WWW: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_303.pdf. ISBN 978-80-7416-049-3.

Elektronické zdroje:

ČT24 [online]. 2009 [cit. 2010-04-26]. Rakousko definitivně rozhodlo: Pracovní trh zůstane Čechům zavřený. Dostupné z WWW: <http://www.ct24.cz/ekonomika/evropa/45836-rakousko-definitivne-rozhodlo-pracovni-trh-zustane-cechum-zavreny/video/1/>

ČT24 [online]. 2009 [cit. 2010-04-26]. Německo: práce jen pro vzdělané. Dostupné z WWW: <http://www.ct24.cz:8003/ekonomika/22144-nemecko-prace-jen-pro-vzdelane/video/2/>

Department of Social Protection. [online]. [cit. 2010-05-09]. Total Allocation of PPS Numbers by Nationality - All Countries - 2000 to 2009. Dostupný z WWW: http://www.welfare.ie/EN/Topics/PPSN/Documents/PPSN_All_Years.pdf

EUobserver [online]. [cit. 2010-05-09]. Austria eyes language tests for migrants. 2009. Dostupný z WWW: <http://euobserver.com/9/29165>

Eures [online]. 2009 [cit. 2010-04-26]. Volný pohyb: Rakousko. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=free&lang=cs&countryId=AT&fromCountryId=CZ&accessing=0&content=1&restrictions=1&step=2>

Eures [online]. 2009 [cit. 2010-04-26]. Platné bilaterální dohody České republiky. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/bilateralni_dohody

Euroskop [online]. 2005 [cit. 2010-04-27]. Práva zaměstnanců v EU. Dostupné z WWW: <http://www.euroskop.cz/616/sekce/prava-zamestnancu-v-eu/>.

MPSV [online]. 2009 [cit. 2010-04-26]. Přečasná období pro volný pohyb pracovníků. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/1282>.

MPSV [online]. 2009 [cit. 2010-04-26]. Volný pohyb osob. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/1280>.

MPSV [online]. 2009 [cit. 2010-05-02]. Vydávání povolení k zaměstnání pro cizince se zpřísní. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/8662>.

OECD. [online]. 2009 [cit. 2010-05-02]. International Migration Data 2009. Dostupné z WWW: http://www.oecd.org/document/52/0,3343,en_2649_33931_42274676_1_1_1_37415,00.html

Worker Registration Scheme. [online]. [cit. 2010-05-08]. Home Office: UK Border Agency. Dostupné z WWW: <http://ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/eea/wrs/workers>.

National Insurance Number Allocations to Adult Overseas Nationals Entering the UK for 2008-2009. [online]. [cit. 2010-05-08]. Department for Work and Pensions. Dostupné z WWW: http://research.dwp.gov.uk/asd/asd1/tabtools/nino_allocations_aug09.pdf

UK Border Agency [online]. 2006, [cit. 2010-05-09]. A points-based system: making migration work for Britain. Dostupný z WWW: <http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/newsarticles/2006/pointsbasedsystem>.

UK Border Agency [online]. 2006, [cit. 2010-05-09]. Changes to Tier 1 and Tier 2 of the Points-based system. Dostupný z WWW: <http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/news/statement-of-policy>.

UK Border Agency [online]. 2006, [cit. 2010-05-09]. How the points-based system works. Dostupný z WWW: <http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/managingborders/managingmigration/apointsbasedsystem/howitworks>

Příloha č.V Akt o podmínkách přistoupení ČR [cit. 2010-04-01]. Dostupné z WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1365/priloha_V.pdf

Nařízení Rady EHS Č. 1612/68 O volném pohybu pracovníků a jejich rodinných příslušníků uvnitř Společenství. [cit. 2010-04-01]. Dostupné z WWW: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1968R1612:20060430:CS:PDF>

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků volně se pohybovat a pobývat na území členských států. [cit. 2010-04-01]. Dostupné z WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/6966/2004-38_CS.pdf

Smlouva o založení Evropského společenství. [cit. 2010-04-01]. Dostupné z WWW: <http://www.euroskop.cz/gallery/5/1749-8ca9577b53a4deb6f8c87820d1ea31b7.pdf>

SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A PŘÍLOH

Tabulky

Tabulka 1 Přechodná období vztahující se na občany ČR	24
Tabulka 2 Vývoj přechodných opatření vůči občanům ČR	25
Tabulka 3 Parametry kategorie vysoce vzdělaných (Tier 1)	30
Tabulka 4 Počty schválených žádostí ve WRS podle národnosti států EU-8	31
Tabulka 5 Vývoj ekonomických ukazatelů ve VB a počtu schválených žádostí WRS	32
Tabulka 6 Počty přidělených PPSNs dle národnosti států EU-8	36
Tabulka 7 Vývoj ekonomických ukazatelů v Irsku a počtu udělených žádostí o PPSN	37
Tabulka 8 Vývoj ekonomických ukazatelů v Německu a počtu zahraničních pracovníků	44
Tabulka 9 Vývoj ekonomických ukazatelů v Rakousku a počtu zahraničních pracovníků	48
Tabulka 10 Respondenti dle vzdělání	53
Tabulka 11 Respondenti dle oboru	53
Tabulka 12 Kroky učiněné respondenty vypovídající o aktuálnosti jejich zájmu	54
Tabulka 13 Časový horizont odchodu	55
Tabulka 14 Předpokládaná délka pobytu	56
Tabulka 15 Motivační faktory občanů ČR k práci v zahraničí	59
Tabulka 16 Požadovaný příjem v závislosti na formě pracovního úvazku	60
Tabulka 17 Výdělkové diferenciály mezi ČR a vybranými státy	61
Tabulka 18 Jazykové znalosti dotázaných respondentů	64
Tabulka 19 Poměr respondentů s jazykovými znalostmi od úrovně 3 a výše	65
Tabulka 20 Zájem o práci v zahraničí dle oboru	65
Tabulka 21 Obor pracovní činnosti	66
Tabulka 22 Potencionální cílové země migrantů dle oborů	66
Tabulka 23 Požadovaný příjem dle oboru	67
Tabulka 24 Motivační faktory občanů ČR k práci v zahraničí dle oboru	67
Tabulka 25 Demotivační faktory občanů ČR k práci v zahraničí dle oboru	68
Tabulka 26 Zájem o práci v zahraničí dle úrovně vzdělání	69
Tabulka 27 Požadovaný výdělek dle úrovně vzdělání	70
Tabulka 28 Motivační faktory občanů ČR k práci v zahraničí dle úrovně vzdělání	70
Tabulka 29 Demotivační faktory občanů ČR k práci v zahraničí dle úrovně vzdělání	71

Grafy

Graf 1 Vývoj míry nezaměstnanosti a růstu HDP ve VB s vazbou k počtu schválených žádostí WRS	33
Graf 2 Vývoj míry nezaměstnanosti a růstu HDP v Irsku s vazbou k počtu udělených žádostí o PPSN.....	38
Graf 3 Vývoj míry nezaměstnanosti a růstu HDP v Německu s vazbou k podílu zahraničních pracovníků	45
Graf 4 Vývoj míry nezaměstnanosti a růstu HDP v Rakousku s vazbou k podílu zahraničních pracovníků	49
Graf 5 Potencionální cílové země migrantů	57
Graf 6 Potencionální cílové země EU (%)	58
Graf 7 Motivační faktory práce v zahraničí.....	59
Graf 8 Demotivační faktory práce v zahraničí	63

Přílohy

Příloha 1 Dotazník: Motivace českých občanů k práci v zahraničí.....	80
--	----

PŘÍLOHY

Příloha 1 Dotazník: Motivace českých občanů k práci v zahraničí

Uvažujete o práci v zahraničí?	Ano
	Ne
Pohlaví	Muž
	Žena
Věk	18-24
	25-29
	30-34
	35-39
	40-44
	45-49
	50-54
	55-59
	60+
Z jakého kraje pocházíte?	Hlavní město Praha
	Jihočeský
	Jihomoravský
	Karlovarský
	Vysočina
	Královehradecký
	Liberecký
	Moravskoslezský
	Olomoucký
	Pardubický
	Plzeňský
	Středočeský
	Ústecký
Zlínský	
Nejvyšší ukončené vzdělání	Základní
	Vyučen
	Středoškolské s maturitou
	Středoškolské s maturitou + student VŠ (prozatím bez titulu)
	Vysokoškolské bakalářské

	Vysokoškolské úplné (inženýřské, magisterské, doktorské)
V jakém oboru studujete/pracujete	Zdravotnictví a sociální péče
	Vzdělávání
	Ubytování a stravování
	Ekonomie
	Technické obory
	Doprava
	Jiný
Učinil/a jste již nějaké kroky v tomto směru?	Ano
	Ne, ale chystám se tak učinit
	Ne, není to aktuální
Jaké kroky jste učinil/a? (možnost více odpovědí)	Hledám práci na internetu
	Hledám práci pomocí agentury
	Hledám práci přes příbuzné, známé
	Nalezl/a jsem informace o pracovních možnostech
	Oslovil/a jsem potenciálního zaměstnavatele v zahraničí
	Zajistil/a jsem potřebné formality k odjezdu
Jakou předpokládáte délku pobytu?	Do 3 měsíců
	Od 3 měsíců do 1 roku
	Od 1 roku do 2 let
	2 roky a více
V jakém časovém horizontu plánujete odjezd za prací?	Do půl roku
	V rozmezí 0,5-1 rok
	V rozmezí 1-2 roky
	Později
	Nevím
V jaké zemi máte v úmyslu pracovat?	Země EU
	Země Evropy - nečlenská země EU
	USA/Kanada
	Austrálie/Nový Zéland
	Jiná země
Jaká země EU?	Belgie
	Dánsko
	Finsko
	Francie

	Irsko
	Itálie
	Kypr
	Lucembursko
	Malta
	Německo
	Nizozemsko
	Portugalsko
	Rakousko
	Řecko
	Španělsko
	Švédsko
	Velká Británie
	Jiná
	Jakou formu práce upřednostňujete?
	Plný úvazek s pobytem v zahraniční zemi
	Plný úvazek s pravidelným dojížděním do cílové země (tzv. pendlerství)
V jakém oboru máte zájem pracovat?	Ve stejném oboru, ve kterém pracuji/studuji v ČR
	Jiný obor
Jaký min. hrubý měsíční výdělek v Kč v zahraničí požadujete?	Do 30 tis.
	31-40 tis
	41-50
	51-60
	61-70
	71-80
	81-90
	91-100
	více než 100
Co Vás motivuje pracovat v dané zemi? (možnost zaškrtnout více odpovědí)	Lepší možnost výdělků
	Lepší možnost kariérního růstu v zahraničí
	Lepší možnost kariérního růstu po návratu do ČR
	Vylepšení jazykových dovedností
	Lepší možnost odborného rozvoje
	Poznat tamní kulturu a prostředí
	Získat mezinárodní kontakty

Co Vás odrazuje od práce v zahraničí? (možnost zaškrtnout více odpovědí)	Mám zde rodinu, přátele
	Země je geograficky blízká
	Dobrá situace na trhu práce v daném oboru
	Odloučení od rodiny, partnera
	Jazykové znalosti
	Omezený přístup na zahraniční trh práce
	Nedostatek odvahy, netroufám si na to
	Neochota stěhovat se, pohodlnost
	Obavy z nedostatku sociálních vazeb, osamělosti
	Vysoké vstupní náklady spojené s pobytem v zahraničí
	Mám zde dobré pracovní místo, lepší bych nenašel/nenašla
	Náročná administrativa spojená s prací v zahraničí
	Negativní minulá pracovní zkušenost
	Nedostatek odbornosti
	Vzdálenost
Oznámkuje Vaše jazykové znalosti od 1-5 kde:	Angličtina
1 = vynikající znalost na úrovni rodilého mluvčího	Němčina
2 = komunikativní úroveň	Francouzština
3 = dorozumění s mírnými problémy	Španělština
4 = umí jen jednotlivá slova	Italština
5 = neovládá jazyk vůbec	Ruština