

Univerzita Karlova
Přírodovědecká fakulta

Studijní program: Geografie
Studijní obor: Sociální geografie a regionální rozvoj



Mgr. Ondřej Valenta

UPLATNĚNÍ POTENCIÁLU VYSOKOŠKOLSKY VZDĚLANÝCH ZAHRANIČNÍCH
PRACOVNÍKŮ NA ČESKÉM TRHU PRÁCE

UTILIZATION OF EDUCATIONAL ATTAINMENT OF FOREIGN MIGRANT WORKERS IN
THE CZECH LABOUR MARKET

Dizertační práce

Školitel: Prof. RNDr. Dušan Drbohlav, CSc.

Praha, 2018

Charles University

Faculty of Science

Study programme: Geography

Branch of study: Social Geography and Regional Development



Mgr. Ondřej Valenta

UTILIZATION OF EDUCATIONAL ATTAINMENT OF FOREIGN MIGRANT WORKERS IN
THE CZECH LABOUR MARKET

UPLATNĚNÍ POTENCIÁLU VYSOKOŠKOLSKY VZDĚLANÝCH ZAHRANIČNÍCH
PRACOVNÍKŮ NA ČESKÉM TRHU PRÁCE

Doctoral thesis

Supervisor: Prof. RNDr. Dušan Drbohlav, CSc.

Prague, 2018

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto dizertační práci napsal samostatně, ve spolupráci se svým školitelem, vedoucím týmu GEOMIGRACE. Dále prohlašuji, že veškeré použité zdroje a literatura jsou ve všech částech práce řádně citovány. Tato práce je využita výlučně na katedře sociální geografie a regionálního rozvoje Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy jako závěrečná práce k získání doktorského titulu.

Odborné články, které tvoří součást dizertační práce:

1. VALENTA, O. (2013): Politika získávání vysoce kvalifikovaných pracovníků ze třetích zemí do Česka. ERGO, 8 (2), s. 18-25.

Autorský podíl: 100 %

2. VALENTA, O. (2015): (Ne)využití lidského kapitálu Ukrajinců v Česku. In: Drbohlav, D. (ed.): Ukrajinská pracovní migrace v Česku: Migrace – Remittance – (Rozvoj). Karolinum, Praha 2015, s. 161-182.

Autorský podíl: 100 %

3. VALENTA, O., DRBOHLAV, D. (2018a): Míra (ne)využití vzdělanostního potenciálu zahraničních pracovníků v Česku. Fórum sociální politiky 2018(2), s. 2-9.

Autorský podíl: 67 %

4. VALENTA, O., DRBOHLAV, D. (2018b): Mismatch of Tertiary Educated Migrant Workers in Czech Labour Market from the Longitudinal and Spatial Perspective (with a Special Regard to Ukrainians). Moravian Geographical Reports, v recenzním řízení.

Autorský podíl: 67 %

V Praze dne 30. června 2018

.....
Ondřej Valenta

Poděkování

Na tomto místě chci poděkovat především svému školiteli, prof. Dušanu Drbohlavovi za konstruktivní vedení mé strastiplné cesty postgraduálním studiem a zpracováním této dizertační práce. Jsem mu za jeho celkový přístup nesmírně vděčný.

Obsah

Abstrakt.....	9
Abstract	10
1. Úvod	11
1.1. Širší zarámování tématu	11
1.2. Cíle výzkumu.....	13
1.3. Předmět výzkumu a použitá terminologie	14
2. Teoreticko-metodologický rámec	18
2.1. Koncepční zarámování využití lidského kapitálu migrantů	18
2.1.1. Koncepční přístupy.....	18
2.1.2. Podmíněnosti využití lidského kapitálu migrantů v cílové zemi.....	21
2.2. Použitá statistická data.....	23
2.3. Hlavní metodologické přístupy	24
3. Shrnutí jednotlivých odborných článků	26
4. Závěr	32
4.1. Shrnutí	32
4.2. Další směry výzkumu a doporučení	33
5. Seznam použité literatury	36
6. Publikované články.....	43

Abstrakt

Tato dizertační práce je zaměřena na jedno z nejaktuálnějších témat v oblasti mezinárodní pracovní migrace, a tím je problematika využití vzdělanostního potenciálu vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovníků na trhu práce v hostitelské zemi, především pak míra jejich převzdělanosti. Věnuje se konkrétně situaci na českém trhu práce v období let 2009 až 2016. Díky přístupu k unikátní sadě neveřejných statistických dat se v českém prostředí jedná o jeden z prvotních kvantitativně zaměřených empirických výzkumů v této oblasti, doplněný o kvalitativní aspekty analýzy.

Výsledky výzkumu ukazují, že míra využití vzdělanostního potenciálu těchto pracovníků na českém trhu práce se na nejobecnější úrovni pohybuje okolo 70-80 %, přičemž podíl i počet převzdělaných pracovníků od roku 2009 stoupá. Rozdíly v míře převzdělanosti se pak zásadně liší mezi zahraničními pracovníky na úrovni jednotlivých občanství.

Výsledná míra převzdělanosti vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovníků je na českém trhu práce způsobena především širšími sociálními a ekonomickými faktory. Je to zejména nízká vertikální mobilita vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovníků na trhu práce – pro uplatnění jejich vzdělanostního potenciálu je zásadní pozice, kterou na českém trhu práce při svém příchodu obsadí. Podstatné jsou i další charakteristiky trhu práce, jako je například míra nezaměstnanosti nebo odvětvová struktura. Až druhotný vliv mají demografické a sociální charakteristiky daného pracovníka, v kombinaci s integrační strategií, kterou na trhu práce volí.

Na tyto skutečnosti jsou českou státní správou reagovány nedostatečně. Opatření s cílem dostat na český trh práce vysoce kvalifikované zahraniční pracovníky sice existují, ale směřují zejména „ven“, s cílem přilákat na vysoce kvalifikované pozice tyto pracovníky ze zahraničí. Tyto snahy tak opomíjejí vysoce kvalifikované zahraniční pracovníky, kteří jsou na českém trhu práce již aktivní, a nepřímo tak udržují a posilují současný stav, kdy část zahraničních pracovníků nachází uplatnění v pozicích, které neodpovídají jejich kvalifikaci.

Úvod práce tvoří popis kontextu a opodstatnění zvoleného tématu, které je posléze ukotveno v teoretickém a metodologickém rámci. Základ práce tvoří čtyři tematicky propojené články, vydané jak v odborných časopisech, tak i jako součást monografie. Závěr práce tvoří shrnutí výsledků výzkumu, které je doplněno o doporučení v oblasti jak dalších výzkumných aktivit, tak i v oblasti řízení oblasti mezinárodní migrace a integrace v Česku.

Abstract

This doctoral thesis addresses one of the most significant topics in contemporary research in international migration; that is the education-occupation mismatch of highly qualified foreign workers in the labour market of a host country. The thesis focuses on the situation in the Czech labour market in the time-period between 2009 and 2016. By the possibility to utilize a unique set of non-public, anonymized individual data on foreign employment this thesis provides a first thorough empirical evidence on the level of mismatch of skilled migrant workers in the Czech labour market, with a dominant focus on quantitative approach to the given issue.

Results of the research reveal that the mismatch between the migrant employees' attained (tertiary) and required education at their job occupations on the Czech labour market does exist and it is encountered by 20-30 % of tertiary educated foreign workers; moreover, level of mismatch has been gradually increasing over the given time-period. The differences in the level of mismatch then fundamentally differ across particular citizenship groups.

The resulting level of mismatch of highly skilled foreign workers in the Czech labour market seems to be driven predominantly by broader social and economic drivers. More specifically, these are particularly a limited vertical mobility of the workers in the labour market – the point of entry into the Czech labour market thus seems to be the most significant factor; additionally, rate of unemployment or regional economic structures are of a significant importance too. Demographic and social characteristics at the individual migrants' level in combination of pursued integration practices and strategies in the labour market are only of a secondary influence.

These issues are addressed by the relevant policies inadequately in Czechia. A number of measures aiming at attracting highly qualified foreign workers to highly qualified positions in the labour market do exist in Czechia; nevertheless, they are oriented outwards, to potential migrants abroad. These efforts thus neglect the highly qualified foreign workers already active in the Czech labour market and result in retaining the unfavourable situation in which 20-30 % of highly skilled foreign workers face education-occupation mismatch.

The content of the doctoral thesis unfolds as follows: the introductory part focuses on justifying the topic by describing broader social and economic context, in which it takes place. This is followed by description and discussion of the conceptual and methodological framework. The heart of the thesis includes four scientific contributions addressing the issue of education-occupation mismatch of highly skilled foreign workers in the Czech labour market from various aspects. The concluding part provides a summary of the most important results of the research as well as recommendation as to further research and policy in the area of international migration and integration in Czechia.

1. Úvod

1.1. Širší zarámování tématu

Současná mezinárodní pracovní migrace do Česka se odehrává v kontextu širokého spektra společenských, ekonomických i environmentálních procesů a trendů, které se navzájem ovlivňují a které zpětně ovlivňují i podobu a charakter mezinárodní migrace. Mezinárodní migrace sama o sobě je komplexní a interdisciplinární téma, pohybující se na pomezí sociální geografie, ekonomie, sociologie, práva, demografie, historie, psychologie, politologie, urbanismu, sociální antropologie nebo environmentálních věd. Vyšší stupeň komplexnosti mu pak dodává interakce s různorodou dynamikou těchto procesů a trendů, s vlastním relativně samostatným tempem vývoje a rozdílnými, geograficky podmíněnými dopady.

Mezi nejvýznamnější procesy¹ patří v první řadě stárnutí populace, která probíhá s různou intenzitou v téměř všech vyspělých zemích (Commission 2005). V Česku se tento proces projevuje z obou stran věkové struktury, tedy vlivem nízké míry porodnosti a prodlužováním naděje dožití. Ve výsledku dochází od roku 2009 ke snižování podílu obyvatel v produktivním věku, zejména na úkor obyvatel v post-produktivním věku, což má přímý dopad na trh práce (Burcin, Drbohlav, Kučera 2008, ČSÚ 2017b).

Stárnutí populace probíhá souběžně s nastupujícím trendem přechodu ekonomik vyspělých zemí na hospodářství, založených na znalostech, inovacích a výsledcích zrychlujícího se technologického pokroku. V této souvislosti je relevantní zejména nástup tzv. Průmyslu 4.0², který čím dál více prostupuje mnoha hospodářskými odvětvími a sektory³ a očekává se, že v dohledné době způsobí zásadní transformaci trhu práce (jak změn v odvětvové struktuře, tak i změn v charakteru práce). Tento nastupující proces je aktuální i pro Česko – je jednak výsledkem přirozeného trendu přibližování se ekonomické struktuře a výkonnosti západoevropských států, tak i proklamovaným cílem národní strategie mezinárodní konkurenceschopnosti (Ministerstvo 2011). Očekávané dopady tohoto trendu na ekonomiku Česka budou pravděpodobně zásadnější; např. podle OECD je vzhledem ke své hospodářské struktuře s dominantní pozicí tzv. „mid-tech“ sektorů vlivem nastupující digitalizace a automatizace práce různými způsoby ohroženo přibližně asi 44 % pracovních míst, což je spolu se Slovenskem nejvíce ze zemí OECD (Arntz, Gregory, Zierahn 2016).

¹ Mezi významné trendy s potenciálem dalšího růstu významnosti i pro českou migrační realitu lze nepochybně zařadit i globální změnu klimatu.

² Průmysl 4.0 je označením pro čtvrtou průmyslovou revoluci, která v současnosti probíhá především ve vyspělých zemích a která v souvislosti s nástupem moderních technologií (založených na informačních a komunikačních technologiích nebo umělé inteligenci) změní povahu mnoha hospodářských odvětví a bude mít i celospolečenské dopady (Ministerstvo 2017).

³ Nástup digitalizace a automatizace bude mít i nerovnoměrný prostorový dopad (Ministerstvo 2017).

Výsledkem těchto procesů je existence strukturálního deficitu, který je tvořen nedostatkem určitých kvalifikací a profesí ve vybraných odvětvích⁴, se kterým se mnohé vyspělé země, včetně Česka, potýkají (Kuchař 2007). Český trh práce má navíc svá specifika – lze jej obecně charakterizovat jako málo flexibilní (zejména vlivem nižší prostorové mobility pracovní síly), relativně vyšším zdaněním práce (OECD 2018), specifickým systémem sociálního zabezpečení a komplikovanou pracovní legislativou (např. Večerník 2006). Tato specifika způsobila, že od období ekonomické konjunktury (zhruba od roku 2003) začal být na českém trhu práce rostoucí nedostatek některých vysoce kvalifikovaných profesí, způsobený i vlivem neschopnosti vzdělávacího systému produkovat potřebnou strukturu absolventů (Baršová 2008).

Nedílnou součástí této mozaiky strukturálních změn jsou migrační procesy rozličných podob jako výslednice jejich působení. Obecně platí, že charakter role mezinárodní migrace je vzhledem k jejím různým formám, pohybům a prostředích, ve kterých se odehrává, nejednoznačný (De Haan 1999). V rámci popsaného kontextu je mezinárodní (a především ekonomická) migrace z hlediska státní politiky (normativně) stále více chápána jako nástroj pro zmírnění negativních dopadů výše zmíněných trendů. Za prvé, na nejobecnější úrovni se na základě konceptu náhradové migrace (tzv. replacement migration) stává dílčím (a velmi omezeným) nástrojem zabráňujícím příliš rychlému stárnutí populace (Kučera, Burcin, Drbohlav 2008, Schováňková 2013a). Za druhé, z hlediska migrace pracovníků vybraných kvalifikací je nástrojem pro saturaci poptávky na trhu práce v sektorech, které se pro domácí pracovní sílu stávají neatraktivními (Piore 1979). Za třetí, ve stále větší míře se stává nástrojem pro zvyšování inovačního potenciálu ekonomik a tím i součástí širších koncepcí hospodářského rozvoje a nástrojů posilování konkurenceschopnosti a inovační výkonnosti (Kahanec et al. 2017, Blažek, Uhlíř 2011, OECD 2001, in Schováňková 2013a). V posledně zmíněném ohledu stoupá význam vysoce kvalifikovaných pracovníků – pro mnoho vyspělých zemí se imigrace těchto pracovníků stává žádoucím cílem již od 90. let minulého století, což se projevovalo prostřednictvím zavádění různých typů cílených politik. V zásadě lze rozlišit několik základních typů těchto politik (podle Kostecká, Bernard, Kostecký 2007):

- Politiky snažící se udržet vlastní vysoce kvalifikované pracovníky;
- Politiky snažící se o získání vysoce kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí;
- Politiky snažící se znovu využít schopností vysoce kvalifikovaných pracovníků, kteří odešli do zahraničí.

V Česku se tyto snahy začaly projevovat více na konci prvního desetiletí 21. století, a to především prostřednictvím zavedení opatření na přilákání zahraničních pracovníků vybraných kvalifikací. Navazuje se tak na bohatou historii ekonomické migrace, která byla tradiční součástí podoby

⁴ A naopak jejich přebytkem v jiných odvětvích (Kuchař 2007).

mezinárodní migrace do Československa a od roku 1993 do Česka. Zejména v období politické, ekonomické a společenské transformace její význam narostl a Česko se relativně rychle stalo imigrační zemí. Již od devadesátých let 20. století docházelo v Česku k víceméně⁵ konstantnímu zvyšování počtu mezinárodních migrantů/cizinců (Drbohlav, Valenta 2014b).

V současné době je mezinárodní migrace vnímána jako kontroverzní téma, které se ve společnosti vlivem politického zneužívání, nejednotnosti v používaných termínech a výsledného „splývání“ jednotlivých forem migrace a typů migrantů (typicky např. ekonomických migrantů a uprchlíků) stalo předmětem emočně vyhocené a polarizované veřejné diskuse. Nepředpojatá debata a výzkum tématu ekonomické migrace a zejména pak migrace kvalifikované pracovní síly tím nabyly ještě větší relevance.

1.2. Cíle výzkumu

Charakter spektra výše zmíněných trendů a jejich současný a očekávaný dopad na českou ekonomiku, společnost a migrační realitu tvoří základ pro tematické zacílení této dizertační práce. Celkové postihnutí vysoké komplexity dopadů těchto trendů však stojí za jejími ambicemi i možnostmi. Cíl této práce je skromnější: je jím zmapování oné třetí role ekonomické migrace, tedy mezinárodní migrace vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovníků a jejich integrace na český trh práce z hlediska uplatnění jejich vzdělanostního a kvalifikačního potenciálu. Tato dizertační práce tedy analyzuje jak relevantní legislativní prostředí a politiky, tak se prostřednictvím empirického, kvantitativně pojatého výzkumu snaží postihnout míru využití (či v prostředí českého trhu práce spíše nevyužití) tohoto potenciálu zahraničních pracovníků napříč vybranými občanstvími.

Svým zaměřením navazuje tato práce na nepočetné výzkumy vzdělanostně-kvalifikační struktury migrantů, které byly v prostředí české migrační reality provedeny. Mezi nejvýznamnější patří kvalitativní sondy a šetření Leontiyevy (2012, 2014); částečně se této problematiky dotkli např. Drbohlav, Dzúrová 2007, Drbohlav et al. 2010 nebo Ezzedine 2012. Tato práce a dosavadní výzkumné úsilí autora ve spolupráci s výzkumnou skupinou GEOMIGRACE rozšiřuje toto poznání především o kvantitativní a longitudinální pohled (více v kapitole 2.3), jenž v kombinaci s použitými daty (kapitola 2.2) poprvé umožňuje „reprezentativní zmapování“ tohoto fenoménu. Význam této práce lze tedy spatřovat v položení empirického a obecně platnějšího znalostního základu pro navazující výzkumnou činnost v této oblasti. Její širší využitelnost je zároveň spatřována i v oblasti veřejné správy jako odborný podklad pro vhodnější zacílení především migrační a integrační politiky a politiky zaměstnanosti.

⁵ Výjimku tvoří vývoj počtu cizinců s dlouhodobým pobytem, čili převážně ekonomických migrantů, v obdobích ekonomických krizí – let 1999 – 2000 a 2008 – 2010. Tento typ migrantů je obecně náchylnější na dopady vnějších vlivů např. společenského, legislativního či ekonomického charakteru.

Úvod práce tvoří popis kontextu a opodstatnění zvoleného tématu a předmětu výzkumu, které jsou posléze blíže definovány. Další část práce tento výzkum ukotvuje v teoretickém a metodologickém rámci, po kterém následuje diskuse statistických dat jako základu pro empirický výzkum v této práci. Základ práce tvoří čtyři tematicky propojené články, vydané jak v odborných časopisech, tak i jako součást monografie. Poslední z těchto článků je v době odevzdání této práce v recenzním řízení. Závěr práce tvoří shrnutí výsledků výzkumu, které je doplněno o doporučení jak v oblasti zaměření navazujících výzkumných aktivit, tak i v oblasti řízení mezinárodní migrace a integrace v Česku.

1.3. Předmět výzkumu a použitá terminologie

V rámci tohoto cíle je nezbytné specifikovat předmět výzkumu prostřednictvím jasně vymezených definic, se kterými dále pracuji a které jsou v této práci používány. Předmět výzkumu je z pohledu vybraných aspektů vymezen takto:

- Geograficky – zabývá se výhradně perspektivou hostitelské země; v rámci ní jsou analýzy prováděny jak na národní, tak na okresní (LAU 1⁶) úrovni.
- Časově – období, které tato práce pokrývá, jsou roky 2009-2016. Toto období bylo zvoleno zejména proto, aby byl zachycen vývoj migrace ve specifickém ekonomickém kontextu – na počátku tohoto období byla česká ekonomika vlivem dopadů globální finanční krize v recesi, z níž se v průběhu tohoto období dostávala, zatímco od roku 2013 do současnosti zažívá období poměrně výrazného růstu.
- Legislativně – práce zkoumá pozici zahraničních pracovníků pracujících legálně na území Česka na pozici zaměstnance (pracovně-právním vztahu).
- Z hlediska vzdělanosti – jedná se o vysoce kvalifikovaného zahraničního pracovníka se vzděláním vyšším než sekundárním.
- Z integračního hlediska – zabývá se výhradně integrací těchto pracovníků na trh práce z hlediska uplatnění jejich vzdělanostního potenciálu, nikoliv např. profesního.

Odborná literatura nabízí několik hlavních možností, jak definovat termín „vysoce kvalifikovaný“ (např. Koser, Salt 1997, in Schováňková 2013a, OECD 2001, Zaletel 2006). Obecně lze konstatovat, že vysoce kvalifikovaného pracovníka je možné podle přístupů definovat na základě jeho dosaženého vzdělání, pracovního zařazení a výše mzdy, popř. kombinací těchto kritérií (Tab. 1). Kromě přístupu

⁶ Local Administrative Units (ČSÚ 2018a).

založeného na měřitelných indikátorech existuje i širší pojetí vysoké kvalifikace, které obsahuje nejen souhrn formálních odborných znalostí a zkušeností, ale také způsobilost uplatnění se na trhu práce zahrnující i demografické charakteristiky (pohlaví, věk, sociální kapitál a v případě migranta také legální status a zemi původu) (Grygar, Čaněk, Černík 2006).

Tab. 1: Základní vymezení vysoce kvalifikovaného pracovníka podle dosaženého vzdělání a pracovní pozice

Kritérium	Klasifikace	Vymezení vysoce kvalifikovaného pracovníka
Dosažené vzdělání	Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání (The International Standard Classification of Education, ISCED)	ISCED 4 – postsekundární vzdělávání nižší než terciární ISCED 5 – první stupeň terciárního vzdělávání ISCED 6 – druhý stupeň terciárního vzdělávání
Pracovní pozice	Mezinárodní standardní klasifikace zaměstnání (The International Standard Classification of Occupations, ISCO)	ISCO 1 – Zákonodárci a řídící pracovníci ISCO 2 – Specialisté ISCO 3 – Techničtí a odborní pracovníci
Výše mzdy		min. 1,5násobek výše průměrné hrubé roční mzdy členského státu EU (v případě modré karty)

Zdroj: podle Schováňková 2013a, Zaletel 2006

Poznámka: V případě klasifikací ISCED a ISCO se jedná pouze o hrubé vymezení vysoce kvalifikovaného pracovníka. Pro přesnou definici (zahrnující konkrétní sekce a podsekce těchto klasifikací) je nutné sledovat konkrétní přístup nebo opatření.

Za mezinárodní migraci je obvykle považována změna obvyklého pobytu osob, která se odehrává přes hranice mezi zdrojovou a cílovou zemí. Důležité je, zdali je tato změna dočasná, opakující se nebo trvalá. V doporučeních OSN ke statistice zahraniční migrace je pobyt v délce 3 měsíce až 1 rok považován za krátkodobý pobyt, který nezakládá změnu země obvyklého pobytu (ČSÚ 2017a). V této souvislosti termín migrant reprezentuje jedince, který se takto přesunuje. Na základě podmínek a charakteru tohoto přesunu existuje v realitě velké množství různých typů migrace a migrantů. Země ve snaze o kontrolu migrace a migrantů vytvořily legislativní rámce, které toto spektrum rozčlenilo do relevantních kategorií (např. ekonomický migrant, žadatel o azyl, zahraniční student atd.), včetně

časového zarámování (např. pobyt nad 90 dní, dlouhodobý pobyt, trvalý pobyt). V Česku tuto funkci plní Zákon o pobytu cizinců (Zákon 1999)⁷.

V případě ekonomické migrace jsou za ekonomické migranty (pracující cizince, zahraniční pracovníky) podle stávajících českých právních předpisů považovány fyzické osoby, které nejsou státními příslušníky Česka (Zákon 1999). Pracovní migranti a pracující cizinci mohou být podnikatelé (živnostníci a zástupci obchodních společností) a/nebo zaměstnanci (osoby v pracovně-právním vztahu). Časové hledisko není z hlediska definice pracovního migranta příliš relevantní – pracuje se s dlouhodobou i trvalou migrací. Právní postavení a činnost podnikatelů, resp. zaměstnanců blíže specifikují zákon o živnostenském podnikání (Zákon 1991) a zákon o zaměstnanosti (Zákon 2004), které tím doplňují obecný regulační rámec.

Z hlediska oprávnění pobytu pracovních migrantů v pozici zaměstnanců musí být naplněna podmínka, že v Česku vykonávají práci na základě příslušné evidence na úřadu práce, resp. na základě platných oprávnění k práci a víz či povolení k pobytu platných v určitém období. Vzhledem k členství Česka v Evropské unii platí rozdělení pracovních migrantů podle země původu na:

- Občany Evropské unie/EHP⁸ a Švýcarska, kteří nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti považováni za cizince a mají na českém trhu práce stejné právní postavení jako občané Česka.
- Občané třetích zemí, jejichž zaměstnatelnost na českém trhu práce je odvislá od situace na regionálním/lokálním trhu práce. Tito občané mohou vykonávat práci na území ČR za podmínky, že obdrželi zaměstnaneckou kartu, povolení k zaměstnání a povolení k pobytu, případně modrou kartu, pokud zákon o zaměstnanosti nestanovuje jinak (ČSÚ 2017a).

V otázce míry využití vzdělanostního a kvalifikačního potenciálu vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovníků hraje zásadní roli odhalování nesouladu mezi vzdělanostní úrovní vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovníků a kvalifikační náročností jejich pracovního uplatnění na českém trhu práce⁹.

⁷ Specifické skupiny cizinců jsou pak regulovány zákonem č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů a zákonem č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců, ve znění pozdějších předpisů (ČSÚ 2017a).

⁸ Evropský hospodářský prostor, tvořený členskými zeměmi EU, Norskem, Islandem a Lichtenštejnskem.

⁹ Literatura rozlišuje dva hlavní typy nesouladu mezi získaným vzděláním a vykonávanou prací. První je tzv. horizontální nesoulad, který spočívá v neshodě mezi oborem vzdělání a vykonávanou profesí. Vertikální nesoulad představuje nesoulad mezi úrovní dosaženého vzdělání (nebo odborné kvalifikace) a kvalifikační náročností práce (Leontiyeva, Novotná 2014).

Vzhledem k tomu, že zahraniční pracovníci (zejména ze třetích zemí) jsou jednou z nejzranitelnějších skupin ekonomicky aktivní populace na trhu práce (Kuchař 2007, Leontiyeva, Novotná 2014)¹⁰, lze očekávat, že v porovnání s ostatními ekonomicky aktivními skupinami u nich bude docházet k větší míře tohoto nesouladu (tzv. „mismatch“), čili k větší míře převzdělanosti.

Koncept převzdělanosti úzce souvisí s obecnějším pojmem „překvalifikovanosti“. V odborné literatuře vzhledem k přetrvávající koncepční a teoretické nezakotvenosti jsou tyto termíny rozlišovány často nejednoznačně. I přesto lze zjednodušeně převzdělanost chápat jako stav, kdy konkrétní jedinec disponuje vyšší úrovní dosaženého vzdělání, než vyžaduje jeho pracovní pozice či požadavky pro získání nového místa (Koutná 2016, Green, Zhu, 2010, McDonald, Valenzuela 2016). Převzdělanost se většinou studuje na příkladu vyspělých imigračních zemí (Anda, Nordman 2017). Dalšími termíny, které tento stav v odborné literatuře popisují, jsou „de-qualification“ (Sert 2016), „deskilling (např. Man 2004) „downskilling“ (např. Kahanec et al. 2013) nebo „over-education“ (např. Chevalier 2003, Groot, Maasen van den Brink 2000, Li 2013). Existuje však také naopak „nedovzdělanost“, v širším významu „podkvalifikovanost“ (underqualification). Ta je dána selektivností procesu mezinárodní migrace (Aleksynska, Tritah 2013). Jde o talentované, flexibilní, schopné jedince, kteří mohou nedostatek formálního vzdělání nahradit svými nově nabytými zkušenostmi.

¹⁰ V porovnání s ostatními skupinami na trhu práce čelí zahraniční pracovníci nerovnému postavení např. v oblasti pomoci v nezaměstnanosti, sociální podpory nebo možnosti rekvalifikace. Velký vliv mají také bariéry v oblasti uznávání vzdělání získaného v zahraničí. Zahraniční pracovníci mají také deficit v orientaci v hostitelské společnosti, slabší právní povědomí nebo nedostatek sociálních vazeb (Leontiyeva, Novotná 2014).

2. Teoreticko-metodologický rámec

Tato kapitola se nejprve věnuje představení a diskusi obecnějších přístupů a podmíněnosti uplatnění kvalifikačního potenciálu migrantů, ve kterých je předmět výzkumu koncepčně ukotven. Následuje popis kvality a dostupnosti statistických dat; závěrem je přestaven metodologický rámec, pomocí něhož byl výzkum problematiky migrace vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovníků a míry uplatnění jejich vzdělanostního potenciálu v Česku prováděn. Stejně jako v případě problematiky statistických dat a metodologického přístupu je koncepční zarámování detailněji diskutováno v jednotlivých článcích ve vztahu k jejich tematickému zaměření.

2.1. Koncepční zarámování využití lidského kapitálu migrantů

Tématu mezinárodní migrace a konkrétně využití lidského kapitálu migrantů v hostitelské zemi se věnuje řada konceptů, založených na zobecněných empirických pozorování, které se danou problematiku pokoušejí vysvětlit ze své dílčí perspektivy. Spíše než o detailní popis jednotlivých konceptů půjde v této kapitole spíše o diskusi vybraných přístupů, které jsou pro zaměření této práce nejvíce relevantní.

2.1.1. Koncepční přístupy

Na nejobecnější úrovni je nezbytné migrace vysoce kvalifikovaných pracovníků zarámovat do diskuse vazby mezinárodní migrace na rozvoj jak zdrojové, tak cílové země. Obecně platí, že migrace je nedílnou součástí širšího ekonomického a sociálního rozvoje (např. Castles 2010); v odborné literatuře však vlivem komplexního charakteru migrace a jejích rozličných podob panuje nízký konsenzus ohledně charakteru jejích dopadů na rozvoj (De Haan 1999). Migrace je selektivní proces, a tudíž i jeho dopady jsou selektivní a odvislé od konkrétního ekonomického a sociálního prostředí, ve kterém se odehrává.

Zatímco mezinárodní pracovní migrace má na cílové země většinou pozitivní dopad, v případě zejména migrace vysoce kvalifikovaných migrantů je dopad na rozvoj a vznik nerovností především pro zdrojové země diskutabilní (De Haas 2005). Je zřejmé, že migrací vysoce kvalifikované pracovní síly přicházejí zdrojové země o část mladší a vzdělanější populace. Pro hostitelské země má migrace vysoce kvalifikovaných pracovníků a jejich integrace na trh práce příznivý dopad zejména proto, že tuto pracovní sílu získávají bez nutnosti ji vzdělávat v rámci svých vzdělávacích systémů, a že svojí specializovanou aktivitou přispívají k růstu konkurenceschopnosti. Především v prostředích s progresivní ekonomickou strukturou (například ve velkých městech) dochází podle některých autorů (např. Florida 2008) ke koncentraci tzv. kreativní třídy (creative class) a vzniku tvůrčích ekosystémů

na pomezí high-tech průmyslu a služeb¹¹ a umění, ve kterých důležitou roli hrají vysoce kvalifikovaní zahraniční pracovníci.

Na tyto aspekty migrace je zaměřen koncept odlivu/přilivu mozků (**brain drain/gain**), v závislosti na tom, zdali je posuzován z pohledu vysílající nebo hostitelské země. Dopad odlivu a přilivu mozků nicméně není tak vyhraněný – koncept předpokládá, že nesoulad mezi úrovní vzdělanosti a kvalifikace vzniká již v zemi původu migranta, a to migranta zejména mladšího a vzdělanějšího, který hledá uplatnění na trhu práce v jiných zemích (Vavrečková a kol. 2008, Schováňková 2013b). De Haas (2005) dále argumentuje, že masivní odliv mozků se týká jen několika málo zemí; protipohybem vysoce kvalifikované pracovní síly je navíc často příliv finančních remitencí, investic, inovací nebo změněných, mnohdy „pokrokových“ postojů (tzv. sociální remittance – např. Levitt 1998). V některých studiích (např. de Haas 2005, Drbohlav et al. 2015) bylo dokázáno, že se vzrůstajícím vzděláním migranta roste i objem zasílaných remitencí, které se ve zdrojových zemích stávají dalším (a někdy i zásadním) zdrojem příjmů domácností migranta. Původní brain drain se z pohledu vysílající země může po určitém časovém období změnit i v brain gain, kdy se migrant vrací zpět, obohacený o nové zkušenosti a dovednosti.

V posledních desetiletích se v kontextu technologického rozvoje a nástupu konceptu **transnacionalismu** hovoří spíše o cirkulaci mozků (brain circulation/brain exchange), který zdůrazňuje také pozitivní aspekty migrace vysoce kvalifikovaných jedinců pro země, které (dočasně) opouštějí –migranti často pracují ve dvou i více zemích, a přenášejí nově získané zkušenosti a znalosti do zdrojové země (Anda, Nordman 2017) a podněcují svými investicemi rozvoj na lokální úrovni (Saxenian 2006). Mohou se také účastnit společenských debat a podílu na vývoji občanské společnosti ve zdrojové zemi (De Haas 2005, Samers, Collyer 2017). Transnacionalismus může v některých případech vést ke vzniku flexibilních transnárodních obchodních sítí mezi lokalitami v hostitelské a zdrojové zemi (nebo většího počtu zdrojových zemích), v rámci nichž dochází k rychlému přesunu informací, znalostí a technologií, zejména v odvětvích high-tech sektoru (Pries 1999). Tyto procesy mohou následně vést k decentralizaci aktivit s vysokou přidanou hodnotou a „narušují“ tak předpoklady tradičních konceptů difuze inovací a know-how z jádra do perifernějších regionů (Saxenian 2006).

Ekonomicky zaměřené koncepty zdůrazňují ekonomický potenciál samotného **lidského kapitálu** (tedy kombinace zejména formálního i neformálního vzdělání, znalosti, kvalifikace, motivace a osobních charakteristik jedince) pro jeho uplatnění na trhu práce¹² (Anda, Nordman 2017). Tento lidský kapitál je vnímán jako zdroj nebo investice, které jedinec provádí, aby je posléze zúročil na trhu práce. Na

¹¹ Definici a vymezení high-tech sektoru uvádí např. Český statistický úřad (ČSÚ 2018b).

¹² Lidský kapitál nemusí obsahovat produktivní funkce pouze pro trh práce, ale investice do něj se mohou projevit i v jiných oblastech, jako je rodinný či občanský život (Veselý 2006).

vyšší úrovni je v současné době lidský kapitál považován za klíčový předpoklad ekonomického růstu a posilování konkurenceschopnosti (např. Jašová et al. 2016). Převzdělanost vzniká podle tohoto přístupu jen na počátku pracovní kariéry migranta – zkušenosti nabyté časem mu umožní posun k většímu uplatnění a zúročení investic na trhu práce (Anda, Nordman 2017, Chiswick, Miller 2009, Groot, Maasen van den Brink 2000).

V některých výzkumech je tedy nesoulad mezi úrovní vzdělání migranta a jeho pracovním uplatněním vnímán jako přirozená součást aktivit na trhu práce, postihující i domácí pracovní sílu, a to zejména na začátku pracovní kariéry. V případě zahraničních pracovníků může navíc být výsledkem různých podob integračních strategií¹³. V tomto ohledu nemusí být nižší míra uplatnění vzdělanostního potenciálu důležitou součástí těchto strategií, zejména v případě krátkodobé ekonomické migrace. Je ale zřejmé, že do hry vstupují i další faktory. Kritika konceptu lidského kapitálu například zdůrazňuje opomíjení „neproduktivní“ motivace jedince a iracionalitu jednání relevantních aktérů. Na trhu práce mohou navíc kromě lidského kapitálu hrát roli další důležité charakteristiky, jako např. etnická příslušnost a pohlaví (Veselý 2006). V jiných případech je degradace vzdělanostního potenciálu migranta považována za jednu z forem prekarizace práce a strukturální problém, který způsobuje ztrátu lidského kapitálu jak pro zemi cílovou, tak i zdrojovou (Sert 2016).

Od 70. let 20. století vznikaly na pomezí ekonomie a sociologie přístupy, které se snažily tyto nedostatky ekonomických konceptů překonat. Jedním z takových přístupů byla **teorie duálního/dvojího trhu (dual labour market theory)** (např. Piore 1979). Tento přístup rozděloval trh práce na dva hlavní segmenty. Převážně pro domácí kvalifikovanou pracovní sílu je určen primární trh, vyznačující se dobrými platovými podmínkami, stabilitou zaměstnání a perspektivou kariérního růstu. Nevyužití vzdělanostního a kvalifikačního potenciálu vysoce kvalifikovaných migrantů pak spočívá v jejich převažující zaměstnatelnosti na sekundárním trhu, charakterizovaném špatně placenými pracovními místy, jejich nižší kvalifikační úrovní a nízkými vyhlídkami na vertikální postup (Piore 1979, Massey et al. 1993, Drbohlav, Uherek 2007). Další rozvinutí tohoto přístupu nabízí **teorie segmentovaného pracovního trhu (segmented labour market theory)**, která považuje trh práce za mozaiku autonomních segmentů (např. Portes, Zhou 1993). Nadměrná zaměstnanost imigrantů na sekundárním trhu nebo jeho jednotlivých segmentech je pak výsledkem působení strukturálních faktorů: původu (občanství) migranta, integrační strategie (na úrovni jedince i skupiny imigrantů), širších společensko-ekonomických faktorů (např. charakter a praktiky aplikované na pracovním trhu nebo vztah společnosti k různým skupinám imigrantů) nebo genderu (Portes 1995, De Haan 1999).

¹³ Primárním cílem např. sezónních nebo krátkodobých zahraničních pracovníků je nejspíše získat práci, kterou si v omezeném čase vydělají dostatečné množství peněz. Součástí takovýchto strategií pak může být agenturní zaměstnávání a/nebo jejich koncentrace do vybraných hospodářských odvětví nebo typů pracovních pozic (Leontiyeva, Novotná 2014, Valenta 2015).

Blíže se problematice uplatnění vzdělanostního potenciálu migrantů, a především jejich převzdělanosti také věnují následující vybrané přístupy. Teorie „hledání a sladění“ (**search and match theory**) vysvětluje daný nesoulad („mismatch“) jako důsledek existující nedokonalé informovanosti na trhu práce. Nesoulad je viděn jako dočasný jev, a migranti-pracovníci se do pozice převzdělaných dostávají při svém vstupu na trh práce, přičemž v čase se tento nesoulad srovná tak, že migranti postupně najdou nové pozice blíže jejich nabízené vzdělanosti. Tento stav a přizpůsobování je typické zejména pro migranty ze zemí, kde se trhy práce a instituce od těch v cílové zemi velmi odlišují. Právě nová zkušenost na trhu práce cílové země má přispívat ke snižování daného nesouladu.

Teorie technologické změny (**technological change theory**) zdůrazňuje tendenci získání školou poskytovaných dovedností a znalostí pomocí nichž je možné držet krok s technologickým vývojem v dané zemi. Ti, kdo v nedávné době získají takovéto vzdělání, jsou považováni za „více vzdělané“ než ti, kteří takovéto vzdělání získali někdy dříve. Tato teorie nabývá významu především v technologicky dynamické ekonomice, kdy se předpokládá, že imigranti z méně vyspělých zemí nebudou mít okamžitou výhodu „moderního vzdělání“, a proto budou ve srovnání s majoritní populací více v pozicích převzdělaných. Teorie je samozřejmě mimo jiné závislá na stupni technologického vývoje jak v zemi zdrojové, tak cílové.

2.1.2. Podmíněnosti využití lidského kapitálu migrantů v cílové zemi

Výše zmíněné teoretické koncepty odhalují řadu dílčích podmíněností využití lidského kapitálu migrantů, které mají vliv na jeho výslednou míru uplatnění (či spíše neuplatnění). Ty jsou potvrzovány v celé řadě studií a výzkumů ve specifických (legislativních, společenských, ekonomických či kulturních) prostředích. Z nich vyplývá, že nesoulad mezi vzděláním migrantů a kvalifikační náročností jejich pracovních pozic je výslednicí kombinace determinant jak na individuální, tak rovněž na institucionální úrovni. Za jeden z důležitých aspektů je totiž kromě osobních predispozic migranta považována také například úroveň, na které migrant na trh práce vstupuje a ekonomické podmínky, které jej obklopují (např. velikost a struktura trhu práce, struktura volných míst, úroveň nezaměstnanosti nebo rozsah šedé ekonomiky), dále instituce operující na daném trhu práce (včetně odborů) a také charakter aplikovaných politik (Aure 2013, Aleksynska, Tritah 2013).

Na individuální úrovni migranta je zásadní úroveň a kvalita formálního i neformálního vzdělání, ale také např. vrozených schopností, nově získaných zkušeností, zkušeností s místní kulturou („localized knowledge“), jazykových dovedností (viz Nowotny 2016, Aure 2013) i genderu (Aure 2013, Webb 2015). Právě jazykové schopnosti jako faktor uplatnění vlastního potenciálu na trhu práce jsou často zdůrazňovány (též např. Spoonley 2006, Sert 2016, Iguchi 2012, Kahanec et al. 2013). Především na tyto schopnosti je navázána nedostatečná informovanost o příležitostech, možnostech ale i právech

na trhu práce (Sert 2016). V této souvislosti je také důležitá role a přístup migranta k lokálním nemigračním sociálním sítím (Aure 2013), ale i sociálním sítím obecně (Webb 2015). Nezanedbatelné může být i to, že migrant sám nemusí mít dostatek finančních prostředků či to, že některé znalosti a dovednosti jsou mezinárodně těžko přenositelné (Chiswick, Miller 2009, Aleksynska, Tritah 2013).

Na institucionální úrovni existují podmíněnosti v podobě charakteru regulačního rámce zaměstnávání zahraničních pracovníků, nebo i diskriminační praktiky zaměstnavatelů (McDonals, Valenzuela 2016). V oblasti vzdělání (především pro vysoce kvalifikované migranty) vstupují do hry možné komplikace spojené s nostrifikací – uznáváním vzdělání, kvalifikace či profese (Kahanec et al. 2013, IOM 2013), plynoucí z odlišnosti, nekompatibility i kvalitativního nesouladu vzdělávacích systémů mezi vysílající a hostitelskou zemí (Sert 2016, McDonald, Valenzuela 2016). Nemožnost uznání např. vysokoškolského titulu a výsledné nižší uplatnění potenciálu migranta pak může být zmírněna účastí migranta na vzdělanostních a praktických kurzech (Bussi, Pareliussen 2017).

Z dosavadních výzkumů v oblasti překvalifikovanosti vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovníků na českém trhu práce, i z výzkumu autora v rámci této dizertační práce vyplývá, že využívání lidského kapitálu migrantů v české ekonomice a obecně společnosti se odehrává v omezené míře a naznačena je oprávněnost některých výše uvedených konceptů (např. Uherek a Plochová 2003, Drbohlav, Dzúrová 2007, Drbohlav et al. 2010, Ezzedine 2012, Leontiyeva 2012, 2014). Především u zahraničních pracovníků ze třetích zemí je potvrzována existence duálního či segmentovaného trhu práce, v rámci něhož jsou pracovníci specifických občanství koncentrováni v omezeném množství hospodářských odvětví a omezeném charakteru pracovních pozic (např. Hofírek, Nekorjak 2008, Leontiyeva 2012, Valenta 2015, Valenta, Drbohlav 2018b). Závěry výzkumů rovněž potvrzují platnost spíše konceptu odlivu/přílivu mozků než jejich cirkulaci – hlavní příčiny jsou spatřovány v charakteru a nastavení českého regulačního rámce v oblasti mezinárodní migrace, který není principu cirkulační migrace příliš nakloněn. V případě ukrajinských vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovníků se také nepotvrdila platnost snižování míry jejich překvalifikovanosti v čase, se vzrůstajícím počtem let přítomnosti na českém pracovním trhu – i v tomto případě je příčina spatřována v legislativním rámci, kdy se potvrdil zásadnější vliv režimu pobytu (dlouhodobý nebo trvalý pobyt) zahraničních pracovníků než počet let odpracovaných na českém trhu práce (Leontiyeva 2012, Valenta 2015).

Hlavními individuálními charakteristikami, určující výslednou míru uplatnění vzdělání migrantů na českém trhu práce, jsou věk, pohlaví, délka pobytu, charakter pracovního uplatnění ve zdrojové zemi a jazykové vybavení; stejně tak hraje roli i výše zmíněné občanství. Riziko překvalifikovanosti pak stoupá úměrně s úrovní vzdělání (např. Leontiyeva 2012, Valenta 2015, Valenta, Drbohlav 2018a), což je zřejmě i obecněji platný jev (Sert 2016).

2.2. Použitá statistická data

Veškeré snahy o postižení a analýzu reality v oblasti mezinárodní migrace v Česku jsou již od počátku limitovány tím, že zejména kvantitativní přístupy musejí být založeny na relevantních statistických datech. Statistická data totiž odrážejí zkoumané procesy a jevy jen velmi nedokonale a při jejich interpretaci je nutné postupovat s velkou obezřetností – a to i v případě dat o mezinárodní migraci a sociálních a ekonomických aspektech integrace migrantů v Česku. Problematiku lze postihnout také kvalitativními sondami a šetřeními, která mají nicméně omezenou širší platnost vzhledem k jejich nemožnosti postihnout reprezentativní vzorek zkoumané skupiny.

Kromě povahy statistických dat jako takových je jejich omezená vypovídající schopnost v českém prostředí dále snižována za prvé regulačním a legislativním rámcem, ve kterém se mezinárodní migrace v Česku odehrává, za druhé pak jejich nedokonalým systémem spravování. Jedná se zejména o nekompatibilitu jednotlivých databází, spravovaných různými ministerstvy či agenturami (např. Drbohlav, Lachmanová-Medová 2009) a v rámci nich specifickými praktikami, které dále omezují jejich dostupnost¹⁴ (Drbohlav, Valenta 2014b).

Problematika statistických dat o mezinárodní migraci v Česku, jejich struktury, dostupnosti a interpretace, byla diskutována v každém článku autora. V této práci a citovaných člancích byla použita data různého původu, specifikovaných níže:

- Veřejně dostupná statistická data o demografických a sociálně-ekonomických charakteristikách mezinárodních migrantů v Česku, stejně tak i obecnější socio-ekonomické údaje na úrovni Česka, krajů a okresů. Tato data byla shromážděna z dostupných databází spravovaných Českým statistickým úřadem, Ministerstvem vnitra ČR, Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR.
- Statistická data databáze OKpráce, kterou pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR spravuje společnost OKsystem. Tato data jsou neveřejné povahy a byla jednorázově získána katedrou sociální geografie a regionálního rozvoje Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy, výzkumným týmem Geomigrace. Jedná se o unikátní sadu individuálních pseudonymizovaných dat charakterizujících ekonomickou činnost zahraničních pracovníků (v pracovní-právním režimu) a jejich vybrané demografické a sociálně-ekonomické charakteristiky.

¹⁴ Zde se jedná např. o trend postupného omezování veřejné dostupnosti dat o sociálních a ekonomických aspektech integrace migrantů ze strany Ministerstva vnitra, nebo ztrátu dat o ekonomické činnosti migrantů v období let 2012-2013 v souvislosti s reformou systému fungování Úřadů práce a sociálního zabezpečení.

- Data z kvalitativních výzkumů, vzniklá na základě rozhovorů a dotazníkových šetření jak mezi vybranými skupinami zahraničních pracovníků, tak i zástupci orgánů státní správy, jejichž kompetence zasahují do oblasti mezinárodní migrace.

2.3. Hlavní metodologické přístupy

Je zřejmé, že k pochopení složité problematiky využití lidského kapitálu migrantů (která šířeji rámuje problematiku převzdělanosti migrantů) je nutný jak mikroanalytický pohled, zkoumající parametry, vlastnosti a kvality svázané se samotným migrantem, tak rovněž makroanalytická perspektiva, která podrobuje zkoumání strukturu a charakter širšího kontextu, které migranta obklopuje, včetně všech institucionálních stimulů či bariér (včetně např. dřívějších koloniálních vazeb nebo politicky ovlivněné reakce na migraci ze strany hostující společnosti a státu – např. Talani, McMahon 2015). Významná je rovněž tzv. mezoúroveň, v níž dominuje role sociálních sítí a vazeb migranta (Faist 2010).

Výzkumu studia ve světě stále vévodí kvantitativní přístupy využívající zejména regresních analýz rozličného typu. Stále více se ale začínají objevovat kvalitativní studie, které kvantitativně založená poznání obohacují o pokusy více pochopit a porozumět specifickým podmíněnostem, mechanismům a dopadům přezaměstnanosti cizinců, resp. nevyužití jejich lidského kapitálu (např. Aure 2013, Webb 2015, Sert 2016, Garrido, Codóc 2017).

Vzhledem k nedostupnosti dat schopných postihnout problematiku využívání kvalifikačního potenciálu zahraničních pracovníků bylo kvantifikaci tohoto fenoménu na úrovni Česka doposud věnováno jen minimum pozornosti (Leontiyeva 2014). Vznikla nicméně celá řada cenných sond a kvalitativních šetření (např. Uherek a Plochová 2003, Drbohlav a Dzúrová 2007, Drbohlav et al. 2010, Ezzedine 2012).

Vzhledem k mimořádné možnosti využití kvantitativního pohledu na danou problematiku lze metodologický rámec v této práci, aplikovaný na vybrané aspekty pracovní migrace v Česku, charakterizovat jako kombinaci dvou základních přístupů (v literatuře tzv. „mixed method research“), kombinující makro a mikroanalytický pohled:

- Kvantitativně-empirický přístup, založený jak na kvantitativní analýze individuálních pseudonymizovaných dat, tak i na analýze dat z kvalitativně zaměřených šetření. Vzhledem k unikátní povaze zejména kvantitativních dat je tento přístup v práci převažující, neboť umožňuje široké spektrum využití a v důsledku i robustnější zmapování hlavních rysů a charakteristik dané problematiky. V této práci byly použity tyto nejvýznamnější přístupy:

- Multilineární regresní analýza, pokoušející se odhalit podmíněnosti různé míry uplatnění vzdělanostního potenciálu zahraničních pracovníků mezi vybranými občanstvími;
 - Longitudinální přístup na individuální (mikro-)úrovni, který poskytuje ojedinělý a cenný pohled na vývoj pracovního uplatnění zahraničních pracovníků na trhu práce v čase.
- Kvalitativně-empirický („policy“) přístup, spočívající v mapování, rešerši a hodnocení charakteru a dopadu opatření v oblasti migrace kvalifikovaných zahraničních pracovníků, zejména na úrovni Česka.

3. Shrnutí jednotlivých odborných článků

3.1. VALENTA, O. (2013): Politika získávání vysoce kvalifikovaných pracovníků ze třetích zemí do Česka. ERGO, 8 (2), s. 18-25.

Typ výsledku: J_{ost} (recenzovaný odborný článek)

Autorský podíl: 100 %

Článek je zaměřen na hodnocení opatření české migrační politiky, snažící se o přilákání vysoce kvalifikované pracovní síly z ostatních (především třetích) zemí, s důrazem na vědecké a výzkumné pracovníky. Zaměření článku reaguje na stav, kdy na českém trhu práce v oblasti VaVaI (v soukromé i veřejné sféře) existuje strukturální nedostatek některých vysoce kvalifikovaných profesí, který se bude dále prohlubovat. Česko v kontextu evropského vývoje i vlastním rozvojem zároveň transformuje svůj hospodářský charakter stále více ke znalostnímu typu ekonomiky, charakterizované vysokým stupněm dělby práce. Současně se vlivem této transformace zvyšuje role výzkumu, vývoje a inovací (VaVaI) a technologického pokroku pro konkurenceschopnost země. Kromě hodnocení opatření mapuje článek také celkovou podobu institucionálního prostředí a praktiky jednotlivých klíčových aktérů v oblasti mezinárodní migrace v Česku.

Zaměření článku je poplatné situaci ke konci roku 2012, kdy byla připravována novela zákona č. 326/1999 o vstupu a pobytu cizinců na území Česka, která do systému režimu pobytů zaváděla určitá zjednodušení, zejména pak pro vysoce kvalifikované pracovníky a jejich rodinné příslušníky, jimž je pobyt v Česku spíše usnadňován. Tato zjednodušení byla vedena snahou o zaplnění kvalifikovaných pracovních míst, kterým se dlouhodobě nedostává a nebude dostávat domácí pracovní síla; tento rozsah opatření nicméně nijak nezohledňuje očekávaný nedostatek výzkumníků ve veřejném sektoru VaV v souvislosti se vznikem a udržitelností nových center VaV, podpořených z Operačního programu Výzkum a vývoj pro inovace. Otázkou pak zůstává, do jaké míry jsou tato opatření výsledkem snahy českých klíčových aktérů (a především pak Ministerstva vnitra ČR a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR) a do jaké míry se jedná o „tlak shora“ prostřednictvím transpozice evropské legislativy. Z hlediska integrace vysoce kvalifikovaných pracovníků jsou opatření (návazná na pobytová opatření) nedostatečná; jedná se zejména o podporu osvojení českého jazyka.

Autor článku v jeho závěru konstatuje, že ať budou opatření na přilákání zahraničních vysoce kvalifikovaných pracovníků nastavena jakkoliv, budou se mít účinkem, pokud se bude brát v úvahu pouze ekonomické hledisko migrace a pokud i vysoce kvalifikovaný migrant bude považován pouze za pracovní sílu napomáhající vyšší konkurenceschopnosti Česka a jejímu přechodu ke znalostní ekonomice. Opatření zaměřená jak na nízko, tak i vysoce kvalifikované pracovníky by měly směřovat spíše k usnadňování pobytu pracovníka včetně zohlednění jeho komplexně vnímaných potřeb.

3.2. VALENTA, O. (2015): (Ne)využití lidského kapitálu Ukrajinců v Česku. In: Drbohlav, D. (ed.): Ukrajinská pracovní migrace v Česku: Migrace – Remittance – (Rozvoj). Karolinum, Praha 2015, s. 161-182.

Typ výsledku: C (kapitola v odborné knize)

Autorský podíl: 100 %

Tento příspěvek tvoří součást odborné publikace „Ukrajinská pracovní migrace v Česku: Migrace – Remittance – (Rozvoj), která se stala hlavním výstupem tříletého projektu „Migrace a rozvoj – ekonomické a sociální dopady migrace na Česko jako cílovou zemi a Ukrajinu jako zemi zdrojovou (se zaměřením na analýzu remitencí)“, financovaného Grantovou agenturou ČR (č. P404/10/0581). Kniha se zaměřuje především na analýzu tzv. peněžních remitencí ukrajinských pracovníků v Česku, které zkoumá v různých dimenzích a perspektivách. Obecný pohled problematiky migrace a rozvoje je v ní doplněn o dílčí příspěvky založené na různých empirických výzkumech; tato kapitola byla zaměřena na analýzu uplatnění vzdělanostního a pracovního potenciálu ukrajinských pracovníků v Česku.

Cílem příspěvku bylo nalézt odpověď na dvě základní otázky: jaké jsou rozdíly mezi uplatněním respondentů před (na trhu práce na Ukrajině) a po migraci (na trhu práce v Česku) a jestli na českém trhu práce existují rozdíly v uplatnění těchto respondentů v porovnání s domácí pracovní silou. Vzhledem k charakteru dat získaných z rozsáhlého dotazníkového šetření, které bylo zaměřeno na různé aspekty socioekonomického života ukrajinských pracovníků v Česku, bylo kromě „standardních analýz“ možné provést i longitudinální analýzu vývoje jejich pracovního uplatnění. Hlavní výstup nabyl podoby schématu, které zobrazovalo nejčastější „scénáře“ průběhu jejich pracovní kariéry od ukončení školy po pracovní uplatnění v Česku.

Závěry tohoto výzkumu do značné míry potvrdily výsledky podobných analýz z českého prostředí, zejména Leontiyevy (2012) a Leontiyevy, Pokorné (2014). Jedná se především o centrální roli vzdělanostní úrovně jedince, která výrazně určuje jeho budoucí pozici na trhu práce jak na Ukrajině, tak zejména v Česku, a to včetně toho, že čím vzdělanější jedinec je, tím více mu na českém trhu práce hrozí riziko uplatnění v profesích, ve kterých svůj vzdělanostní potenciál využívá nedostatečně. Důležitá je i role uplatnění na trhu práce a charakteru práce, kterou jedinec vykonával na Ukrajině před migrací do Česka. Třetí determinantou (ne)úspěšnosti využití vzdělanostního a kvalifikačního potenciálu migranta se zdá být typ pobytu: Ukrajinci s trvalým pobytem mají stejný přístup na trh práce jako domácí populace, a tudíž jejich šance na dostatečné uplatnění jejich potenciálu se zvyšují. Tento trend tedy naznačuje, že čím více je jedinec integrován/asimilován do hostitelské společnosti, tím je na trhu práce úspěšnější.

Výsledky této analýzy také do značné míry potvrzují existenci duálního nebo segmentovaného trhu práce v Česku; jak již bylo zmíněno výše, ekonomicky aktivní Ukrajinci jsou směřováni do omezeného počtu profesí, ve kterých příliš nekonkurují domácí pracovní síle – jedná se především o

profese s nízkou kvalifikační úrovní (dělník na stavbě, uklízeč), po které není ze strany domácí pracovní síly příliš velký zájem a která je zároveň poptávaná ze strany zaměstnavatelů. Do tohoto typu profesí pak směřuje i část vysoce kvalifikovaných Ukrajinců.

3.3. VALENTA, O., DRBOHLAV, D. (2018a): Míra (ne)využití vzdělanostního potenciálu zahraničních pracovníků v Česku. Fórum sociální politiky 2018(2), s. 2-9.

Typ výsledku: J_{ost} (recenzovaný odborný článek)

Autorský podíl: 67 %

Cílem článku bylo zmapování a posouzení základních rysů problematiky využití či nevyužití vzdělanostního a kvalifikačního potenciálu vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků v Česku a analýza toho, jaká je míra případné převzdělanosti v pracovních pozicích podle jejich náročnosti vycházející z úrovně a specializace dovedností (standardizovaných do tzv. Mezinárodní klasifikace zaměstnání – CZ-ISCO). Tento kvantitativně založený pohled chyběl. Za účelem alespoň částečného postihnutí různorodosti a šíře integračních strategií odlišných skupin zahraničních pracovníků byla analýza uplatnění vzdělanostního potenciálu provedena u čtyř vybraných občanství: Ukrajinců, Poláků, Indů a Němců v období 2009 – 2016.

Primárním zdrojem dat byla unikátní sada individuálních anonymizovaných dat o zahraničních zaměstnancích registrovaných na úřadech práce v Česku, jejichž správcem je společnost OKsystem. Doplnkovými zdroji dat byly údaje z Cizineckého informačního systému. Data o zahraniční zaměstnanosti byla zejména v otázce vzdělanostní struktury dále srovnávána s celkovou zaměstnaností v Česku; tato data byla získána z publikací Českého statistického úřadu.

Výsledky analýzy ukazují, že míra využití vzdělanostního potenciálu těchto pracovníků se na nejobecnější úrovni pohybuje okolo 70 – 80 %. Tato hodnota však v sobě zahrnuje rozličné podíly jednotlivých skupin zahraničních zaměstnanců podle jejich občanství. Zahraniční zaměstnanci německého a indického občanství patří ke skupinám s nadpolovičním podílem vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců. Zároveň u těchto zaměstnanců dochází – v porovnání s ostatními dvěma občanstvími, Poláky a Ukrajinci – k nejvyšší míře adekvátního využití tohoto vzdělanostního potenciálu. Podíl vysokoškolsky vzdělaných Poláků a Ukrajinců na celkovém počtu zaměstnanců v daných občanstvích je nižší a pohybuje se okolo 10 %. Vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci z Polska a Ukrajiny jsou navíc na českém trhu práce vystaveni většímu riziku, že se ocitnou na pracovní pozici neodpovídající jejich úrovni vzdělání. K souladu v zaměstnání mezi nabízeným a požadovaným stupněm vzdělání došlo v roce 2016 u 53 % vysokoškolsky vzdělaných Poláků a 46 % obdobně vzdělaných Ukrajinců.

Z článku také vyplývá, že v kontextu rostoucí soutěže o kvalifikovanou pracovní sílu mezi vyspělými zeměmi světa se na českém trhu práce ve sledovaném období postupně zvyšovala celková míra převzdělanosti zahraničních zaměstnanců. Jinými slovy, od roku 2009 stoupal podíl vysokoškolsky vzdělaných pracovníků, kteří našli uplatnění v méně kvalifikačně náročných pozicích, než by odpovídalo jejich úrovni vzdělání.

3.4. VALENTA, O., DRBOHLAV, D. (2018b): Mismatch of Tertiary Educated Migrant Workers in Czech Labour Market from the Longitudinal and Spatial Perspective (with a Special Regard to Ukrainians). Moravian Geographical Reports, v recenzním řízení.

Typ výsledku: J_{imp} (recenzovaný odborný článek)

Autorský podíl: 67 %

Tento článek navazuje na závěry a poznatky zjištěné v předchozím příspěvku (Valenta, Drbohlav 2018a) a věnuje se analýze uplatnění kvalifikačního potenciálu vysokoškolsky vzdělaných ukrajinských pracovníků na českém trhu práce. Cíli článku bylo nejprve zjistit míru využití tohoto potenciálu, a posléze prostřednictvím kombinace longitudinálního a makro-přístupu zjistit, jak se uplatnění a pozice na trhu práce vysokoškolsky vzdělaných ukrajinských pracovníků vyvíjely v čase a které (ekonomické, společenské, geografické) determinanty podmiňují prostorové rozmístění míry tohoto uplatnění.

Primární zdroj dat tvořila sada individuálních anonymizovaných dat o zahraničních zaměstnancích registrovaných na úřadech práce v Česku, poskytnutá společností OKsystem. Doplnkovými zdroji dat byly údaje z Cizineckého informačního systému, spravovaného Ministerstvem vnitra ČR a Český statistický úřad. Analyzovaným časovým úsekem bylo období let 2009-2016.

Výsledky analýzy ukázaly, že různými formami nevyužití svého potenciálu na českém trhu práce je zasaženo zhruba 45 % vysokoškolsky vzdělaných ukrajinských pracovníků. Longitudinální pohled pak odhalil, že pro uplatnění jejich vzdělanostního potenciálu je zásadní pozice, na kterou na českém trhu práce při svém příchodu obsadí. Tito pracovníci totiž z velké většiny (90 %) zůstávají v těch kvalifikačně náročných či nenáročných pozicích, na kterých na českém trhu práce svou pracovní kariéru začali. Analýza tedy naznačuje, že očekávaná vyšší dynamika zahraničních pracovníků na trhu práce (oproti domácí pracovní síle) je selektivní a příliš se netýká vysokoškolsky vzdělaných ukrajinských pracovníků. Mobilita se týká pouze asi 10 % těchto pracovníků a zdá se, že její intenzita v průběhu času navíc klesá.

Analýzy vnějších podmínek, určujících prostorové rozmístění míry nevyužití vzdělanostního potenciálu vysokoškolsky vzdělaných ukrajinských pracovníků na českém trhu práce naznačila typy prostředí, které způsobuje degradaci jejich vzdělanostního potenciálu. Jedná se o (geografické) oblasti charakterizované progresivní ekonomickou strukturou, nízkou mírou nezaměstnanosti a zároveň vyšším podílem zahraničních pracovníků na celkové zaměstnanosti. Takto zvýšená soutěž na trhu práce pak způsobuje, že část vysoce kvalifikovaných ukrajinských pracovníků nachází uplatnění v méně kvalifikovaných profesích. Důležitou roli hraje i samotná ekonomická strategie ukrajinských pracovníků a důraz na dočasnost pracovního úvazku – nalézání zaměstnání na dobu určitou prostřednictvím pracovních agentur značně limituje vyhlídky vysokoškolsky vzdělaných ukrajinských pracovníků na lepší uplatnění jejich vzdělanostního potenciálu.

Závěry analýzy na reprezentativním vzorku vysokoškolsky vzdělaných ukrajinských pracovníků tedy nepotvrdily premisy relevantních konceptů, které předpokládají, že u zahraničních pracovníků dochází na trhu práce v čase ve větší míře k nalezení pracovních pozic, které by více odpovídaly jejich dosaženému vzdělání a kvalifikaci. Analýza naopak (v souladu se závěry dalších článků autora – Valenta 2015, Valenta, Drbohlav 2018a) naznačila značnou stabilitu, fixaci pozic zahraničních zaměstnanců i existenci sekundárního pracovního trhu v Česku.

4. Závěr

4.1. Shrnutí

Tato dizertační práce je zaměřena na problematiku integrace vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovníků na trhu práce v Česku z hlediska uplatnění jejich vzdělanostního a kvalifikačního potenciálu. V kontextu probíhajících a nastupujících trendů je ekonomická migrace vysoce kvalifikovaných pracovníků stále více vyspělými zeměmi vnímána jako nástroj k udržování a posilování inovační výkonnosti a konkurenceschopnosti. V tomto ohledu je relevantní i otázka míry využití vzdělanostního potenciálu vysoce kvalifikovaných migrantů, kteří jsou na trzích práce v hostitelských zemích již aktivní. Právě nesoulad mezi dosaženou vysokou kvalifikací a výsledným pracovním uplatněním zahraničních pracovníků (tzv. převzdělanost) se stává jedním z nejdůležitějších témat v oblasti mezinárodní migrace.

V českém výzkumném prostředí bylo toto téma – vzhledem k nedostupnosti statistických dat – doposud zkoumáno spíše prostřednictvím kvalitativních sond. V tomto ohledu tato práce představuje jeden z prvotních vstupů, který díky přístupu k neveřejným datům analyzuje téma překvalifikovanosti zahraničních zaměstnanců převážně kvantitativně, na makro- i mikro-úrovni. Nejvýznamnější zjištění, která tento výzkum přinesl, jsou následující:

Za prvé, převzdělanost vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovníků-zaměstnanců na českém trhu práce existuje a na nejobecnější úrovni lze konstatovat, že se dotýká přibližně 20 – 30 % těchto pracovníků. Tento podíl se nicméně zásadně liší při bližším pohledu podle jednotlivých občanství nebo ekonomických sektorů, ve kterých vysoce kvalifikovaní zahraniční pracovníci nacházejí uplatnění.

Za druhé, výzkum se pokusil identifikovat podmíněnosti převzdělanosti vysoce kvalifikovaných zahraničních pracovníků. Zdá se, že v českém prostředí jsou více než demografické a sociální charakteristiky migrantů významnější především širší sociální a ekonomické charakteristiky. Z geografického hlediska dochází ke zvýšené míře převzdělanosti ve vyspělejších, migračně atraktivních okresech, ve kterých na regionálním trhu práce panuje i vlivem nižší nezaměstnanosti větší soutěž. Výsledkem je uplatnění relativně vyššího podílu vysoce kvalifikovaných pracovníků v méně kvalifikačně náročných profesích. Druhotně je převzdělanost výsledkem rozličných integračních strategií, které tyto pracovníci volí.

Za třetí, se vzrůstajícím počtem vysoce kvalifikovaných pracovníků v Česku za období 2009 – 2016 míra využití vzdělanostního potenciálu těchto pracovníků klesá; stále vyšší podíl (a počet) vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců pracuje na pozicích, které neodpovídají úrovni jejich vzdělání. Tento fakt souvisí s dalším zjištěním – Česko ve snahách o větší využití vysoké kvalifikace zahraničních pracovníků stojí na počátku. Dosavadní výzkum ukázal, že opatření s cílem

dostat na český trh práce vysoce kvalifikované zahraniční pracovníky sice existují, ale směřují zejména „ven“, s cílem přilákat na vysoce kvalifikované pozice tyto pracovníky ze zahraničí. Tyto snahy tak úplně opomíjejí vysoce kvalifikované zahraniční pracovníky, kteří jsou na českém trhu práce již aktivní, a nepřímo tak udržují a posilují současný stav, kdy část zahraničních pracovníků nachází uplatnění v pozicích, které neodpovídají jejich kvalifikaci.

Tato skutečnost byla demonstrována na příkladu ukrajinských vysoce kvalifikovaných pracovníků; výzkum naznačil, že mobilita těchto pracovníků na trhu práce je v čase velmi omezená a týká se přibližně jedné desetiny pracovníků. Pro výslednou míru převzdělanosti je tedy zásadní pozice, kterou na českém trhu práce při svém příchodu obsadí.

Výsledky tohoto i předešlých výzkumů do značné míry potvrzují existenci duálního či segmentovaného trhu v Česku. Zejména ukrajinští pracovníci jsou významnou skupinou, která nachází uplatnění v omezeném počtu profesí, ve kterých příliš nekonkurují domácí pracovní síle – jedná se především o profese s nízkou kvalifikační úrovní, o něž není ze strany domácí pracovní síly příliš velký zájem a které jsou zároveň poptávány ze strany zaměstnavatelů. Tato situace se do značné míry týká i vysoce kvalifikovaných ukrajinských pracovníků. Výzkum také naznačil, že vývoj pozice těchto pracovníků je v rozporu s předpoklady výše zmíněných teoretických přístupů, které očekávají, že v čase bude docházet spíše ke snižování míry převzdělanosti.

4.2. Další směry výzkumu a doporučení

Jak již bylo zmíněno výše, tato práce a její závěry představují jeden z prvotních kvantitativně pojatých vstupů do výzkumu převzdělanosti zahraničních pracovníků na českém trhu práce. Dalším krokem by mělo být ověření těchto závěrů prostřednictvím kvalitativně zaměřených sond na úrovni jednotlivých občanství či podle dalších charakteristik – zejména podle pohlaví migrantů, respektive šířeji pojaté genderové polarity. Migrační realita a způsoby uplatnění jednotlivých skupin zahraničních pracovníků na českém trhu práce jsou velmi různorodé a vedou k odlišným výsledným úrovním převzdělanosti. Lze předpokládat, že každá z těchto výsledných úrovní převzdělanosti bude výsledkem působení specifické kombinace podmínek.

Další směr výzkumu by se měl zaměřit na mezinárodní srovnání charakteru a podmínek převzdělanosti (vysoce kvalifikovaných) zahraničních pracovníků, zejména v kontextu zemí střední Evropy, ale i ostatních zemí EU. Do předmětu výzkumu převzdělanosti je dále nezbytné zahrnout také zdrojové země zahraničních pracovníků – jaký vliv na zdrojovou zemi má emigrace vysoce kvalifikované pracovní síly do zahraničí na národní, regionální nebo lokální úrovni z hlediska ekonomického, sociálního nebo kulturního? Jak se tento dopad liší v případě, že vysoce kvalifikovaný

pracovník je na trhu práce v cílové zemi převzdělán? Jaký dopad má převzdělanost vysoce kvalifikovaných pracovníků na intenzitu a charakter finančních a sociálních remitencí?

Tato práce přináší několik podnětů i z hlediska metodologického. Mezinárodní migrace je komplexní a vysoce strukturovanou problematikou a k této skutečnosti by mělo být z vědeckého pohledu adekvátně přistoupeno i prostřednictvím interdisciplinárně pojatého výzkumu. Mezinárodní migraci a její prostorově specifické podoby je totiž nutné vždy pojímat jako integrální součást širších procesů ekonomické a společenské transformace. Dílčí poznatky z oblasti mezinárodní migrace a integrace by měly být současně vztaženy a propojeny zejména s relevantními ekonomickými, politologickými, sociologickými, sociálně-psychologickými nebo environmentálními výzkumy.

Z koncepčního hlediska by se vybrané aspekty mezinárodní migrace, a především pak mezinárodní migrace vysoce kvalifikované pracovní síly, by měly být významněji zahrnuty do problematiky regionálního rozvoje, nových ekonomických přístupů nebo územního plánování. V kontextu tohoto rozkročení mezinárodní migrace je pak nezbytné obohatit i dosavadní spektrum používaných metodických přístupů např. o participativní metody či metody zaměřené na hodnocení potenciálních dopadů politických opatření nebo sociálních či ekonomických procesů na migrační realitu v Česku (např. regulatory/territorial/sectoral impact assessment), včetně identifikace budoucích možných příležitostí či hrozeb.

Obdobně by tomu tak mělo být i v oblasti řízení mezinárodní migrace a integrace. Na problematiku mezinárodní migrace nelze nahlížet pouze z hlediska omezeného počtu aspektů (bezpečnostního, ekonomického či humanitárního) nebo resortní působnosti. Každý mezinárodní migrant, stejně tak i vysoce kvalifikovaný zahraniční pracovník nebo občan Česka, je komplexní lidskou osobností s širokým spektrem specifických potřeb, které je třeba reflektovat dostatečně širokým spektrem komplementárních nástrojů. Opatření mezinárodní migrace by měla být – kromě migrační a integrační politiky – systematicky integrována do řady dalších politik a koncepcí, kterých se dotýká, především strategie konkurenceschopnosti, strategie zahraniční rozvojové spolupráce, aktivní politiky zaměstnanosti, sociálního zabezpečení, politiky výzkumu, vývoje a inovací nebo politiky regionálního rozvoje.

Zahraniční dobré praxe a odborná literatura nabízí rovněž celou řadu relevantních opatření, kterými je možné využití vzdělanostního a kvalifikačního potenciálu (vysokoškolsky vzdělaných) migrantů zlepšit a podpořit tak jejich větší začlenění nejen na trh práce, ale i do hostitelské společnosti, samozřejmě s přihlédnutím ke specifickému kontextu. Jedná se mimo jiné o snižování administrativní zátěže v oblasti zaměstnávání zahraničních pracovníků v kombinaci se zvýšením efektivity a informovanosti pracovních úřadů v nabízení volných pracovních pozic. Nezbytné je také rozšíření nabídky jazykových kurzů pro migranty s různým statutem pobytu. S tím souvisí jak úpravy regulačního rámce, tak i potřeba zlepšení kvality statistických dat v oblasti mezinárodní migrace

obecně a zahraničního zaměstnávání především. Ve vztahu k tématu této dizertační práce jde především o otázky dosaženého vzdělání a kvalifikace zahraničních pracovníků, a efektivnějšího využívání těchto dat ze strany relevantních orgánů veřejné správy.

Je nicméně zřejmé, že k dosažení výše zmíněných doporučení je nezbytná dlouhodobá a systematická analyticko-koncepční podpora relevantním orgánům veřejné správy. Ta by měla zahrnovat přístupy širokého spektra akademických a neziskových organizací, i aktérů v soukromém sektoru.

5. Seznam použité literatury

ALEKSYNSKA, M., TRITAH, A. (2013): Occupation-Education Mismatch of Immigrant Workers in Europe: Context and Policies. *Economics of Education Review* 36, s. 229-244.

ANDA, D., NORDMAN, CH.J. (2017): Education Mismatch and Return Migration in Egypt and Tunisia. *Space, Population, Society* 2017 (2). Dostupné na: <http://journals.openedition.org/eps/7110>

ARNTZ, M., GREGORY, T., ZIERAHN, U. (2016): The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* č. 189, OECD Publishing, Paris, 35 s. Dostupné na: <http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>

AURE, M. (2013): Highly skilled dependent migrants entering the labour market: Gender and place in skill transfer. *Geoforum* 45, s. 275-284.

BARŠOVÁ, A. (2008): Potírání neoprávněných ekonomických aktivit migrantů v Česku. In: Drbohlav, D. (ed.): *Nelegální ekonomické aktivity migrantů (Česko v evropském kontextu)*. Karolinum, Praha, s. 82-90.

BLAŽEK, J., UHLÍŘ, D. (2011): *Teorie regionálního rozvoje: nástin, kritika, implikace*. Karolinum, Praha, 342 s.

BURCIN, B., DRBOHLAV, D., KUČERA, T. (2008): Možnosti migračního řešení perspektivního úbytku a demografického stárnutí obyvatelstva České republiky. *Sociologický časopis* 44 (4), s. 653-682. Dostupné na: <http://sreview.soc.cas.cz/cs/issue/7-sociologicky-casopis-czech-sociological-review-4-2008/73>

BURCIN, B., KUČERA, T. (2011): Prognóza vývoje obyvatelstva České republiky do roku 2070. In: Bartoňová D. a kol.: *Demografická situace České republiky: proměny a kontexty 1993–2008*. Sociologické nakladatelství, Praha, s. 181-212.

BUSSI, M., PARELIUSSEN, J. (2017): Back to Basics – Literacy Proficiency, Immigration and Labour Market Outcomes in Sweden. *Social Policy & Administration* 51 (4), s. 676-696.

CASTLES, S. (2010): Understanding Global Migration: A Social Transformation Perspective. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. Volume 36 (10), s. 1565-1586.

CHEVALIER, A. (2003): Measuring over-education. *Economica* 70 (279), s. 509-531.

CHISWICK, B., MILLER, P. (2009): The international transferability of immigrants' human capital. *Economics of Education Review* 28 (2), s. 162-169.

COMMISSION OF EUROPEAN COMMUNITIES (2005): Confronting demographic change: a new solidarity between the generations. Green papers COM(2005) 94. Commission of European Communities, Brusel.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (2017a): Cizinci v České republice 2017. Český statistický úřad, Praha, 204 s. Dostupné na: <https://www.czso.cz/documents/10180/45709982/29002717.pdf/770a1c14-6ea7-4c47-831e-3936e3ca1ab3?version=1.2>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (2017b): Vývoj obyvatelstva České republiky 2016. Odbor statistiky obyvatelstva, Český statistický úřad, Praha 2017, 89 s. Dostupné na: <https://www.czso.cz/documents/10180/45964328/13006917.pdf/cc1a1078-e819-46de-8a34-76c422882a7d?version=1.1>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (2018a): Číselník okresů (OKRES_LAU). Český statistický úřad, Praha. Dostupné na: https://www.czso.cz/csu/czso/ciselnik_okresu_lau1_nuts_2008

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (2018b): High-tech sektor. Český statistický úřad, Praha. Dostupné na: https://www.czso.cz/csu/czso/high_tech_sektor

DE HAAN, A. (1999): Livelihoods and Poverty: The Role of Migration – A Critical Review of the Migration Literature. The Journal of Development Studies 36 (2), s. 1-47.

DE HAAS, H. (2005): International Migration, Remittance and Development: Myths and Facts. Third World Quarterly 26 (8), 1269-1284.

DRBOHLAV, D. et al. (2010): Migrace a (i)migranti v Česku. Kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme? SLON, Praha, 250 s.

DRBOHLAV, D. (ed.)(2015): Ukrajinská pracovní migrace v Česku: Migrace – Remittance – (Rozvoj). Praha, Karolinum, 282 s.

DRBOHLAV, D., DZÚROVÁ, D. (2007): Where Are They Going?: Immigrant Inclusion in the Czech Republic (A Case Study on Ukrainians, Vietnamese, and Armenians in Prague). International Migration 45 (2), s. 69-95.

DRBOHLAV, D., LACHMANOVÁ-MEDOVÁ, L. (2009): Country Report Czech Republic. Výzkumná zpráva projektu 6. RP PROMINSTAT. Dostupné z: <http://www.prominstat.eu/drupal/node/139>

DRBOHLAV, D., MEDOVÁ L., ČERMÁK, Z., JANSKÁ, E., ČERMÁKOVÁ, D., DZÚROVÁ, D. (2010): Migrace a (i)migranti v Česku. Kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme? Sociologické nakladatelství, Praha, 208 s.

- DRBOHLAV, D., UHEREK, Z. (2007): Reflexe migračních teorií. *Geografie* 112 (2), s. 125-141.
- DRBOHLAV, D., VALENTA, O. (2014a): Building an Integration System: Policies to Support Immigrants' Progression in the Czech Labor Market [online]. Výzkumná zpráva. Migration Policy Institute. Dostupné z: <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/CzechEmpl-Policy.pdf>
- DRBOHLAV, D., VALENTA, O. (2014b): Czechia: the main immigration country in the V4. In: ERÖSS, A., KARÁCSONYI, D. eds. *Discovering migration between Visegrad countries and Eastern Partners*. HAC RCAES Geographical Institute, Budapešť, s. 41-71.
- EZZEDINE, P. (2012): Mateřství na dálku. Transnacionální mateřství ukrajinských migrantek v České republice. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 13(1), s. 24-32.
- FAIST, T. (2010): The Crucial Meso-level. In: MARTINIELLO, M., RATH, J. (eds): *Selected Studies in International Migration and Immigrant Incorporation*. Amsterdam University Press, Amsterdam, s. 59-90.
- FLORIDA, R. (2008): *Who's Your City?* Random House, Toronto, 374 s.
- GARRIDO, M.R., CODÓC, E. (2017): Deskillling and delanguaging African migrants in Barcelona: pathways of labour market incorporation and the value of 'global' English. *Globalisation, Societies and Education* 15 (1), s. 29-49.
- GREEN, F., ZHU, Y. (2010): Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education. *Oxford Economic Paper* 62 (4), s. 740-763.
- GROOT, W., MAASEN van den BRINK, H. (2000): Overeducation in the labor market: A meta-analysis. *Economics of Education Review* 19 (2), Elsevier, s. 149-158.
- GRYGAR, J., ČANĚK, M., ČERNÍK, J. (2006): Vliv kvalifikace na uplatnění a mobilitu na českém trhu práce u migrantů ze třetích zemí. Závěrečná zpráva z výzkumu v rámci projektu Trh práce a cizinci. 55 s. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/zprava-z-vyzkumu-vliv-kvalifikace-na-uplatneni-a-mobilitu-na-ceskem-trhu-prace-u-migrantu-ze-tretich-zemi>
- HOFÍREK, O., NEKORJAK, M. (2008): Motivations for Employers to Take on Immigrants. Fórum sociální politiky 2008. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha, s. 26-30.
- IGUCHI, Y. (2012): What Role Do Low-Skilled Migrants Play in the Japanese Labor Markets? *American Behavioral Scientist* 56 (8), s. 1029-1057.

IOM (2013): Recognitions of Qualifications and Competences of Migrants. International Organization for Migration, Brusel, 260 s. Dostupné na: <https://publications.iom.int/books/recognition-qualifications-and-competences-migrants>

JASOVÁ, E., ČERMÁKOVÁ, K., KADEŘÁBKOVÁ, B., PROCHÁZKA, P. (2016): Působení institucionálních faktorů na strukturální a cyklickou nezaměstnanost v zemích Visegrádské skupiny. Politická ekonomie 64 (1), s. 34-50.

KAHANEK, M., ZIMMERMANN, K.F., KUREKOVÁ, L., BIAVASCHI, C. (2013): Labour Migration from EaP Countries to the EU – Assessment of Costs and Benefits and Proposals for Better Labour Market Matching. IZA Research Report č. 56, Bonn, 164 s. Dostupné na: <https://www.iza.org/publications/r/158/report-no-56-labour-migration-from-eap-countries-to-the-eu-assessment-of-costs-and-benefits-and-proposals-for-better-labour-market-matching>

KAHANEK, M., EICHORST, W., COLUSSI, T., GUZI, M., LICHTER, A., NIKOLOVA, M., SOMMER, E. (2017): People to Jobs, Jobs to People: Global Mobility and Labor Migration. IZA Research Report č. 74, Bonn, 194 s.

KOSTELECKÁ, Y., BERNARD, J., KOSTELECKÝ, T. (2007): Zahraniční migrace vědců a výzkumníků a nástroje k jejímu ovlivnění. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha, 112 s.

KOUTNÁ, M. (2016): Překvalifikovanost: Skutečný nebo umělý problém? Dizertační práce. Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Praha.

KUCHAŘ, P. (2007): Trh práce: sociologická analýza. Karolinum, Praha, 169 s.

LEONTIYEVA, Y. (2012): Brains versus Brawn: Comparison of the Educational and Occupational Status of non-EU Labour Migrants in the Czech Republic. Dizertační práce, Fakulta společenských věd Univerzity Karlovy v Praze. Praha, 148 s.

LEONTIYEVA, Y., POKORNÁ, A. (2014): Faktory bránící využití kvalifikace imigrantů na trhu práce v ČR. Výzkumná zpráva projektu Využití kvalifikace migrantů. Multikulturní centrum Praha, 49 s. Dostupné na: <http://migraceonline.cz/images/publikace/kvalifikace-final.pdf>

LEWITT, P. (1998): Social Remittances: Migration Driven Local-Level Forms of Cultural Diffusion. International Migration Review 32 (4), s. 926-948.

LI, I.W. (2013): Overeducation in the Australian Graduate Labour Market. Perth, Austrálie, Dizertační práce. Curtin University, School of Economic and Finance. Dostupné na: https://espace.curtin.edu.au/bitstream/handle/20.500.11937/1066/191524_Li.Ian2013.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- GROOT, W., MAASEN van den BRINK, H. (2000): Overeducation in the labor market: A meta-analysis. *Economics of Education Review* 19 (2), s. 149-158.
- MAN, G. (2004): Gender, work and migration: Deskilling Chinese immigrant women in Canada. *Women's Studies International Forum* 27 (2004), s. 135-148.
- MASSEY, D. S., ARRANGO, J., GRAEME, H., KOUAOUICI, A., PELLEGRINO, A., TAYLOR, K. E. (1993): Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, 19 (3), 431-466.
- MCDONALD, J.T., VALENZUELA, M.R. (2017): How Does Skills Mismatch Affect Remittances? A Study of Filipino Migrant Workers. *Contemporary Economic Policy* 35 (1), s. 216-231.
- MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU (2011): Zpět na vrchol: Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012 až 2020. Ministerstvo průmyslu a obchodu. Dostupné na: <https://www.mpo.cz/dokument87682.html>
- MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU (2017): Iniciativa Průmysl 4.0. Ministerstvo průmyslu a obchodu. Dostupné na: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/ministerstvo/aplikace-zakona-c-106-1999-sb/informace-zverejnovane-podle-paragrafu-5-odstavce-3-zakona/-iniciativa-prumysl-4-0--230485/>
- NOWOTNY, K. (2016): Are Overqualified Migrants Self-Selected? Evidence from Central and Eastern European Countries. *Journal of Human Capital* 10 (3), s. 303-346.
- OECD (2001): International Mobility of the Highly Skilled. OECD Publication Service, Paris, 336 s. Dostupné na: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/international-mobility-of-the-highly-skilled_9789264196087-en#page1
- OECD (2018): Taxing wages 2018 – the Czech Republic. OECD Publishing, Paříž. Dostupné na: <http://www.oecd.org/tax/tax-policy/taxing-wages-czech-republic.pdf>
- PIORE, M.J. (1979): *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge University Press, Cambridge, 229 s.
- PORTES, A. (ed.) (1995): *The Economic Sociology of Immigration: Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship*. Russell Sage Foundation, New York.
- PORTES, A., ZHOU, M. (1993): The New Second Generation: Segmented Assimilation and its Variants. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 530 (1), s. 74-96.
- PRIES, L. (ed.) (1999): *Migration and transnational social spaces*. Ashgate Publishing, Aldershot, 219 s.

- SAMERS, M., COLLYER, M. (2017): *Migration (Key Ideas in Geography)*. Druhé vydání. Oxon a Routledge, New York.
- SAXENIAN, A.-L. (2006): *The New Argonauts: Regional Advantage in a Global Economy*. Harvard University Press, Cambridge.
- SCHOVÁNKOVÁ, S. (2013a): Governance of international migration of highly-skilled foreigners: an empirical analysis from the Czech Republic. *Politics in Central Europe*, 9(1), s. 69-90.
- SCHOVÁNKOVÁ, S. (2013b): *Mezinárodní pracovní migrace a pracující cizinci v Česku v době globální ekonomické krize 2008 – 2012*. Dizertační práce. Praha, Univerzita Karlova, Přírodovědecká fakulta.
- SERT, D.S. (2016): From skill translation to devaluation: the de-qualification of migrants in Turkey. *New Perspectives on Turkey*, 2016 (54), s. 97-117.
- SPOONLEY, P. (2006): A Contemporary Political Economy of Labour Migration in New Zealand. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie* 97 (1), s. 17-25.
- TALANI, L.S., MCMAHON, S. (eds.) (2015): *Handbook of the International Political Economy of Migration*. Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham.
- UHEREK, Z., PLOCHOVÁ, K. (2003): Migration from the former Soviet Union to the Czech Republic: Comparing the cases of resettlers from areas affected by the Chernobyl nuclear disaster, Kazakhstan and labour migration from Subcarpathian Ukraine. In: TORSELLO, D., PAPPOVÁ, M. (eds.): *Social Networks in Movement: Time, interaction and interethnic spaces in Central Eastern Europe*. Forum Minority Research Institute, Dunajská Streda, s. 211-227.
- VALENTA, O. (2013): Politika získávání vysoce kvalifikovaných pracovníků ze třetích zemí do Česka. *Ergo* 2013, 8 (2), s. 18-25.
- VALENTA, O. (2015): (Ne)využití lidského kapitálu Ukrajinců v Česku. In: DRBOHLAV, D. (ed.): *Ukrajinská pracovní migrace v Česku: Migrace – Remittance – (Rozvoj)*. Karolinum, Praha, s. 161-182.
- VALENTA, O., DRBOHLAV, D. (2018a): Míra (ne)využití vzdělanostního potenciálu zahraničních pracovníků v Česku. *Fórum sociální politiky* 2018 (2), s. 2-9.
- VALENTA, O., DRBOHLAV, D. (2018b): Mismatch of Tertiary Educated Migrant Workers in Czech Labour Market from the Longitudinal and Spatial Perspective (with a Special Regard to Ukrainians). *Moravian Geographical Reports*, v recenzním řízení.

VAVREČKOVÁ, J., BAŠTÝŘ, I., MICHALIČKA, L., DRBOHLAV, D., MUSIL, J. (2008): Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí. Závěrečná zpráva projektu 13 019/04 DP2. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha.

VEČERNÍK, J. (2006): Trh práce a politika zaměstnanosti. In: Nešpor, Z., Večerník, J. (eds.): Socioekonomické hodnoty, politiky a instituce v období vstupu České republiky do Evropské unie. Sociologický ústav, Praha.

VESELÝ, A. (2006): Teorie mnohačetných forem kapitálů. Pražské sociálně vědní studie – Veřejná politika a prognostika 14. Fakulta sociální věd, Univerzita Karlova, Praha, 24 s.

WEBB, S. (2015): The feminisation of migration and the migrants VET policy neglects: the case of skilled women secondary migrants in Australia. *Journal of Vocational Education & Training* 67 (1), s. 26-46.

ZALETEL, P. (2006): Competing for the Highly Skilled Migrants: Implications for the EU Common Approach on Temporary Economic Migration. *European Law Journal* 12 (5), s. 613-635.

ZÁKON č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. Dostupné na: <http://www.mvcr.cz/soubor/aktualizovane-uplne-zneni-zakona-c-326-1999-sb-o-pobytu-cizincu-k-15-8-2017.aspx>

ZÁKON č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné na: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004

ZÁKON č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné na: <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani/pravni-predpisy/zivnostensky-zakon--166698/>

6. Publikované články

VALENTA, O. (2013): Politika získávání vysoce kvalifikovaných pracovníků ze třetích zemí do Česka. ERGO, 8 (2), s. 18-25.

Abstrakt:

V kontextu vývoje a transformace hospodářství na ekonomiku založenou na znalostech vzniká v Česku potřeba kvalifikovaných lidských zdrojů. Jedním z potenciálních zdrojů jsou, kromě zkvalitnění domácího vzdělávacího systému, také zahraniční kvalifikované lidské zdroje. Tato problematika je pro Česko aktuální zejména z toho důvodu, že již v současnosti existuje na českém trhu práce v oblasti VaVaI (v soukromé i veřejné sféře) strukturální nedostatek některých vysoce kvalifikovaných profesí, který se bude dále prohlubovat. Článek je zaměřen na prvotní hodnocení připravované novely zákona o vstupu a pobytu cizinců na území Česka v kontextu výše popsaného vývoje a nastiňuje její již existující limity a nedostatky.

Klíčová slova: vysoce kvalifikovaní pracovníci, imigrace, třetí země, migrační politika, hodnocení

Abstract:

The issue of attracting highly skilled professionals has becoming a hot issue in Czechia in the context of overall progress towards a knowledge-based economy as well as current structural and anticipated deficiencies of the Czech RDI sector, both in public and private sector. The article aims at initial evaluation of the upcoming amendment of the migration policy in Czechia in the broader context of the current and anticipated need of highly skilled professionals; it also presents the main driving forces shaping the final design of the immigration policy in Czechia.

Key words:

highly skilled professionals, immigration, third countries, migration policy, evaluation

Česko v kontextu evropského vývoje i vlastním rozvojem transformuje svůj hospodářský charakter stále více ke znalostní ekonomice, charakterizované vysokým stupněm dělby práce. Současně se vlivem této transformace zvyšuje role výzkumu, vývoje a inovací (VaVaI) a technologického pokroku pro konkurenceschopnost země. Obecně lze tvrdit, že v současné době ty země, kterým se nepodaří znalostní ekonomiku a společnost vědění úspěšně vybudovat, klesají v hierarchii globalizované konkurence níže a přibližují se periferii (Keller, Tvrdý 2010). Zvyšující se role využívání znalostí a VaVaI pro posilování mezinárodní konkurenceschopnosti zemí nacházejících se v postindustriální fázi svého vývoje je jedním z důležitých – nikoliv však výlučných – atributů tohoto procesu. Tento aspekt nicméně zasluhuje širší pozornosti, neboť s jeho rostoucí důležitostí stoupají také nároky na kvalitu a efektivitu celého systému VaVaI a vzdělávání, zajišťujícího pro VaVaI vysoce kvalifikovanou pracovní sílu. V kontextu Česka je toto téma velmi aktuální, a to zejména ze tří důvodů:

- Od roku 2007 začal být na trhu práce rostoucí nedostatek některých vysoce kvalifikovaných profesí, které nacházejí uplatnění ve výzkumu a vývoji, způsobený změnami v odvětvové struktuře ekonomiky (posunem k činnostem s vyšší přidanou hodnotou). Tyto změny ovlivnily poptávku po pracovních místech a vzdělávací systém na ně nedokázal odpovídající rychlostí zareagovat. Důsledkem tohoto vývoje je přesycení trhu práce absolventy společenských a humanitních věd a rostoucí poptávka po řadě kvalifikací a profesí zejména z oblasti technických věd¹.
- Současně dochází k tomu, že část nejmladších výzkumníků odchází po prvních zkušenostech z veřejné sféry VaV za lepšími finančními a pracovními podmínkami do podnikové sféry nebo do zahraničí. Mzdové ohodnocení je vedle charakteru práce a kvality podmínek pro výzkumnou činnost nejvýznamnějším faktorem pro udržení talentovaných pracovníků ve VaV (Národní vzdělávací fond 2011b);
- V souvislosti s využitím finančních alokací Operačního programu výzkum a vývoj pro inovace dochází k výstavbě většího množství tzv. Evropských center excelence a regionálních center VaV, které v zájmu své udržitelnosti a personálního naplnění budou zvyšovat potřebu kvalifikované pracovní síly. V této souvislosti je očekávána nereálnost pokrytí této poptávky z domácích zdrojů v případě přírodních a technických věd a je tak již v současné době nutné hledat nové potenciální zdroje pracovníků ve VaV (více v Marek a kol. 2012).

V průběhu roku 2014 by měl Parlament ČR schvalovat návrh nové právní úpravy vstupu a pobytu cizinců na území České republiky², který v současné době vstupuje do meziresortního připomínkového řízení. Jeho podoba je výsledkem v Česku spíše netradičního procesu, do kterého byli zahrnuti i zástupci dalších vybraných ministerstev, nevládních organizací, průmyslu a akademické sféry. Na

přelomu let 2012–2013 bylo možné i v médiích registrovat ozvěny této široké diskuse. Témata se týkala zejména dlouhodobých problémů české migrační reality, jakými jsou např. nelegální migrace nebo související problematika ve vydávání pracovních povolení pro zahraniční pracovníky (Blahoutová 2013).

Článek je zaměřen na mediálně méně vděčné, ale zároveň velmi aktuální téma, které může velmi výrazně přispět k řešení výše nastíněného problému nedostatku kvalifikovaných pracovních sil ve vybraných sektorech, odvětvích a profesích. Jedná se o problematiku získávání zahraničních vysoce kvalifikovaných pracovníků ze třetích zemí³ do vědeckých, výzkumných a technických profesí ve veřejném i soukromém sektoru jako jedné z možností nasycení vzrůstající poptávky po tomto druhu pracovníků. Toto téma je aktuální také proto, že potřeba flexibilní migrační politiky umožňující snadnou imigraci těchto pracovníků je jednou z klíčových iniciativ oblasti trhu práce v rámci Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012 až 2020 (MPO 2011) a zčásti i v Národní politice výzkumu, vývoje a inovací, která v současné době rovněž prochází procesem meziresortního připomínkového řízení. Článek se pokouší nahlédnout za rámec nástrojů EU (např. EURAXESS) usnadňujících mezinárodní mobilitu vysoce kvalifikovaných sil a přináší přehled o podobě národní legislativní úpravy vstupu a pobytu, které musejí cizinci, a tedy i vysoce kvalifikovaní pracovníci, respektovat. Článek dále shrnuje hlavní hybné síly vytváření migrační politiky v Česku, výsledná opatření na přilákání vysoce kvalifikované pracovní síly ze třetích zemí a činí pokus o prvotní hodnocení navrhovaných opatření, obsažených v připravované novele, i nastavení samotné migrační politiky.

Definice a statistiky vysoce kvalifikovaných pracovníků

Samostatnou problematikou, která by vydala na minimálně jeden další článek, je otázka definice vysoce kvalifikovaného pracovníka. Existuje mnoho zdrojů a přístupů, jak definovat termín „vysoce kvalifikovaný“ (např. Koser, Salt 1997, in Schovánková 2013, OECD 2002, Zaletel 2006). Obecně lze konstatovat, že vysoce kvalifikovaného pracovníka je možné podle přístupů definovat na základě jeho dosaženého vzdělání, pracovního zařazení a výše mzdy, popř. kombinací těchto kritérií (tabulka 1). Ani česká migrační legislativa nezavádí jednotnou definici vysoce kvalifikovaného pracovníka – dílčí kritéria se mezi jednotlivými opatřeními migrační politiky liší. Jedinou oblastí, která zavedla jednotnou definici vysoce kvalifikovaného pracovníka, používanou jak např. OECD, tak Eurostatem (a tedy i ČSÚ), je oblast vědy a technologií (science and technology) – jedná se o koncept „Human Resources in Science and Technology“ (HRST) (Zaletel 2006).

Tabulka 1: Základní vymezení vysoce kvalifikovaného pracovníka podle dosaženého vzdělání a pracovní pozice

Kritérium	Klasifikace	Vymezení vysoce kvalifikovaného pracovníka
Dosažené vzdělání	Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání (The International Standard Classification of Education, ISCED)	ISCED 4 – postsekundární vzdělávání nižší než terciární ISCED 5 – první stupeň terciárního vzdělávání ISCED 6 – druhý stupeň terciárního vzdělávání
Pracovní pozice	Mezinárodní standardní klasifikace zaměstnání (The International Standard Classification of Occupations, ISCO)	ISCO 1 – Zákonodárci a řídící pracovníci ISCO 2 – Specialisté ISCO 3 – Techničtí a odborní pracovníci
Výše mzdy		min. 1,5 násobek výše průměrné hrubé roční mzdy členského státu EU (v případě modré karty)

Poznámka: V případě klasifikací ISCED a ISCO se jedná pouze o hrubé vymezení vysoce kvalifikovaného pracovníka. Jak je zmíněno v článku, pro přesnou definici (zahrnující konkrétní sekce a podsekce těchto klasifikací) je nutné sledovat konkrétní přístup nebo opatření.

Kromě přístupu založeného na měřitelných indikátorech existuje i širší pojetí vysoké kvalifikace, které obsahuje nejen souhrn formálních odborných znalostí a zkušeností, ale také způsobilost uplatnění se na trhu práce zahrnující i demografické charakteristiky (pohlaví, věk, sociální kapitál a v případě migranta také legální status a země původu) (Grygar, Čaněk, Černík 2006).

Obecný kontext

Pro mnoho rozvinutých států se imigrace vysoce kvalifikovaných pracovníků stává žádoucím cílem již od 90. let minulého století. Zejména v kontextu strukturálního deficitu určitých profesí na domácích trzích práce a obecného trendu stárnutí populace bývá migrační politika stále více chápána jako součást širších koncepcí hospodářského rozvoje a nástrojů posilování konkurenceschopnosti. Vysoce kvalifikovaní pracovníci jsou „žádaným zbožím“ nejen proto, že napomáhají řešit výše zmíněné problémy, ale i proto, že s sebou přináší lidský kapitál, zahraniční zkušenosti a znalosti a podporují tvorbu inovací (OECD 2002, in Schovánková 2013). Namísto tradičních konceptů „brain-gain“ a

„brain-drain“ (z pohledu země původu migranta) se začíná hovořit spíše o „brain circulation“, který nevnímá tento proces jako jednostranný pohyb, ale zdůrazňuje také pozitivní aspekty migrace vysoce kvalifikovaných jedinců pro země, které (dočasně) opouštějí.

Podle některých autorů (např. McLaughlin, Salt 2002) ve světě probíhá tvrdá „soutěž“ o vysoce kvalifikované jedince, zejména v oborech high-tech a informačních a komunikačních technologiích. Mnoho států zavádí různé typy cílených politik pro získávání vysoce kvalifikovaných pracovníků. V zásadě lze rozlišit několik základních typů těchto politik (podle Kostecká, Bernard, Kostecký 2007):

- Politiky snažící se udržet vlastní vysoce kvalifikované pracovníky;
- Politiky snažící se o získání vysoce kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí;
- Politiky snažící se znovu využít schopností vysoce kvalifikovaných pracovníků, kteří odešli do zahraničí.

Česko se svojí snahou o transformaci v ekonomiku založenou na znalostech se do této soutěže dostává také a je nutné zmínit, že ve formulaci opatření směřujících k výše zmíněným cílům je na samém počátku.

Hlavní hráči vytváření migrační politiky v Česku

V této souvislosti je nutné zmínit obecnější strukturální deficit Česka; migrační (a integrační) politika Česka nikdy nebyla produktem nějakého systematického procesu v rámci standardního konceptu tzv. policy life-cycle (např. HM Treasury 2003), naopak opatření byla přijímána a implementována ad-hoc na základě konkrétních událostí nebo lobbyistických a mediálních tlaků (více např. Drbohlav a kol 2010)⁴. Výsledkem těchto skutečností je pak spíše roztržitá politika, která je založená na překonaných a úzce vymezených (ekonomických) konceptech a realizace jejích opatření je podfinancovaná (Kušniráková, Čížinský 2011), což mimochodem není „výsadou“ pouze Česka (např. Skeldon 1997, Massey 2004, Castles, Miller 2009).

Charakter migrační a integrační politiky Česka a jejích opatření je výslednicí tří obecnějších hybných sil:

- Aktivitu EU a evropské legislativy směřující k posilování práv mezinárodních migrantů;
- Zájmy a aktivity českých ministerstev nahlízejících na migraci zejména z hlediska ekonomického a národně-bezpečnostního; pozice ministerstev je zčásti implicitně

podporována charakterem preferencí české společnosti upřednostňující obecně spíše asimilaci cizinců (Leontiyeva, Vávra 2009, Drbohlav et al. 2010);

- Aktivita občanské společnosti (zejména neziskových organizací) a některých subjektů státní administrativy akcentující etickou a lidsko-právní dimenzi migrace.

Stále větší kompetence v oblasti mezinárodní migrace přebírá EU. V kompetenci EU (jejíž opatření jsou pak transponována do českého právního systému) je zejména oblast vstupu, pobytu a práv občanů EU, azylová politika, postavení občanů třetích zemí s trvalým pobytem a – což je pro tento článek zásadní – také velká část migrace v oblasti výzkumu a vývoje, zejména co se týče pobytu a práv zahraničních výzkumníků (více např. Kušnířáková 2013). Odhaduje se, že evropská legislativa přímo ovlivňuje zhruba 60 % podoby české migrační politiky (Drbohlav et al. 2010).

Česko si nicméně udržuje národní kompetence (tzv. autentická migrační politika) v několika důležitých oblastech – např. podmínky udělování státního občanství, integrační politiku⁵ nebo převážnou část migrační politiky vůči cizincům ze třetích zemí. Výsledkem je existence dvojího světa pro cizince v Česku: panují zde značné rozdíly v postavení a právech přiznaných občanům EU/EEA a cizincům s trvalým pobytem (spadajícím pod kompetence EU), které se blíží právům českých občanů, a cizincům ze třetích zemí v režimech dlouhodobého pobytu (kompetence Česka), jsoucích v postavení občanů druhé kategorie (Kušnířáková 2013). Tyto rozdíly jsou způsobeny vývojem legislativní úpravy podoby vstupu a pobytu těchto cizinců, představující výsledek působení několika hlavních aktérů v oblasti autentické migrační politiky. Jejich charakteristika je velmi schematická a zjednodušující, nicméně pro prvotní představu vyhovující:

- **Ministerstvo vnitra**, zejména odbor azylové a migrační politiky⁶, hraje v oblasti mezinárodní migrace v Česku centrální správní roli s tím, že postupně pod sebe v průběhu posledních 6–7 let převádí v oblasti mezinárodní migrace od ostatních subjektů stále více pravomocí (např. od Cizinecké policie nebo Ministerstva práce a sociálních věcí) (Kušnířáková 2013). Odbor azylové a migrační politiky se vyznačuje silným euroskepticismem (Haišman 2013), na mezinárodní migraci nahlíží primárně z národně-bezpečnostního hlediska, snaží se o její kontrolu, a tudíž upřednostňuje spíše restriktivní migrační politiku a snahu o zabraňování trvalého usídlování cizinců.
- **Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)** je aktivní v oblasti pracovních aspektů migrace. MPSV je v oblasti trhu práce a práv zaměstnanců nositelem spíše utilitaristických tendencí. MPSV bylo také iniciátorem aktivních proimigračních opatření posilující selektivní migraci (vzešlých na základě ekonomických a demografických potřeb české společnosti). Jeho aktivity vůči pracujícím cizincům se ale pohybují v intencích ochrany českého trhu práce a upřednostňování české pracovní síly.

- **Ministerstvo průmyslu a obchodu**, které zastává spíše liberální přístup k imigraci, argumentující svobodou podnikání a snadným nábořem pracovních sil, vedený podnikatelskými zájmy (Kušníráková, Čížinský 2011).

Vliv občanské společnosti na podobu migrační a integrační politiky je patrný v podobě aktivit různých neziskových organizací (nejvýznamnější jsou Multikulturní centrum Praha, Poradna pro integraci nebo Centrum pro otázky migrace). Charakter jejich aktivit ale nekoresponduje s asimilacionistickými preferencemi české společnosti; naopak, snaží se upozorňovat převážně na (lidská, pracovní, pobytová) práva migrantů. Do této kategorie lze zařadit i orgány Úřadu vlády ČR, které se zabývají ochranou lidských práv a mají také nezanedbatelný vliv na legislativu a tvorbu koncepcí: vládní zmocněnec pro lidská práva, Rada vlády pro lidská práva a odbor Úřadu vlády pro lidská práva a rovné příležitosti (Čížinský 2009).

Přehled a hodnocení opatření

Existující a navrhovaná opatření snažící se přilákat vysoce kvalifikované pracovníky do Česka jsou zaměřena výlučně na imigranty ze třetích zemí. Občanům zemí EU, EHP a Švýcarska je vzhledem k členství Česka v EU umožněn volný pohyb a na českém trhu práce mají téměř shodnou pozici jako občané Česka.

Prvním proaktivním opatřením Česka, směřujícím k selektivní migrační politice, byl projekt MPSV „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“, který se od roku 2003 snažil přilákat zahraniční kvalifikovanou pracovní sílu (a jejich rodinné příslušníky) nejprve ze tří zemí (Bulharsko, Chorvatsko, Kazachstán), postupně se jejich počet zvětšoval. Projekt byl zejména z důvodu malého zájmu (vyplývajícího ze striktního nastavení podmínek) a klesajícího počtu volných pracovních míst v roce 2010 ukončen a podle některých názorů šlo spíše o mediální záležitost než o opatření s praktickým užitekem (Čaněk, Čížinský 2006). Projektem úspěšně prošlo celkem 1 806 zahraničních zájemců a cca 1 700 jejich rodinných příslušníků. Největší zastoupení měli občané Ruska (295), Bulharska (176) a Běloruska (171) (Veselá 2010).

Zelené a modré karty

V roce 2009 byla spuštěna implementace dalších dvou opatření pro přilákání vysoce kvalifikovaných pracovních sil do Česka, která fungují na úrovni speciálních režimů pobytu. Prvním z nich byla národní iniciativa, institut tzv. zelených karet, navržená v reakci na silnou poptávku po pracovní síle některých velkých průmyslových podniků (Drbohlav a kol. 2010). Jedná se o opatření, které má usnadnit přístup na trh práce imigrantům z vybraných třetích zemí, kteří mají kvalifikaci, po které je v

Česku poptávka⁷. Jedná se o tzv. duální dokument, který v sobě spojuje povolení k pobytu a povolení k zaměstnání. Zelené karty mají tedy podporovat legální krátkodobou pracovní migraci, zároveň je tento program svojí nižší administrativní zátěží imigrační procedury vnímán jako preventivní nástroj v boji proti nelegálnímu zaměstnávání imigrantů⁸ (Baršová 2008). Existují celkem tři typy zelených karet (tabulka 2).

Tabulka 2: Parametry jednotlivých typů zelených karet a modré karty

Typ hodnocení	Cílové skupiny	Možnost změny zaměstnavatele	Max. doba platnosti	Možnost prodloužení	Počet cílových zemí ⁹
Zelená karta A	Kvalifikovaní pracovníci s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál*	Ne	2 roky	Ano	54 zemí
Zelená karta B	Pracovníci na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen	Ne	2 roky	Ano	43 zemí
Zelená karta C	Ostatní pracovníci	Ne	2 roky	Ne	43 zemí
Modrá karta	Vysoce kvalifikovaní pracovníci	Ano	2 roky	Ano	všechny třetí země

*, „Klíčový personál“ je pracovník, který je pro daného zaměstnavatele velmi významný a nemusí zároveň splňovat kritérium vysokoškolského vzdělání. Podle databáze volných pracovních míst je takovým pracovníkem např. učitel angličtiny, pracovník v oblasti IT nebo manažer pobočky nadnárodní firmy (MPSV 2013a).

Zdroj: MV ČR (2013), EMN (2013)

Transpozicí evropské směrnice 2009/50/EC o vstupu a pobytu občanů třetích zemí za účelem vysoce kvalifikovaného zaměstnání byl v Česku v roce 2009 zaveden institut tzv. modré karty, který EU pokládá za jeden ze svých nástrojů v globální soutěži s USA, Kanadou a Austrálií o vysoce kvalifikované pracovníky (Černá 2012). Stejně jako v případě zelené karty se jedná o duální dokument, je určen pro žadatele ze všech třetích zemí pro pracovní pozici registrovanou v centrální evidenci volných pracovních míst, která mají právo obsadit držitelé modré karty (tabulka 2).

Za období existence (do konce roku 2012) bylo vydáno celkem 415 zelených karet (z toho 107 pro vysoce kvalifikované pracovníky na odpovídající pracovní místa) a 92 modrých karet. Nejčastěji byly zelené karty využívány Ukrajinci a Američany, modré karty pak občany Ruska, Ukrajiny a Uzbekistánu (tabulka 3).

Tabulka 3: Počet vydaných zelených a modrých karet k 31. 12. 2012

Státní občanství	Zelená karta					Modrá karta	Státní občanství
	A	A – klíčový personál	B	C	celkem		
Ukrajina	94	27	99	86	306	25	Rusko
USA	9	50	20	0	79	16	Ukrajina
Srbsko	1	0	8	0	9	16	Uzbekistán
Jižní Korea	0	0	0	6	6	7	Indie
Austrálie	2	0	2	0	4	5	USA
Chorvatsko	0	0	4	0	4	4	Jižní Korea
Japonsko	1	1	1	0	3	4	Bělorusko
Kanada	0	2	1	0	3	3	Japonsko
Makedonie	0	1	0	0	1	12	ostatní
Celkem	107	81	135	92	415	92	Celkem

Zdroj: interní materiál MPSV

Za relativně nízkým počtem držitelů zelených karet za dobu existence tohoto opatření, a tím i jeho malé úspěšnosti lze spatřovat kombinaci několika faktorů. Jedním z nich byl nástup hospodářské krize, který způsobil pokles poptávky po zahraniční pracovní síle. Druhým důvodem byly legislativní bariéry spojené s tímto opatřením¹⁰ (více Klepalová 2009) i přetrvávající administrativní náročnost procesu získání zelených karet, včetně procesu nostrifikace, tedy uznávání zahraničních dokumentů dokazujících dosažení určitého titulu nebo kvalifikace (Schováňková 2013). Určitou překážkou úspěšnosti zelených karet byl také omezený počet zemí, jejichž občané mohli o zelenou kartu žádat.

Legislativní úpravy institutu modrých karet již na nedostatky zelených karet zčásti reagovaly; celému procesu získávání modrých karet totiž předchází výběr zaměstnavatele, který přímo s cizincem již uzavírá pracovní smlouvu (Daněk 2010). Vzhledem k tomu, že podle některých zdrojů měly dopady finanční krize na migraci vysoce kvalifikovaných pracovníků (jak ze zemí EU, tak třetích zemí) spíše menší vliv (EMN 2010), je nutné hledat důvody nízkého zájmu žadatelů o modrou kartu spíše v oblasti (ne)atraktivity českého prostředí pro výzkum, vývoj a inovace, kam tito žadatelé většinou míří.

Zrychlená procedura pro vnitropodnikově převáděné zaměstnance zahraničních investorů

Na základě iniciativy MPO dále funguje od roku 2012 projekt „Zrychlená procedura pro vnitropodnikově převáděné zaměstnance zahraničních investorů“, umožňující – jak již název napovídá – zahraničním investorům efektivnější mezistátní mobilitu svých pracovníků mezi jednotlivými

složkami nadnárodních společností. Za jeden rok trvání tohoto projektu bylo v jeho rámci úspěšně vyřízeno 54 žádostí (Prokeš 2013).

Ostatní opatření

Kromě těchto proaktivních imigračních opatření umožňuje stávající migrační legislativa mezinárodní mobilitu vysoce kvalifikovaných pracovníků (ze třetích zemí) prostřednictvím využití standardních režimů pobytů, tj. dlouhodobého pobytu za účelem vědeckého výzkumu nebo účelem zaměstnání. Tyto režimy pobytu podléhají běžné (administrativně a časově náročné) proceduře a žadateli musí být kromě povolení k pobytu kladně vyřízena i žádost o povolení k zaměstnání.

Vedle kvalifikovaných pracovníků, kteří v Česku získali pracovní pozici do značné míry odpovídající jejich vzdělání, kvalifikaci a zkušenostem, pracuje v Česku množství obdobně kvalifikovaných pracovníků na pozicích, které jejich potenciálu nevyužívají ani zdaleka. Tato praxe je rozšířená zejména u imigrantů z východní Evropy a Asie (např. Ukrajinci, Mongolové nebo Vietnamci (Leontiyeva 2012)). Tato problematika, jakkoliv zásadní, není ale předmětem tohoto článku.

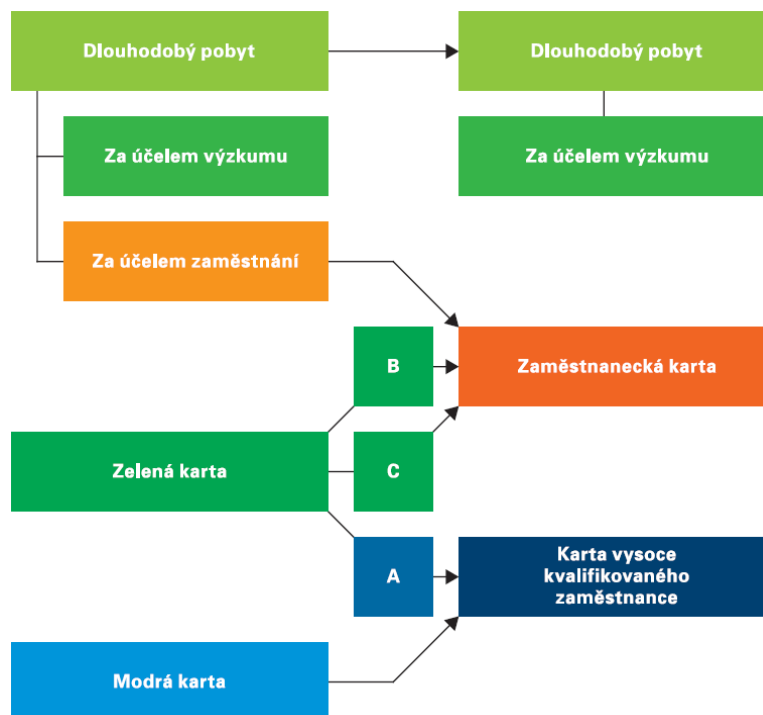
Hodnocení připravovaných opatření

Připravovaná novela zákona o vstupu a pobytu cizinců na území Česka zavádí do současné podoby režimů pobytů nové změny. Přehledné schéma těchto změn pro občany třetích zemí s ohledem na vysoce kvalifikované pracovníky je prezentováno na obrázku 1. Obecně lze plánované změny shrnout do dvou typů:

- Spojení několika opatření do jednoho (splynutí zelené karty typu A a modré karty v „karty vysoce kvalifikovaného zaměstnance“ a splynutí zelené karty typu B a C a dlouhodobého pobytu za účelem zaměstnání v „zaměstnaneckou kartu“);
- Vznik nového režimu pobytu („karta vnitropodnikově převáděného zaměstnance“, institucionalizující probíhající projekt „Zrychlená procedura pro vnitropodnikově převáděné zaměstnance zahraničních investorů“).

Podrobnější popis parametrů jednotlivých režimů pobytů nebo opatření lze nalézt pouze v brožuře EMN Návrh nové právní úpravy vstupu a pobytu cizinců na území České republiky (EMN 2013); samotný dokument vstupující do meziresortního připomínkového řízení veřejný není.

Obrázek 1: Schéma změn v režimech pobytů mezi stávající a navrhovanou legislativní úpravou s ohledem na vysoce kvalifikované pracovníky



Zdroj: podle MV ČR (2013), EMN (2013)

Podle porovnání stávajících a připravovaných režimů pobytů lze usoudit, že novela zákona obecně rozšiřuje možnosti imigrace do České republiky pro vysoce i nízko kvalifikované migranty. Zároveň tím, že v případě karty vysoce kvalifikovaného zaměstnance i „zaměstnanecké karty“ se bude jednat o duální dokument, má tato novela potenciál zjednodušit a zkrátit administrativní proceduru při získávání povolení. Zaměstnanecká karta již navíc nebude obsahovat některá omezení zelených karet (např. omezený počet zemí nebo nemožnost změnit zaměstnavatele v průběhu prvního roku). Výrazným posunem je také možnost získání dlouhodobých pobytů pro rodinné příslušníky (vysoce kvalifikovaných) pracovníků; místo po dosavadních 15 měsících bude možné sloučení rodiny ihned (u ostatních kategorií pobytu nastává možnost sloučení rodiny zpravidla po 4 měsících pobytu imigranta v Česku). Stejně jako za stávající situace budou nicméně platit stejná ochranná opatření trhu práce a upřednostňování primárně české pracovní síly, sekundárně pak občanů EU, EHS a Švýcarska a až nakonec pracovní síly ze třetích zemí.

Parametry a podmínky získání dlouhodobého pobytu za účelem výzkumu se připravovanou právní úpravou měnit nebudou. Úprava bude vycházet ze současné implementace směrnice Rady 2005/71/ES ze dne 12. října 2005 o zvláštním postupu pro přijímání státních příslušníků třetích zemí pro účely vědeckého výzkumu.

Následníkem modré karty v kombinaci se zelenou kartou typu A se stane tzv. „karta vysoce kvalifikovaného zaměstnance“. Tento režim bude dostupný pro vysoce kvalifikované pracovníky ze všech třetích zemí. Určitým omezením ale bude, že žadatel bude moci žádat o „karta vysoce kvalifikovaného zaměstnance“ pouze v určitém okruhu profesí klasifikace CZ-ISCO, které bude definovat nařízení vlády¹¹. Držitel „karty vysoce kvalifikovaného zaměstnance“ bude mít možnost požádat o trvalý pobyt již po 2 letech pobytu a práce v Česku (EMN).

Novým režimem pobytu, navazujícím na současný projekt Zrychlená procedura pro vnitropodnikově převáděné zaměstnance zahraničních investorů, se stane „karta vnitropodnikově převáděného zaměstnance“. Toto opatření bude mít pro oblast českého VaVaI nicméně omezený dopad; jednak jeho význam spočívá ve využití zejména v soukromé sféře, jednak převáděný zaměstnanec vůbec nemusí být výzkumník.

Bohužel není možné analyzovat detailní parametry jednotlivých režimů pobytu zahrnutých v připravované právní úpravě z toho důvodu, že se stále jedná o neveřejný dokument. Z dostupných informací je ale zřejmé, že připravovaná novela neřeší některé současné problémy a bariéry dotýkající se imigrace vysoce kvalifikovaných pracovníků. Hrozí tak, že i v případě implementace navrhovaných novinek směřující k usnadnění imigrace těchto pracovníků a zjednodušení a zkrácení administrativních procedur nedojde k očekávaným výsledkům; přitom je zřejmé, že odborníci ze zahraničí budou brát při rozhodování v úvahu širší spektrum nabízených podmínek, a to nejenom pro ně samotné, ale např. i pro své rodinné příslušníky (Marek a kol. 2012). Některým těmto bariérám a následným doporučením se věnoval např. Individuální projekt národní „Mezinárodní audit výzkumu, vývoje a inovací v ČR“ (Leisyte a kol. 2011) nebo Daniel (2012); mezi nejvýznamnější problémové aspekty v souvislosti s připravovanou legislativou patří:

- Nízká míra propojení migrační politiky s ostatními resortními (nebo nadresortními) strategiemi, zejména pak s Národní politikou výzkumu, vývoje a inovací v otázce koordinace imigrace a integrace vysoce kvalifikovaných pracovníků;
- Přetrvávající nízký důraz na „měkká“ opatření integračního charakteru (např. poradenství nebo snahy o sociální začlenění, a to jak občanů třetích zemí, tak i občanů EU;
- Neřešení komplikovanosti procesu nostrifikace, uznávání zahraničních dokumentů dokazující dosažení určitého titulu nebo kvalifikace;
- Neřešení otázky zdravotního pojištění rodinných příslušníků, jimž zůstane povinnost využívat pouze komerční pojištění.

Na úrovni obecnějšího nastavení migrační politiky pak připravovaná právní úprava zohledňuje pouze potřeby podnikového sektoru, případně VaV aktivit v soukromém sektoru, a nebere do úvahy budoucí

potřeby českého veřejného VaVaI, zejména v kontextu předpokládaného nedostatku výzkumníků v technických a přírodních vědách v souvislosti s výstavbou nové infrastruktury VaV podpořené z OP VaVpI.

Závěr

Obecně lze říci, že na základě dostupných informací směřuje připravovaná právní úprava svým nastavením k relativnímu zjednodušení systému režimů pobytů imigrantů v Česku. Dalším obecným závěrem může být tvrzení, že nová právní úprava klade důraz spíše na dočasnost migrace – není zde zřetelný žádný posun k usnadnění podmínek k trvalému pobytu, což ale neplatí pro vysoce kvalifikované pracovníky, jimž je pobyt spíše usnadňován; v tomto ohledu připravovaná právní úprava znamená mírný posun migrační politiky Česka; nutno ovšem podotknout, že jsou tyto snahy tlačeny převážně „shora“ prostřednictvím transpozice evropské legislativy. Nové právní úpravě chybí i propracovanější systém opatření integrační politiky – certifikované kurzy českého jazyka a jednodenní kurzy reálií Česka nejsou dostačujícím posunem ve snahách Česka o snadnější integraci imigrantů.

Ve vztahu k imigraci vysoce kvalifikovaných pracovníků přichází připravovaná právní úprava s několika významnými změnami – vznikem „karty vysoce kvalifikovaného zaměstnance“ a „karty vnitropodnikově převáděného zaměstnance“. Karta vysoce kvalifikovaného zaměstnance v sobě bude spojovat charakteristiky zelené karty A a modré karty; její slabší stránkou bude kromě omezení určitých zvýhodnění, která nabízela modrá karta, také omezený rozsah profesí, v nichž bude držitel karty moci být zaměstnán¹². Rozsah seznamu je veden snahou o zaplnění kvalifikovaných pracovních míst, kterým se dlouhodobě nedostává a nebude dostávat domácí pracovní síly; tento rozsah nicméně nijak nezohledňuje očekávaný nedostatek výzkumníků ve veřejném sektoru VaV v souvislosti se vznikem a udržitelností nových center VaV. Zavedení institutu „karty vnitropodnikově převáděného zaměstnance“ bude mít v kontextu poptávky Česka po kvalifikované pracovní síle ve VaV pouze dílčí význam.

Již teď je ale jisté, že připravovaná právní úprava nepřispěje k řešení některých (výše zmíněných) problémových aspektů české migrační reality, které mají i dnes vliv na migraci vysoce kvalifikovaných pracovníků.

Všechna tato dílčí hodnocení je ale nutné vnímat v širším kontextu nastavení české migrační a integrační politiky; v tomto ohledu lze na závěr článku učinit tři obecnější postřehy:

Na základě minulých zkušeností¹³ lze tvrdit, že každá novela zákona přináší z pohledu různých zainteresovaných aktérů souhrn pozitivních a negativních novinek. V tomto ohledu je ale zásadní

otázka, do jaké míry bude novela jako celek představovat funkční výsledek; jinými slovy, jak tento soubor nových opatření obstojí v prostředí české migrační reality.

Ať budou opatření na přilákání zahraničních vysoce kvalifikovaných pracovníků jakkoliv nastavena, budou se mítet účinkem, pokud se bude brát v úvahu pouze ekonomické hledisko migrace a pokud i vysoce kvalifikovaný migrant bude považován pouze za pracovní sílu napomáhající vyšší konkurenceschopnosti Česka a jejímu přechodu ke znalostní ekonomice, a nikoliv jako komplexní lidská bytost (Kušniráková 2013). Opatření zaměřená jak na nízko, tak i vysoce kvalifikované pracovníky musejí směřovat spíše k usnadňování pobytu pracovníka včetně zohlednění jeho komplexně vnímaných potřeb, a nikoliv vycházet pouze z ekonomických potřeb Česka.

Stejně tak je na úrovni migrační politiky zásadní přistupovat k mezinárodní migraci jako ke komplexní a vysoce strukturované problematice, kterou nelze redukovat na pouhou výslednici působení několika ekonomických sil. K dosažení tohoto komplexního náhledu je nezbytná dlouhodobá a systematická analyticko-koncepční podpora relevantním orgánům zahrnující přístupy širokého spektra akademických i neziskových organizací. V souvislosti s touto potřebou je aktuální upozornit na vládou schválené Národní priority orientovaného výzkumu, experimentálního vývoje a inovací (usnesení vlády č. 552/2012). Jedním z prioritních cílů pro VaV v rámci prioritní oblasti 4 (Sociální a kulturní výzvy) je „Efektivnější využití potenciálu migrace“ (příloha 5 usnesení vlády č. 552/2012), jehož případná budoucí podpora prostřednictvím účelové podpory VaVaI dává naději, že základ pro systémovou podporu při vytváření migrační a integrační politiky bude položen.

Dovětek

Vzhledem k množství a charakteru připomínek v rámci meziresortního připomínkového řízení i silící kritice neziskových organizací k návrhům zákonů týkajících se pobytu cizinců na území Česka se Ministerstvo vnitra ČR rozhodlo o vyjmutí těchto zákonů ze schvalovacího procesu, minimálně do konce roku 2013.

Odkazy

- [1] Baršová, A. (2008): Potírání neoprávněných ekonomických aktivit migrantů v Česku. In: Drbohlav, D. (ed.): Nelegální ekonomické aktivity migrantů (Česko v evropském kontextu). Karolinum, Praha, s. 82-90.
- [2] Blahoutová, T. (2013): Práva migrantů na pracovním trhu – ve slepé uličce? Migrace online. <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2375184>.
- [3] Brychta, O. (2013): Karta vysoce kvalifikovaného zaměstnance. Příspěvek na konferenci Evropské migrační síť Získávání kvalifikovaných pracovních sil ze třetích zemí. European Migration Network, Praha, březen 2013.
- [4] Castles, S., Miller, M. (2009): The Age of Migration. International Population movements in the modern world. Palgrave Macmillan, čtvrté vydání. 369 s.
- [5] Čaněk, M., Čížinský, P. (2006): Migration policies and institutional settings in the Czech Republic. Příspěvek na konferenci Migration Policy Making, Turín: C9 Konference IMISCOE, květen 2006.
- [6] Černá, L. (2012): Policy Primer: Selecting the Best and Brightest. Dostupné na: http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/sites/files/migobs/Selecting%20the%20Best%20and%20Brightest%20Policy%20Primer_0.pdf
- [7] Čížinský, P. (2009): Kdo má řídit migraci? Stručná analýza kompetencí úřadů. <http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna/kdo-ma-ridit-migraci-strucna-analyza-kompetenci-uradu>
- [8] Daněk, M. (2010): Modrá karta EU rozšíří možnosti vstupu cizinců na český trh práce. E-právo.cz. <http://www.epravo.cz/top/clanky/modra-karta-eu-rozsiri-moznosti-vstupu-cizincu-na-cesky-trh-prace-65909.html>
- [9] Daniel, O. (2012): Bariéry pro příchod mezinárodních vědeckých pracovníků do Česka. Ergo, r. 7, č. 3. Technologické centrum AV ČR, s. 10-15.
- [10] Drbohlav et al. (2010): Migrace a (i)migranti v Česku. Kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme? SLON, Praha, 250 s.
- [11] EMN (2010): Uspokojování poptávky po pracovní síle prostřednictvím migrace. European Migration Network, 106 s. http://www.emncz.eu/aktualne/cz::BLOCK:NOVINKY%7Cid_novinky:1785
- [12] EMN (2013): Návrh nové právní úpravy vstupu a pobytu cizinců na území České republiky. Evropská migrační síť, 43 s. http://www.emncz.eu/UserFiles/files/navrh_nove_pravni_upravy_cizinci.pdf
- [13] Grygar, J., Čaněk, M., Černík, J. (2006): Vliv kvalifikace na uplatnění a mobilitu na českém trhu práce u migrantů ze třetích zemí. Závěrečná zpráva z výzkumu v rámci projektu Trh práce a cizinci. 55 s.
- [14] Haišman, T. (2013): úvodní slovo na konferenci Evropské migrační síť Získávání kvalifikovaných pracovních sil ze třetích zemí. European Migration Network, Praha, březen 2013.
- [15] HM Treasury (2003): The Green Book: Appraisal and Evaluation in Central Government. London: TSO. 118 s.

- [16] Holá, E., Čaněk, M., Faltová, M. (2012): Analýza metodických pokynů MPSV ohledně vydávání pracovních povolení. Program migrace. Dostupné na: <http://migration4media.net/2012/09/25/analyza-metodickych-pokynu-mpsv-ohledne-vydavani-pracovnich-povoleni/>
- [17] Jiříčka, J. (2012): Nevyhánějte z Česka zahraniční dělníky, žádají neziskovky Drábkův úřad. Idnes.cz. http://zpravy.idnes.cz/neziskovky-kritizuji-zpriseni-podminek-pro-cizince-pfq-domaci.aspx?c=A120528_145250_domaci_jj
- [18] Keller, J., Tvrdý, L. (2010): Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah a pojišťovna. Sociologické nakladatelství, Praha, 119 s.
- [19] Klepalová, A. (2009): Špatný zákon v praxi, získat zelenou kartu je nemožné. Aktuálně.cz. <http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/euro-cz/clanek.phtml?id=637638>
- [20] Kostecká, Y., Bernard, J., Kostecký, T. (2007): Zahraniční migrace vědců a výzkumníků a nástroje k jejímu ovlivnění. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha. 112 s.
- [21] Kušniráková, T. (2013): Is there Integration Policy being formed in Czechia? Identities. V tisku.
- [22] Kušniráková, T., Čížinský, P. (2011): Dvacet let české migrační politiky: Liberální, restriktivní, anebo ještě jiná? Geografie, r. 116, č. 4, 497-517.
- [23] Leisyte, L. a kol. (2011): Human Resources in R&D. Final Report – 7. Dílčí závěrečná zpráva projektu Mezinárodní audit výzkumu, vývoje a inovací v ČR a implementace jeho výsledků do strategických dokumentů. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 174 s. <http://audit-vav.reformy-msmt.cz/download-document/65-zaverecna-zprava-7-aj>
- [24] Leontiyeva, Y. (2012): Brains versus Brawn: Comparison of the Educational and Occupational Status of non-EU Labour Migrants in the Czech Republic. Dizertační práce. Fakulta sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze. 149 s.
- [25] Leontiyeva, Y., Vávra, M. (2009): Postoje k imigrantům. Sociologický ústav AV ČR, Praha, 121 s.
- [26] Marek, D. a kol. (2012): Vznik a rozvoj infrastruktur pro VaVaI. Studie v rámci veřejné zakázky Úřadu vlády „Analýzy a podklady pro realizaci a aktualizaci Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací“, 102 s. <http://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=665503>
- [27] Massey, D. (ed.)(2004): International Migration. Prospects and Policies in a Global Market. Oxford University press, 203 s.
- [28] McLaughlin, G., Salt, J. (2002): Migration Policies towards Highly Skilled Foreign Workers. Report to the Home Office. Londýn.
- [29] Ministerstvo práce a sociálních věcí (2013a): Hledání volných míst obsaditelných držiteli zelené karty. http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/vm?formtype=3
- [30] Ministerstvo práce a sociálních věcí (2013b): Zelené karty pro cizince v České republice. http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka
- [31] Ministerstvo průmyslu a obchodu (2011): Zpět na vrchol: Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012 až 2020. <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Strategie-mezinarodni-konkurenceschopnosti-Ceske-republiky.pdf>

- [32] Ministerstvo průmyslu a obchodu (2013): Tisková zpráva.
<http://www.mpo.cz/dokument123476.html>
- [33] Ministerstvo vnitra (2013): Informace pro cizince: Zelené karty.
<http://www.mvcr.cz/clanek/zelene-karty.aspx>
- [34] Národní vzdělávací fond (2011a): Mzdová atraktivita ve výzkumu a vývoji. Zpráva v rámci veřejné zakázky Úřadu vlády „Analýzy a podklady pro realizaci a aktualizaci Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací“, 15 s. <http://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=15138>
- [35] Národní vzdělávací fond (2011b): Situace na trhu práce: nabídka a poptávka po pracovnících ve vědě a výzkumu. Studie v rámci veřejné zakázky Úřadu vlády „Analýzy a podklady pro realizaci a aktualizaci Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací“, 32 s.
<http://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=15138>
- [36] Pistotnik, S. (2013): Migrant Workers from the Former Yugoslavia and European Migration Policies. MigrationOnline.cz. <http://migrationonline.cz/en/e-library/migrant-workers-from-the-former-yugoslavia-and-european-migration-policies>
- [37] Porche, S. (2012): Úvodní slovo na konferenci Budoucnost pracovní migrace v ČR. Charita Česká republika, březen 2012.
- [38] Prokeš, L. (2013): Zrychlená procedura pro vnitropodnikově převáděné zaměstnance zahraničních investorů. Příspěvek na konferenci Evropské migrační síť Získávání kvalifikovaných pracovních sil ze třetích zemí. European Migration Network, Praha, březen 2013.
- [39] Schovánková, S. (2013): Governance of international migration of highly-skilled foreigners: an empirical analysis from the Czech Republic. Politics in Central Europe, r. 9, č. 1. V tisku.
- [40] Skeldon, R. (1997): Migration and Development. A Global Perspective. Addison Wesley Longmann Ltd, 132 s.
- [41] Veselá, A. (2010): Zpráva o realizaci projektu v roce 2010 a návrh na jeho ukončení. Ministerstvo práce a sociálních věcí.
<http://www.komora.cz/download.aspx?dontparse=true&FileID=4526>
- [42] Zaletel, P. (2006): Competing for the Highly Skilled Migrants: Implications for the EU Common Approach on Temporary Economic Migration. European Law Journal, r. 12, č. 5, str. 613-635.

Poznámky

¹ Je třeba zmínit, že česká administrativa si je tohoto strukturálního nedostatku vědoma. Do dolní komory parlamentu ČR nyní míří legislativní návrh Ministerstva průmyslu a obchodu na podporu technických oborů (MPO 2013).

² Tato nová právní úprava by měla za účelem větší přehlednosti nahradit stávající zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, třemi samostatnými zákony: Zákonem o vstupu a pobytu cizinců na území ČR, Zákonem o volném pohybu občanů EU a jejich rodinných příslušníků a Zákonem o ochraně hranic (EMN 2013).

³ Termínem „třetí země“ se označují ty země, které nejsou členy Evropské unie.

⁴ Příkladem může být vydání dvou metodických pokynů Ministerstva práce a sociálních věcí (směrnice generálního ředitele Úřadu práce č. 19/2012), které v lednu 2012 za účelem zvýšení ochrany českého trhu práce zpříšňovalo udělování pracovních povolení pro nízko kvalifikované cizince ze třetích zemí. Tato opatření byla evidentně připravena narychlo bez nějaké širší diskuse nebo provedení – např. „regulatory impact assessmentu“ nebo ex-ante evaluace – po uvedení v platnost se spustila velká mediální bouře a kritika ze strany jak zprostředkovatelských agentur, tak i neziskových organizací a akademické sféry, které mj. poukazovaly na nezákonnost některých jejich předpisů a jejich neslučitelnost s právním řádem Česka (Holá, Čaněk, Faltová 2012). Pod vlivem těchto aktivit byla míra restrikce těchto metodických pokynů ministerstvem zmírněna (Jiříčka 2012).

⁵ Je paradoxní, že vzhledem k nízkému politickému zájmu je několik málo opatření integrační politiky v národní kompetenci financováno z fondů EU (Kušniráková 2013).

⁶ Kromě věcně příslušného odboru azylové a migrační politiky se na tvorbě migrační legislativy významným způsobem podílí i odbor legislativy a koordinace předpisů Ministerstva vnitra a v souvislosti s negativními aspekty migrace i odbor bezpečnostní politiky a odbor prevence kriminality (Čížinský 2009).

⁷ Pracovní místa určená pro zájemce o zelenou kartu lze najít v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty na adrese http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/vm (MPSV 2013b).

⁸ Svým nastavením (kombinací spojení pracovního a pobytového povolení a nemožností změnit zaměstnavatele dříve než po prvním roce pobytu) ale zelené karty závislost pracovníků na svých zaměstnavatelích spíše posilovaly. Důkazy zneužívání této kombinace parametrů jsou známy např. ze Slovinska (Pistotnik 2013).

⁹ Seznam cílových třetích zemí je stanoven vyhláškou MV ČR č. 29/2013 Sb.

¹⁰ Je to zejména ta podmínka, že o zelenou kartu musí pracovník žádat před příjezdem do Česka. Zaměstnavatel se tedy s pracovníkem před uzavřením pracovní smlouvy (která je podmínkou pro vydání zelené karty) nedostane do fyzického kontaktu (Klepalová 2009).

¹¹ Současný návrh seznamu čítá 29 odborných profesí (zejména inženýrských a technických, profesí z oblasti IT, dále finančních specialistů, pilotů nebo dispečerů) a 10 zdravotnických profesí (lékaři, sestry, fyzioterapeuti, laboranti atd.) (Brychta 2013).

¹² Autor se domnívá, že vznik „karty vysoce kvalifikovaného zaměstnance“ je výsledkem euroskeptického nastavení OAMP – modrá karta byla v Česku pocíťována jako spíše nežádoucí evropská iniciativa, a proto bylo nutné ji transformovat do opatření národního typu, aby více vyhovovalo (ekonomickým, bezpečnostním) potřebám Česka.

¹³ Příkladem může být přijetí cizineckého zákona č. 326/1999, který znamenal jak přechod k restriktivnější migrační politice, tak zároveň položil základ pro integrační opatření (Kušniráková 2013).

VALENTA, O. (2015): (Ne)využití lidského kapitálu Ukrajinců v Česku. In: Drbohlav, D. (ed.): Ukrajinská pracovní migrace v Česku: Migrace – Remittance – (Rozvoj). Karolinum, Praha 2015, s. 161-182.

7.1. ÚVOD

Od vstupu Česka do Evropské unie v roce 2004 rozlišuje národní imigrační politika dvě kategorie imigrantů: občany EU a občany třetích zemí. Pro každou skupinu platí odlišná kritéria vstupu a pobytu na českém území, stejně tak jako podmínky, za kterých jsou jim v Česku povolovány ekonomické aktivity. Převládající důvody imigrace do Česka jsou ekonomické. S rostoucím počtem ekonomických migrantů se jednotlivé skupiny koncentrují do určitých ekonomických odvětví nebo nacházejí uplatnění ve vybraných typech pracovních pozic.

V kontextu specifického vývoje trhu práce v Česku pak zřetelně vyvstává otázka (ne)využívání jejich vzdělání a kvalifikace. Český trh práce je ovlivňován demografickým vývojem, vývojem vzdělanostní, oborové a profesní struktury a také obecným ekonomickým vývojem. Jelikož každá z těchto podmínek má své relativně samostatné tempo vývoje, trh práce nejen český, ale obecně trh práce v moderních ekonomikách, se vyznačuje strukturálním nedostatkem určitých kvalifikací a profesí ve vybraných sektorech (Kuchař 2007). Současně výzkumy z oblasti migrace zároveň naznačují nízkou míru využívání lidského kapitálu (vzdělanosti, kvalifikace) stále rostoucího počtu migrantů v českém hospodářství (např. Leontiyeva 2012, 2014).

V souvislosti s reformou systému fungování úřadů práce a sociálního zabezpečení nejsou navíc od roku 2012 k dispozici statistická data o sociálních a ekonomických aspektech migrace a integrace migrantů v Česku (Štěpánková 2014); vzhledem k zaměření této kapitoly je podstatné, že z tohoto důvodu chybí data o vzdělanostní a kvalifikační struktuře imigrantů a o struktuře jejich zaměstnání a uplatnění v hospodářských odvětvích v Česku. Ačkoliv mají dotazníková šetření omezenou vypovídající hodnotu vzhledem k jejich nemožnosti postihnout reprezentativní vzorek zkoumané skupiny, od roku 2012 jsou jediným zdrojem těchto informací. Cílem této kapitoly je představit výsledky jednoho z těchto výzkumů, projektu „Migrace a rozvoj – ekonomické a sociální dopady migrace na Česko jako cílovou zemi a Ukrajinu jako zemi zdrojovou (se zaměřením na analýzu remitencí)“.

7.2. TEORETICKÉ ZARÁMOVÁNÍ

Téma využití lidského kapitálu migrantů v hostitelské zemi svým charakterem propojuje několik vědních disciplín a z nich vycházejících konceptů. Tyto pohledy na danou problematiku vysvětlují téma ze své dílčí perspektivy. Je zřejmé, že uplatnění migranta nebo skupiny migrantů na trhu práce v

hostitelské zemi je úzce spojeno jak s důvody migrace a zvolenou adaptačně-integrační strategií, tak i s ekonomickým a sociálním prostředím v hostitelské zemi.

Sociologicky zaměřené koncepty svou povahou zahrnují do vztahu mezi efektivitou umístění daného jedince na trhu práce a vlivem pracovní pozice na jedince i charakter širší společnosti. Ekonomicky zaměřené koncepty naopak zdůrazňují ekonomický potenciál samotného lidského kapitálu (tedy kombinace zejména vzdělání, kvalifikace a osobních charakteristik jedince) pro jeho uplatnění na trhu práce. Tento lidský kapitál je vnímán jako zdroj nebo investice, které jedinec na trhu práce zúročuje. Takzvaný nesoulad („mismatch“) pak vzniká, když se jedinci tyto zdroje nepodaří efektivně uplatnit a potenciální zúročení investic se neuskuteční. Zatímco neoklasické teorie vycházející z ideálních a idealizovaných východisek předpokládaly zcela efektivní využití lidského kapitálu nezávisle na původu (ethnicity, občanství atd.) jedince, od 70. let vznikaly na pomezí ekonomie a sociologie teorie, které se reálně existující „mismatch“ migrantů v hostitelských populacích snažily objasnit. Jedním druhem takových teorií byly teorie duálního/dvojího trhu (dual labour market theory), popřípadě teorie segmentovaného pracovního trhu (segmented labour market theory). Tyto teorie rozdělovaly trh práce na dva hlavní segmenty, přičemž nevyužití vzdělanostního a kvalifikačního potenciálu migrantů spočívalo v jejich převažující zaměstnatelnosti na sekundárním trhu, charakterizovaném špatně placenými pracovními místy, jejich nižší kvalifikační úrovní a nízkými vyhlídkami na vertikální postup (Piore 1979). Nadměrná zaměstnanost imigrantů na sekundárním trhu pak byla výsledkem působení strukturálních faktorů: původu (občanství) migranta, integrační strategie (na úrovni jedince i skupiny imigrantů) a širších společensko-ekonomických faktorů (např. charakter a praktiky aplikované na pracovním trhu nebo vztah společnosti k různým skupinám imigrantů) (Portes 1995).

Úroveň vzdělání – podle některých jeden z klíčových faktorů migrace (Stark, Taylor 1991) – do jisté míry determinuje budoucí povolání migranta. Migrují málo vzdělaní, protože jejich dosavadní, málo placená (nebo žádná) práce nestačí na přežití? Nebo migrují vzdělanější a ambicióznější, kteří na trhu práce v zemi původu nenacházejí odpovídající uplatnění? Na vzdělanostní aspekty migrace je zaměřen koncept odlivu/přlivu mozků (brain drain/ brain gain), v závislosti na tom, zdali je posuzován z pohledu vysílající nebo hostitelské země. Koncept předpokládá, že nesoulad mezi úrovní vzdělanosti a kvalifikace vzniká již v zemi původu migranta, a to migranta zejména mladšího a vzdělanějšího, který hledá uplatnění na trhu práce v jiných zemích. Vysílající země tak přicházejí o část mladší a vzdělanější pracovní síly, zatímco především vyspělejší země tuto pracovní sílu získávají „bezplatně“ bez nutnosti ji vzdělávat v rámci svých vzdělávacích systémů. V posledních desetiletích se s nástupem konceptů transnacionalismu hovoří spíše o cirkulaci mozků (brain circulation), ze kterého mají teoreticky prospěch oba dva typy zemí (Schováňková 2013).

Tento dílčí výčet migračních konceptů rámující problematiku využití vzdělanostních a kvalifikačních charakteristik migranta v hostitelské zemi je pak nutné zasadit do širšího rámce vývoje společnosti a

ekonomiky konkrétních zemí a jejich pozice v rámci procesu modernizace. Trh práce v moderních ekonomikách je vzhledem k odlišnému tempu vývoje svých komponentů charakterizován strukturálním nedostatkem určitých kvalifikací a profesí v určitých sektorech, a naopak jejich přebytkem v jiných odvětvích. Je tedy zřejmé, že problémem neodpovídajícího vzdělání a kvalifikace a výsledného uplatnění na trhu práce je postižena i domácí pracovní síla, zejména její rizikové skupiny (např. málo vzdělaní, absolventi atd.), (Kuchař 2007; Leuven, Oosterbeek 2011). Toto ovšem nijak nesnižuje míru aktuálnosti řešení podobné situace i u migrantů, neboť podle názoru autora tvoří na trhu práce skupinu vůbec nejzranitelnější.

7.3. CÍLE A METODIKA VÝZKUMU

Cílem této kapitoly je posoudit míru využití vzdělanostního a kvalifikačního potenciálu ukrajinských migrantů na českém trhu práce. Hlavními výzkumnými otázkami, na něž si tato analýza klade za cíl odpovědět, jsou následující:

- Jak se liší charakter ekonomické činnosti Ukrajinců na trhu práce na Ukrajině a v Česku vzhledem k jejich vzdělanostní úrovni?
- Jaké jsou rozdíly v uplatnění na českém trhu práce mezi Ukrajinci a domácí pracovní silou?

Metodickým východiskem pro analýzu uplatnění vzdělanostního a kvalifikačního potenciálu Ukrajinců v Česku bylo dotazníkové šetření, v rámci něhož byl výběr respondentů realizován pomocí metody „sněhové koule“. Celkem bylo takto vyzpovíváno 338⁷⁵ ukrajinských respondentů s cílem zajistit co největší heterogenitu různých typů migrantů, zejména z hlediska pohlaví, věku, vzdělání a profese. Kritéria způsobilosti pro vstup do průzkumu z hlediska délky pobytu byla stanovena na minimální dobu šesti měsíců v době, kdy šetření probíhalo; respondent musel navíc bydlet v Praze nebo ve středních Čechách a musel zároveň na Ukrajinu posílat peníze. Tato kritéria pak ve výsledku měla vliv na celkovou strukturu respondentů jak z hlediska úrovně vzdělání, tak zejména z hlediska charakteru jejich ekonomických aktivit. Více o charakteru sběru dat – viz kapitolu 6.

V této kapitole nebylo použito pokročilejších kvantitativních statistických metod (např. faktorové analýzy), a to zejména z důvodů různorodosti získaných dat, která vyplývala z faktu, že využití lidského kapitálu ukrajinských migrantů nebylo primárním účelem daného výzkumu i šetření. Data, která se nabízela, jsou různorodé povahy – ordinální, kategoriální a intervalové proměnné. Dalším problémovým aspektem, který by např. při aplikaci regresních analýz vstupoval do hry, je neúplnost některých dat/informací či jejich někdy nejednoznačný charakter (ne vždy respondenti odpovídali tak, jak bylo očekáváno). Výsledná kvantitativní analýza by tedy patrně neumožnila dobře interpretovat determinanty výsledného postavení dotazovaných Ukrajinců na trhu práce v ČR.

Pro naši analýzu byla stěžejní data popisující vzdělanostní úroveň jedince a jeho pozici na trhu práce. Z hlediska vzdělanosti rozlišovalo dotazníkové šetření čtyři úrovně vzdělanosti: základní, vysokoškolské a pak vzhledem ke specifickému systému vzdělávání na Ukrajině dvě úrovně středoškolského vzdělávání: střední vzdělání technického zaměření, které zhruba odpovídá české úrovni středoškolského vzdělání bez maturity, a střední vzdělání obecného zaměření, odpovídající zhruba středoškolskému vzdělání s maturitou. Dotazníkové šetření nezjišťovalo obor vzdělání.

Charakter ekonomické aktivity respondentů byl předmětem několika dotazů, které tvořily jádro analýzy. Uplatnění na ukrajinském trhu práce bylo zjišťováno prostřednictvím otevřených dotazů: (i) první profese a její náplň na Ukrajině po skončení školy a (ii) poslední profese a její náplň na Ukrajině před odchodem do zahraničí. Obdobně byly zjišťovány profese získané na českém trhu práce; kromě těchto dvou dotazů bylo dále zjišťováno i právní postavení při náplni této profese (zaměstnanec, živnostník, společník apod.) a další doplňkové údaje (např. pohlaví, věk, typ pobytu, frekvence zasílání remitencí, region původu atd.).

Získané informace o charakteru ekonomické činnosti respondentů byly v dalším kroku pro větší srovnatelnost a pro větší možnost použití převedeny prostřednictvím standardních klasifikací. Pro účely této kapitoly bylo využito konkrétně dvou systémů. Nejvíce relevantní je analýza kvalitativního charakteru práce, kterou respondenti vykonávali. Toto zkoumání je možné činit pomocí kategorizace pracovních pozic podle míry kvalifikace, která charakteru daného pracovního místa odpovídá. Za tímto účelem bylo využito hlavních tříd Klasifikace zaměstnání (stupnice CZ-ISCO). V rámci této stupnice jsou profese pro větší názornost seskupeny do tří obecnějších kategorií, popisujících kvalifikační úroveň pracovního místa: kvalifikované profese, částečně kvalifikované profese a nekvalifikované profese (tabulka 7.1).⁷⁶ Jelikož dotazníkové šetření nezkoumalo explicitně kvalifikační úroveň respondentů, je v této kapitole nahrazen rovněž ukazatelem charakteru jejich profese, měřeného prostřednictvím klasifikace CZ-ISCO.

Charakter ekonomických činností je sekundárně posuzován podle hospodářského odvětví, ve kterém jsou respondenti aktivní. Pro tuto analýzu bylo využito klasifikace ekonomických činností CZ-NACE na úrovni sekcí (tabulka 7.2). Tato odvětvová struktura ekonomických činností byla u respondentů zjišťována pouze v Česku.

Tab. 7.1: Hlavní kategorie a třídy Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO

Kategorie	Číslo třídy	Název třídy
Kvalifikované profese	1	Zákonodárci a řídící pracovníci
	2	Specialisté
	3	Techničtí a odborní pracovníci
Částečně kvalifikované profese	4	Úředníci
	5	Pracovníci ve službách a prodeji
	6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
	7	Řemeslníci a opraváři
	8	Obsluha strojů a zařízení, montéři
Nekvalifikované profese	9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
	0	Zaměstnanci v ozbrojených silách

Zdroj: ČSÚ 2014b, Leontiyeva 2012

Tab. 7.2: Hlavní sekce klasifikace ekonomických činností CZ-NACE

Kód sekce	Název sekce
A	Zemědělství, lesnictví a rybářství
B	Těžba a dobývání
C	Zpracovatelský průmysl
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
F	Stavebnictví
G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
H	Doprava a skladování
I	Ubytování, stravování a pohostinství
J	Informační a komunikační činnosti
K	Peněžnictví a pojišťovnictví
L	Činnosti v oblasti nemovitostí
M	Profesní, vědecké a technické činnosti
N	Administrativní a podpůrné činnosti
O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
P	Vzdělávání
Q	Zdravotní a sociální péče
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
S	Ostatní činnosti
T	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
U	Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů

Zdroj: ČSÚ 2014a

7.4. VZDĚLANOSTNÍ ÚROVEŇ MIGRANTŮ

Analýza míry využívání či nevyužívání vzdělanostního a kvalifikačního potenciálu Ukrajinců v Česku na základě dotazníkového šetření omezeného vzorku respondentů je zahájena přehledem jejich vzdělanostní struktury. Jak již bylo zmíněno, dotazníkové šetření rozlišovalo celkem čtyři úrovně vzdělanosti: základní, vysokoškolské a dvě úrovně středoškolského vzdělávání: střední vzdělání technického zaměření a střední vzdělání obecného zaměření.

Na základě získaných dat lze konstatovat, že tento soubor 338 ukrajinských respondentů byl v porovnání s domácí (českou) populací vzdělanější. Téměř třetinu tvořili vysokoškolsky vzdělaní migranti (podíl vysokoškolsky vzdělaných dosáhl v roce 2013 v Česku 16,7 % – viz ČSÚ 2014c), dalších 56 % mělo alespoň středoškolské vzdělání (68,3 % v české populaci). Nejmenšího podílu (3,3 % v porovnání s 14,8 % v české populaci) mezi respondenty dosáhla úroveň základního vzdělání (tabulka 7.3).

Tab. 7.3: Vzdělanostní úroveň respondentů a porovnání s populací Česka

Úroveň vzdělání	počet	%	Populace Česka
Základní vzdělání	11	3,3 %	14,9 %
Střední vzdělání technického zaměření	102	30,2 %	34,5 %
Střední vzdělání obecného zaměření	87	25,7 %	33,8 %
Vysokoškolské vzdělání	106	31,4 %	16,7 %
bez odpovědi	32	9,5 %	-
celkem	338	100 %	100 %

Zdroj: ČSÚ 2014c

7.5. EKONOMICKÁ AKTIVITA MIGRANTŮ

7.5.1. EKONOMICKÁ AKTIVITA PŘED MIGRACÍ DO ČESKA

Vzdělanostní úroveň jedince je jedním z důležitých faktorů jeho dalšího uplatnění na pracovním trhu, samozřejmě s přihlédnutím k ostatním socioekonomickým vlivům, ovlivňujícím jeho zaměstnanost a charakter této zaměstnanosti (Tvrď 2008). Respondenti dotazníkového šetření se po ukončení školy na pracovním trhu na Ukrajině uplatnili z 82 % (výše tohoto podílu je ovlivněna téměř 15 % respondenty, kteří neodpověděli). Migranti, kteří na Ukrajině byli teprve v pozici studujícího, tvořili 2,4 %, nezaměstnaní pak 1,2 % respondentů (tabulka 7.4).

Tab. 7.4: Struktura ekonomické (ne)aktivity respondentů na Ukrajině

Typ aktivity	počet	%
Pracující	277	82 %
Studující	8	2,4 %
Nezaměstnaní	4	1,2 %
bez odpovědi	49	14,5 %
celkem	338	100 %

Při sledování charakteru ekonomických činností Ukrajinců před migrací do Česka je nejvíce relevantní analýza kvalitativního charakteru práce, kterou respondenti vykonávali. V této kapitole je za tímto účelem využito nejčastěji používané stupnice CZ-ISCO, jejíž třídy byly dále sloučeny do tří kategorií: kvalifikované profese, částečně kvalifikované profese a nekvalifikované profese. Do jisté míry by tak struktura profesí měla odpovídat vzdělanostní struktuře respondentů: jedinci s nižším vzděláním by měli nalézt uplatnění v méně kvalifikovaných profesích, jedinci s vyšším vzděláním by pak měli pracovat v kvalifikačně náročnějších pozicích.

Odpovědi ukrajinských respondentů (tab. 7.5, 7.6) tento vztah do značné míry potvrzují. Nadpoloviční podíl vysokoškolsky vzdělaných Ukrajinců (57,9 %, tab. 7.5) našlo uplatnění ve kvalifikovaných profesích, přes 25 % pak pracovalo na částečně kvalifikovaných pracovních místech. Středoškolsky vzdělaní Ukrajinci byli zaměstnáni z většiny v částečně kvalifikovaných profesích, ve větší míře pak středoškolsky vzdělaní obecného zaměření. Pozoruhodné je umístění respondentů se základním vzděláním, neboť prakticky všichni našli uplatnění v kategorii částečně kvalifikovaných profesích.

Tab. 7.5: Pracovní uplatnění Ukrajinců podle úrovně vzdělání (poslední práce na Ukrajině)

	ZŠ	SŠ technické zaměření	SŠ obecné zaměření	VŠ	Bez odpovědi
Kvalifikované profese	0 %	20 %	14,1 %	57,9 %	31,3 %
Částečně kvalifikované profese	72,7 %	55,8 %	57,6 %	25,3 %	31,3 %
Nekvalifikované profese	0 %	7,4 %	4,7 %	0 %	3,1 %
Bez odpovědi	27,3 %	16,8 %	23,5 %	16,8 %	34,4 %
Celkem	3,5 %	29,9 %	26,7 %	29,9 %	10,1 %

Tabulka 7.6 pak nahlíží na stejné téma z odlišné perspektivy: nadpoloviční podíl středoškolsky vzdělaných Ukrajinců mezi respondenty se odráží ve více než 45% podílu částečně kvalifikovaných pozic ve skupině pracujících. Tyto byly z více než 70 % tvořeny respondenty se středoškolským vzděláním. Kvalifikované profese tvořily 30 % všech pracovních pozic respondentů a tyto byly

obsazovány nejčastěji respondenty s vysokoškolským vzděláním (přes 57 %), další necelá třetina z nich pak byla středoškolsky vzdělaná, přičemž větším dílem se jednalo o technicky zaměřené střední vzdělání. Podíl nekvalifikovaných profesí nedosahoval ani 4 %. Jak bylo již naznačeno výše, spíše překvapivě pak byly tyto pozice saturovány nejvíce nikoliv respondenty se základním vzděláním, ale středoškolsky vzdělanými (zejména technického zaměření).

Tab. 7.6: Struktura pracovních pozic podle úrovně vzdělání (poslední práce na Ukrajině)

	Celkem	ZŠ	SŠ technické zaměření	SŠ obecné zaměření	VŠ	Bez odpovědi
Kvalifikované profese	30,2 %	0 %	19,8 %	12,5 %	57,3 %	10,4 %
Částečně kvalifikované profese	45,3 %	5,6 %	36,8 %	34 %	16,7 %	6,9 %
Nekvalifikované profese	3,8 %	0 %	58,3 %	33,3 %	0 %	8,3 %
Bez odpovědi	20,8 %	4,5 %	24,2 %	30,3 %	24,2 %	16,7 %

Při bližším pohledu na charakter těchto profesí v rámci kvalifikačních skupin (a při vynechání kategorie „bez odpovědi“) byla poměrně výrazně (36,5 %) zastoupena skupina kvalifikovaných profesí, zejména specialistů (a v rámci nich hlavně učitelů) a technických a odborných pracovníků (zejména účetní). Pozice v této skupině byly obsazovány z téměř 60 % vysokoškolsky vzdělanými jedinci. Vysoký podíl částečně kvalifikovaných profesí byl způsoben nejvíce zaměstnaností ve třídě 7 (řemeslníci a opraváři – nejčastější profesí byl zedník a tesař) a 8 (obsluha strojů a zařízení, montéři – nejčastější profesí v této třídě byl řidič).

Tabulka 7.7 nabízí srovnání zastoupení respondentů v jednotlivých třídách v čase – srovnává strukturu pracovních pozic, kterou získali respondenti po ukončení vzdělávacího procesu, a strukturu jejich posledních profesí na Ukrajině před migrací do Česka. I když je toto srovnání pouze částečné (protože u části respondentů tyto dvě kategorie splývají v jednu), výpovědi respondentů naznačují, že posun mezi třídami nebyl nijak výrazný. Nejvíce podle výpovědí posílila třída 1 (zákonodárci a řídicí pracovníci), posunem specialistů a odborníků do vedoucích pozic. Posílila také třída 4, jejíž nárůst byl způsoben naopak spíše propadem z kvalifikovanějších pozic; nejčastější pozicí v této třídě byl „prodavač“. Svůj podíl zvětšily také dvě nejméně kvalifikované třídy 8 a 9, toto zvětšení jejich podílu bylo také způsobeno propadem pracujících z kvalifikovanějších tříd.

Tab. 7.7: Struktura ekonomické aktivity respondentů na Ukrajině podle charakteru pracovních pozic (CZ-ISCO)

	CZ-ISCO	Popis pozice	Po ukončení školy		Poslední zaměstnání na Ukrajině před migrací do Česka	
			počet	%	počet	%
Kvalifikované profese	1	Zákonodárci a řídící pracovníci	4	1,4 %	9	3,5 %
	2	Specialisté	69	24,9 %	66	26,0 %
	3	Techničtí a odborní pracovníci	27	9,7 %	21	8,3 %
Částečně kvalifikované profese	4	Úředníci	9	3,2 %	17	6,7 %
	5	Pracovníci ve službách a prodeji	32	11,6 %	19	7,5 %
	6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	3	1,1 %	4	1,6 %
	7	Řemeslníci a opraváři	83	30 %	70	27,6 %
	8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	34	12,3 %	34	13,4 %
Nekvalifikované profese	9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	11	4 %	12	4,7 %
	0	Zaměstnanci v ozbrojených silách	5	1,8 %	2	0,8 %
	Celkem		277	100 %	254	100 %

7.5.2. EKONOMICKÁ AKTIVITA UKRAJINCŮ V ČESKU

Respondenti (333 osob) ve svých odpovědích potvrdili obecnou tezi, že důvody migrace Ukrajinců do Česka jsou převážně ekonomické. Po migraci z Ukrajiny jich přes 80 % vyvíjí v Česku nějaký druh ekonomické aktivity. V zaměstnaneckém poměru se nachází asi 56 % respondentů, na pozici podnikatele jich pak působí necelých 20 %. Necelé 1 % se pak nachází v pozici nezaměstnaného (graf 7.1). V kategorii ostatní (6,9 %) lze nalézt například studenty, ženy v domácnosti anebo ženy na rodičovské dovolené.

Při bližším pohledu na skupinu pracujících (ať už v pozici zaměstnance, podnikatele nebo jiné) lze jejich pracovní uplatnění Česku analyzovat z několika úhlů pohledu. Prvním způsobem je analýza jejich ekonomické aktivity z hlediska odvětvové struktury, vycházející z klasifikace CZ-NACE. Při pohledu na strukturu zaměstnanosti respondentů podle CZ-NACE (tabulka 7.8).

je na první pohled v porovnání s obecnou strukturou zaměstnanosti v Česku zřejmá její jednostrannost: ve třech odvětvích pracují téměř tři čtvrtiny respondentů; tato odvětví jsou zčásti vymezena také genderově. V odvětví stavebnictví (F) pracuje téměř 50 % respondentů, převážně mužů. Více než 10 % respondentů (a v převážné míře žen) našlo uplatnění v kategorii „ostatní činnosti“, ve které se při

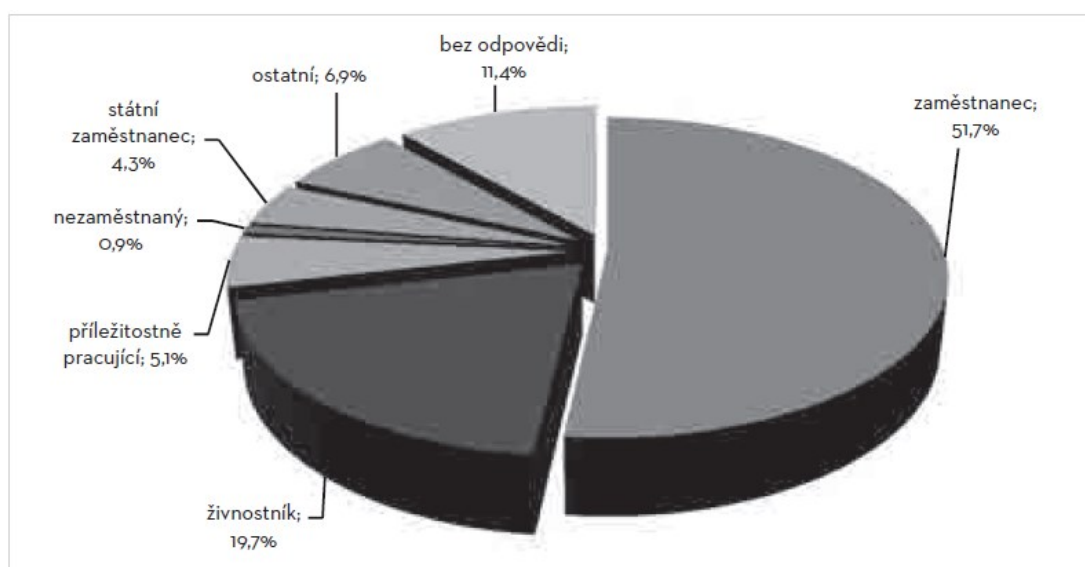
bližším pohledu skrývá nejčastěji pozice uklízečky. Třetí oblastí je pak genderově vyvážené odvětví stravování a pohostinství (kuchaři, cukráři, prodavači, servírky).

Pracovní uplatnění Ukrajinců podle odvětvové struktury ovšem neříká mnoho o kvalifikační náročnosti dané práce. I když v předchozím odstavci byly vyjmenovány některé pozice, které respondenti v daných odvětvích nejčastěji zastávali, je na místě analyzovat charakter pracovního uplatnění Ukrajinců v Česku důkladněji.

Stejně jako na Ukrajině (tabulka 7.6) je charakter práce Ukrajinců v Česku (tabulka 7.9) hodnocen prostřednictvím klasifikace CZ-ISCO. Toto rozložení je navíc porovnáváno s uplatněním všech ekonomicky aktivních Ukrajinců v Česku a celkovou strukturou zaměstnanosti v Česku podle CZ-ISCO.

Podle údajů z dotazníkového šetření je zřejmé, že respondenti obsazují spíše méně kvalifikovaná pracovní místa. Téměř polovina našla uplatnění ve třídě 7 („řemeslníci a opraváři“), zejména pak jako zedníci a tesaři. Přes 13 % je pak zaměstnáno na nekvalifikovaných pozicích jako pomocná pracovní síla (uklízečky). Více než 10 % pracuje na pozici pracovníka ve službách a v prodeji. V této třídě se skrývají profese jako kuchař, servírka, pokladní nebo prodejce. Na druhou stranu zhruba 15 % Ukrajinců zastává pozice v rámci kvalifikovaných profesí – nejčastěji jako lékaři, učitelé, překladatelé, účetní nebo také jako turističtí průvodci.

Graf 7.1 Struktura pracovního zařazení respondentů v Česku



Tab. 7.8 Ekonomická činnost respondentů v Česku podle odvětvové struktury (CZ-NACE)

Kód CZ-NACE	Popis odvětví	Celkem			Struktura zaměstnanosti v ČR
			Zaměstnanci	Podnikatelé	
A01	zemědělství	0,3 %	100 %	0 %	3 %
A02	lesnictví a rybářství	-	-	-	
B	těžba a dobývání	-	-	-	0,8 %
C	zpracovatelský průmysl	4,3 %	92,3 %	0 %	26 %
D	výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	0,3 %	0 %	0 %	1,1 %
E	zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	0,3 %	100 %	0 %	1 %
F	stavebnictví	49,2 %	64,2 %	25 %	8,5 %
G	velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	4,7 %	78,6 %	21,4 %	12,3 %
H	doprava a skladování	3,7 %	54,5 %	45,5 %	6,1 %
I	ubytování, stravování a pohostinství	12 %	66,7 %	13,9 %	3,6 %
J	informační a komunikační činnosti	1,7 %	100 %	0 %	2,8 %
K	peněžnictví a pojišťovnictví	2,3 %	42,9 %	42,9 %	2,8 %
L	činnosti v oblasti nemovitostí	0,3 %	0 %	100 %	1 %
M	profesní, vědecké a technické činnosti	-	-	-	4,5 %
O	veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	0,7 %	50,0 %	50 %	6,4 %
P	vzdělávání	3 %	77,8 %	22,2 %	6,5 %
Q	zdravotní a sociální péče	3 %	44,4 %	0 %	6,9 %
R	kulturní, zábavní a rekreační činnosti	2,3 %	42,9 %	42,9 %	1,6 %
N, S-U	ostatní činnosti	12 %	36,1 %	25 %	4,5 %
	Celkem	301	61,8 %	22,9 %	

Zdroj: ČSÚ 2014d

Procentuální zastoupení ekonomických migrantů ve třídách CZ-ISCO zůstává přibližně stejné i při jejich rozdělení podle dvou základních typů ekonomických činností, tedy na podnikatele a zaměstnance. Téměř polovina Ukrajinců pracujících na živnostenský list nachází uplatnění ve třídě 7 jako zedníci a ve třídě 9 jako pracovníci v úklidu. Tato skutečnost odráží závěry předešlých výzkumů a zejména potvrzuje výrazně vyšší podíl tzv. volných koncesí (na rozdíl od českých podnikatelů), u nichž se nemusí dokládat odborná způsobilost nebo vzdělání. Relativně vysoké procento podnikatelů v těchto typech zaměstnání, které jsou svým charakterem spíše zaměstnanecké než podnikatelské, naznačuje přetrvávající využívání tzv. „švarc systému“⁷⁷ mezi českými zaměstnavateli (např. Čermáková, Schovánková, Fiedlerová 2011). Oproti Ukrajincům pracujícím jako zaměstnanci jsou podnikatelé častěji aktivní také ve skupině kvalifikovaných profesí (26,1 % oproti 11,3 %). V této

skupině profesí jsou činní nejvíce jako překladatelé, účetní nebo turističtí průvodci. Obecně tedy lze tvrdit, že uplatnění vzdělanostní a kvalifikační úrovně na českém trhu práce nesouvisí s formou, v jaké je nalezené zaměstnání vykonáváno, tedy zdali je jedinec v zaměstnaneckém poměru nebo zdali práci vykonává jako podnikatel.

Tab. 7.9 Struktura ekonomické aktivity respondentů v Česku podle charakteru pracovních pozic (CZ-ISCO)

	CZ-ISCO	Nejčastější pracovní pozice	Celkem			Ukrajinci v ČR*	Struktura zaměstnanosti ČR
				Zaměstnaní	Podnikatelé		
Kvalifikované profese	1	Manažer vzdělávání (škola, programy)	2,7 %	1,6 %	4,3 %	0,7 %	5,5 %
	2	Učitel, lékař, překladatel	8,9 %	7,5 %	10,1 %	2,2 %	14,5 %
	3	Účetní, pojišťovací poradce	3,6 %	2,2 %	11,6 %	2,1 %	17,8 %
Částečně kvalifikované profese	4	Asistentka	0,6 %	0,5 %	0 %	1,7 %	9,6 %
	5	Kuchař, prodavač, číšník	11,5 %	14 %	7,2 %	3,5 %	15,1 %
	6	-	0,3 %	0,5 %	0 %	2,3 %	1,3 %
	7	Zedník, tesař	47,3 %	57 %	44,9 %	20,3 %	17,2 %
	8	Řidič	2,7 %	3,2 %	4,3 %	9,1 %	13 %
Nekvalifikované profese	9	Uklízeč/uklízečka	13,3 %	9,1 %	13 %	58,1 %	5,6 %
	Celkem		100 %	100 %	100 %		

* data se vztahují ke konci roku 2010

Zdroj: ČSÚ 2014d, Leontiyeva 2012

Částečný pohled na využití či nevyužití vzdělanostního potenciálu Ukrajinců při jejich pracovním uplatnění v Česku lze získat také z porovnání jejich dosaženého vzdělání a kvalifikačních úrovní pracovních pozic (tabulka 7.10). Z tohoto porovnání lze vysledovat několik skutečností: napříč všemi vzdělanostními úrovněmi převládá pracovní uplatnění v částečně kvalifikovaných profesích (tj. dělníci na stavbách nebo pracovníci ve službách a prodeji) – se zvyšující se vzdělanostní úrovní podíl těchto profesí klesá. Se zvyšováním vzdělanostní úrovně se také zvyšuje zastoupení kvalifikovaných profesí (tedy učitelé, překladatelé, lékaři atd.); žádný z respondentů se základním vzděláním nenašel uplatnění ve třídách CZ-ISCO 1 až 3 – naopak více než třetina vysokoškolsky vzdělaných pracuje v kvalifikovaných profesích.

Tab. 7.10 Pracovní uplatnění Ukrajinců podle úrovně vzdělání

	ZŠ	SŠ technické zaměření	SŠ obecné zaměření	VŠ	Bez odpovědi
Kvalifikované profese	0 %	4 %	6 %	36,2 %	12,5 %
Částečně kvalifikované profese	81,8 %	82,8 %	69 %	43,8 %	50 %
Nekvalifikované profese	18,2 %	11,1 %	20,2 %	12,4 %	6,3 %
Bez odpovědi	0 %	2 %	4,8 %	7,6 %	31,3 %
Celkem	3,3 %	29,9 %	25,4 %	31,7 %	9,7 %

Mezi středoškolsky a vysokoškolsky vzdělanými migranty nicméně existuje ještě jeden trend: nezanedbatelná část z nich najde uplatnění pouze v nekvalifikovaných profesích – to se týká zejména Ukrajinců s obecně zaměřeným středoškolským vzděláním; podíl těchto respondentů zaměstnaných na nekvalifikovaných profesích je vyšší než podíl respondentů se základním vzděláním a středoškolským vzděláním technického zaměření. Všechny tyto trendy potvrzuje i pohled na strukturu vzdělanosti v rámci každé kategorie úrovně kvalifikace pracovních pozic (tabulka 7.11).

Tab. 7.11 Struktura pracovních pozic podle úrovně vzdělání

	celkem	ZŠ	SŠ technické zaměření	SŠ obecné zaměření	VŠ	Bez odpovědi
Kvalifikované profese	15,4 %	0 %	7,8 %	9,8 %	74,5 %	7,8 %
Částečně kvalifikované profese	63,7 %	4,3 %	38,9 %	27,5 %	21,8 %	7,6 %
Nekvalifikované profese	13,6 %	4,4 %	24,4 %	37,8 %	28,9 %	4,4 %
Bez odpovědi	7,3 %	0 %	8,3 %	16,7 %	33,3 %	41,7 %

7.6. VYUŽITÍ VZDĚLANOSTNÍHO A KVALIFIKAČNÍHO POTENCIÁLU

Ukrajinci migrují do Česka s určitou strukturou úrovně vzdělanosti, kvalifikace a pracovních zkušeností. Při srovnání struktury pracovního umístění Ukrajinců před migrací na Ukrajině a po migraci v Česku je zřejmý celkový posun z více kvalifikovaných na méně kvalifikované pozice. Pro větší názornost bylo sestaveno schéma (obr. 7.1), které představuje obecný pohled na 2378 nejčastějších „scénářů“ průběhu pracovní kariéry ukrajinských respondentů od ukončení školy po pracovní uplatnění v Česku. Četnost každého scénáře je vyjádřena tloušťkou linie. Tabulka 7.12 pak tento graf doplňuje o přesné údaje.

Vysokoškolsky vzdělaní Ukrajinci byli na Ukrajině nejčastěji zaměstnáni ve skupině kvalifikovaných profesí (CZ-ISCO 1–3). Po migraci do Česka se jejich podíl zmenšil o více než polovinu (z 37,8 % na 16,6 %). Nejvíce takto opustili své pozice pracovníci, kteří na Ukrajině zastávali práce ve třídě 2

(specialisté) – jednalo se zejména o učitele/učitelky a zdravotní sestry. Učitelé v prostředí českého pracovního trhu zastávali nejvíce pozice kuchaře a servírky (třída 5), zedníka (třída 7) a uklízečky (třída 9). Rovněž ze zdravotních sester se nejčastěji staly uklízečky. Na druhou stranu mezi (vysokoškolsky vzdělanými) respondenty byli i takoví, kteří si svojí práci dokázali udržet i po migraci do Česka; jednalo se převážně o lékaře nebo IT specialisty.

Středoškolsky vzdělaní Ukrajinci a stejně tak Ukrajinci se základním vzděláním nalézali po skončení školy uplatnění nejvíce ve třídě 7, nejčastěji jako zedníci, švadleny nebo elektrikáři. Část z takto vzdělaných Ukrajinců se uplatnila ve třídě 8, zejména jako řidiči. Po příchodu do Česka našla většina z nich pracovní uplatnění opět ve třídě 7, nicméně spektrum pracovních pozic se velmi zúžilo; z informací uvedených v předchozích sekcích vyplývá, že se nejčastěji jedná o pozice zedníka nebo dělníka v odvětví stavebnictví. Do této třídy „spadli“ jak ti, kteří na Ukrajině zastávali kvalifikovanější profese, tak většina z těch, kteří se na Ukrajině uplatnili ve třídě nekvalifikovaných profesí.

Nárůst podílu nekvalifikovaných profesí v Česku byl nejvíce způsoben již zmíněným zaměstnáním zdravotních sester a učitelů/učitelek (třída 2), prodavaček (třída 4) a kuchařů a servírek (třída 5) na pozici uklízečky nebo pokojské.

Obr. 7.1 Vývoj pracovního umístění Ukrajinců

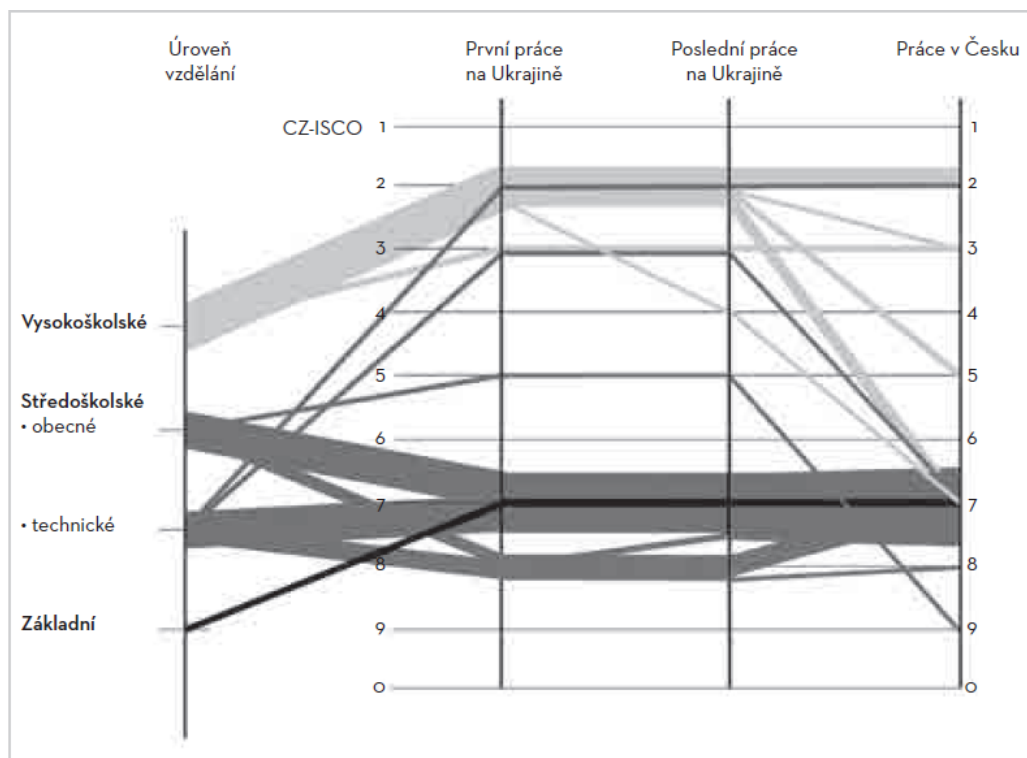


Schéma zobrazuje vývoj uplatnění respondentů na trhu práce na Ukrajině a v Česku od ukončení vzdělávacího procesu v čase. Barevně jsou odlišeny čtyři úrovně vzdělání: základní vzdělání (černá

linie), středoškolské vzdělání obecné a technické (šedivá linie) a vysokoškolské vzdělání (světle šedá linie). Uplatnění na trhu práce je zkoumáno prostřednictvím kvalifikační náročnosti práce, měřené podle kategorií CZ-ISCO (1–9). Graf zobrazuje dvě umístění respondentů na trhu práce na Ukrajině (po skončení školy a před migrací do Česka) a poté jejich uplatnění na trhu práce v Česku. Tloušťka každé linie je přímo úměrná četnosti daného scénáře.

Bližší pohled na tyto posuny mezi různými úrovněmi pracovních pozic z hlediska vzdělanostní úrovně je dokumentován v tabulkách 7.12 a 7.13. I když jsou výsledné hodnoty částečně zkresleny zahrnutím kolonek „bez odpovědi“, tak se opět potvrzuje dominantní scénář umisťování Ukrajinců do třídy částečně kvalifikovaných pozic (tj. především na pozice zedníka, prodavače/prodavačky nebo kuchaře). Pokles v kvalifikační úrovni pracovních pozic mezi Ukrajinou a Českem postihl nejvíce vysokoškolsky vzdělané Ukrajince, ostatní vzdělanostní kategorie si pohoršily relativně méně.

Tab. 7.12 Porovnání struktury pracovních pozic na Ukrajině a v Česku

	CZ-ISCO	Ukrajina		Česko		Rozdíl	
Kvalifikované profese	1	37,8 %	3,5 %	16,6 %	2,9 %	-21,2 %	-0,6 %
	2		26 %		9,8 %		-16,2 %
	3		8,3 %		3,9 %		-4,4 %
Částečně kvalifikované profese	4	56,7 %	6,7 %	68,7 %	0,7 %	12 %	-6 %
	5		7,5 %		12,7 %		5,2 %
	6		1,6 %		0,3 %		-1,2 %
	7		27,6 %		52,1 %		24,6 %
	8		13,4 %		2,9 %		-10,5 %
Nekvalifikované profese	9	4,7 %	4,7 %	14,7 %	14,7 %	9,9 %	9,9 %
Zaměstnanci v ozbrojených silách	0	0,8 %	0,8 %	0 %	0 %	-0,8 %	-0,8 %
Celkem			100 %		100 %		

Tab. 7.13 Porovnání struktury pracovních pozic na Ukrajině a v Česku podle úrovně vzdělání

	ZŠ	SŠ technické zaměření	SŠ obecné zaměření	VŠ	Bez odpovědi
Kvalifikované profese	0 %	-16 %	-8,2 %	-21,7 %	-18,8 %
Částečně kvalifikované profese	9,1 %	27 %	11,4 %	18,5 %	18,8 %
Nekvalifikované profese	18,2 %	3,7 %	15,5 %	12,4 %	3,1 %
Bez odpovědi	-27,3 %	-14,8 %	-18,8 %	-9,2 %	-3,1 %

Z porovnání výsledné struktury pracovního uplatnění Ukrajinců v Česku a na Ukrajině podle úrovně vzdělání (tabulka 7.14) vyplývají podobné závěry: snížil se podíl Ukrajinců pracujících ve kvalifikovaných profesích; z této kategorie „vypadli“ zejména středoškolsky vzdělaní Ukrajinci. Ve skupině částečně kvalifikovaných profesí nedošlo i přes její nárůst o téměř pětinu ve struktuře vzdělanosti k podstatným rozdílům. Naopak skupina nekvalifikovaných profesí se rozšířila zejména o vysokoškolsky vzdělané Ukrajince, kteří nahradili středoškolsky vzdělané (technického zaměření).

Tab. 7.14 Struktura pracovních pozic v Česku podle úrovně vzdělání

	Celkem	ZŠ	SŠ technické zaměření	SŠ obecné zaměření	VŠ	Bez odpovědi
Kvalifikované profese	-14,8 %	0 %	-11,9 %	-2,7 %	17,2 %	-2,6 %
Částečně kvalifikované profese	18,5 %	-1,3 %	2,1 %	-6,5 %	5,1 %	0,6 %
Nekvalifikované profese	9,8 %	4,4 %	-33,9 %	4,4 %	28,9 %	-3,9 %
Bez odpovědi	-13,5 %	-4,5 %	-15,9 %	-13,6 %	9,1 %	25 %

Jak a v čem se liší jednotliví respondenti, kteří se uplatnili v kvalifikačně různých segmentech trhu práce v Česku? Vzhledem k nemožnosti využití kvantitativních statistických metod bylo přistoupeno ke kvalitativnímu rozlišení rozdílů mezi těmito respondenty v nejčastějších profesích. Vznikly tak „typické profily“ jedinců v jednotlivých profesích, které se liší několika základními charakteristikami (tabulka 7.15). Těchto profesí bylo vybráno pět, a to tak, aby v nich byly zastoupeny všechny hlavní skupiny tříd podle kvalifikační náročnosti i podle odvětví.

Tab. 7.15 Typické profily nejčastějších profesí Ukrajinců

	Lékař (N = 4)	Učitel (N = 5)	Prodavač (N = 12)	Zedník (N = 114)	Uklízeč/uklízečka (N = 36)
Průměrný věk	38,3	30	34,4	39,3	40
Pohlaví	M (100 %)	M (60 %)	Ž (54 %)	M (100 %)	Ž (80 %)
Vzdělání	VŠ (100 %)	VŠ (100 %)	VŠ (40 %)	SŠ technické zaměření (47 %)	SŠ obecné zaměření (38 %)
Region	Zakarpatská oblast (67 %)	Lvovská oblast (60 %)	Zakarpatská oblast (82 %)	Zakarpatská oblast (49 %)	Zakarpatská oblast (28 %)
CZ-ISCO na Ukrajině	Tř. 2 (100 %)	Tř. 2 (80 %)	Tř. 4 (57 %)	Tř. 7 (46 %)	Tř. 2, 4 a 5 (po 21 %)
Průměrná délka pobytu v Česku	5,3 let	5,8 let	8,7 let	8,5 let	7,6 let
Počet měsíců v ČR v roce	12 (75 %)	12 (60 %)	11 (55 %)	10 (21 %)	10 (23 %)

Typ víza a účel pobytu	Trvalý pobyt (50 %)	Dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání (60 %) a podnikání (40 %)	Dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání (64 %)	Dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání (67 %) a podnikání (25 %)	Dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání (53 %) a podnikání (25 %)
Právní postavení v zaměstnání	Zaměstnanec (75 %)	Zaměstnanec (40 %)	Zaměstnanec (73 %)	Zaměstnanec (57 %)	Zaměstnanec (45 %)
Kdo Vám našel práci?	Sám (75 %)	Sám (40 %), příbuzní nebo známí (40 %)	Sám (55 %)	Klient (30 %)	Příbuzní, známí (40 %)
Frekvence zasílání remitencí	2x až 3x ročně (75 %)	1x ročně (40 %)	2x až 3x ročně (45 %)	2x až 3x ročně (59 %)	2x až 3x ročně (48 %)

Každá z pěti profesí je charakterizována celkem jedenácti ukazateli. Každý ukazatel je charakterizován buď průměrnou hodnotou jedinců stejné profese, nebo nejčtenější hodnotou (pro ilustraci je uveden i podíl této hodnoty na celkovém počtu hodnot).

Těmito profily jsou opět potvrzeny dílčí poznatky z předešlých částí kapitoly. Lékaři a učitelé patří mezi profese, které jsou v rámci kvalifikovaných profesí po migraci do Česka nejvíce zachovány. Ekonomicky aktivní Ukrajinci v těchto profesích jsou v Česku – v porovnání s ostatními třemi profesemi – relativně nejméně dlouho; naopak zde ale tráví nejvíce času v průběhu roku. Počet měsíců, který ekonomicky aktivní Ukrajinci pracují nebo tráví v Česku, se zdá být přímo úměrný kvalifikační náročnosti práce. Tento trend je úzce spojen také s kvalitativním aspektem pobytu těchto Ukrajinců v Česku: ekonomicky aktivní Ukrajinci, kteří v Česku mají trvalý pobyt (což je případ především lékařů), získávají také právo stejného přístupu na trh práce jako domácí pracovní síla. Tímto posunem se tedy zvyšuje pravděpodobnost, že tito jedinci dosáhnou na profese, ke kterým mají největší kvalifikační a vzdělanostní předpoklady.

Lze také vysledovat, že s klesající kvalifikační úrovní profese v Česku se zvyšuje „průchodnost“ těchto profesí – jinými slovy, zatímco kvalifikované profese v Česku vykonávají pouze dostatečně kvalifikovaní pracovníci, do méně kvalifikované profese směřují jedinci z více různých úrovní. Nejlépe lze tento trend dokumentovat na případě profese uklízeč/uklízečka: nejčtenější „zdrojové“ třídy CZ-ISCO jsou pro tuto profesi tři – a jedná se zároveň o třídy středně a vysoce kvalifikované.

7.7. ZÁVĚR

Tato kapitola si kladla za cíl nalézt odpověď na dvě základní otázky: jaké jsou rozdíly mezi uplatněním respondentů před (na trhu práce na Ukrajině) a po migraci (na trhu práce v Česku) a jestli na českém trhu práce existují rozdíly v uplatnění těchto respondentů v porovnání s domácí pracovní silou. Výchozím souborem byla množina ukrajinských respondentů, která byla v rámci projektu podrobena rozsáhlému dotazníkovému šetření, se zaměřením na různé aspekty jejich socioekonomického života v Česku, včetně zjišťování informací o míře využití či nevyužití jejich lidského kapitálu na českém trhu práce. Na základě analýzy těchto dat lze závěry z ní vyplývající shrnout do několika konstatování:

- Po migraci ekonomicky aktivních Ukrajinců do Česka dochází k podhodnocení jejich vzdělanostního a kvalifikačního potenciálu, v porovnání s jejich pracovním uplatněním, které zastávali na ukrajinském trhu práce. Riziko neuplatnění svého vzdělanostního a kvalifikačního potenciálu roste úměrně s úrovní vzdělanosti. U vysokoškolsky vzdělaných Ukrajinců je největší riziko toho, že v Česku najdou uplatnění v profesích, při jejichž vykonávání dostatečně neuplatní svůj vzdělanostní a kvalifikační potenciál. Podle výsledků tohoto výzkumu více než čtvrtina vysokoškolsky vzdělaných Ukrajinců nachází uplatnění v méně kvalifikovaných pracovních místech. Tato skutečnost platí zejména u vysokoškoláků, kteří na Ukrajině pracovali v profesích spadajících do kategorie CZ-ISCO 2 (především zdravotní sestry nebo učitelé). Z nich si jen necelá třetina dokázala udržet pozici v rámci stejné kategorie. Toto riziko deprivace se pak snižuje s klesající úrovní vzdělání.
- Pokles zastoupení kvalifikovaných profesí mezi Ukrajinci vedl na druhou stranu k většímu vyprofilování skupiny kvalifikovaných profesí z hlediska vzdělanostní struktury. Jinými slovy, kvalifikované profese jsou Ukrajinci v Česku vykonávány skutečně kvalifikovanými odborníky.
- Na míru rizika neuplatnění vzdělanostního a kvalifikačního potenciálu Ukrajinců nemá vliv to, zda jsou v Česku ekonomicky aktivní jako zaměstnanci, nebo zda jsou držiteli živnostenského oprávnění, a to zejména proto, že status podnikatele je stále zneužíván prostřednictvím tzv. „švarc systému“.
- V porovnání s ekonomickou strukturou domácí pracovní síly jsou ukrajinští pracovní migranti na českém trhu práce směřováni do omezeného počtu profesí, a to jak z hlediska odvětvové struktury, tak i z pohledu kvalifikační náročnosti práce. Z hlediska odvětvové struktury se jedná o stavebnictví, ubytování a pohostinství a ostatní činnosti (zejména uklízení práce). Z hlediska náročnosti práce nacházejí Ukrajinci uplatnění nejvíce jako pracovníci ve službách a prodeji, řemeslníci a opraváři, a pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Touto koncentrací Ukrajinců do několika odvětví a úrovní náročnosti práce je pak prostřednictvím nastavených

ekonomicko-sociálních sítí a stereotypů udržováno a vyživováno další zaměstnávání Ukrajinců. Jedná se vlastně o další typ podhodnocení lidského kapitálu Ukrajinců na českém trhu práce, kdy i jedinci, kteří i na Ukrajině zastávali rozmanité spektrum částečně kvalifikovaných profesí (např. jako řemeslníci), jsou ve stejné třídě pracovních unifíkování do několika málo profesí.

Závěry tohoto výzkumu do značné míry potvrdily výsledky předešlých analýz, zejména Leontiyevy (2012). Na rozdíl od tohoto výzkumu sice neposkytla tato analýza vzhledem k nemožnosti použití pokročilejších statistických metod kvalitativně srovnatelné výsledky, rysy jejích výsledků nicméně potvrzují některé ze závěrů jak tohoto výzkumu (Leontiyeva 2012), tak i dalších zkoumání a analýz v rámci této problematiky (např. Leontiyeva, Pokorná 2014). Jedná se především o centrální roli vzdělanostní úrovně jedince, která výrazně určuje jeho budoucí pozici na trhu práce jak na Ukrajině, tak zejména v Česku, a to včetně toho, že čím vzdělanější jedinec je, tím více mu na českém trhu práce hrozí riziko uplatnění v profesích, ve kterých svůj vzdělanostní potenciál využívá málo. Vzdělanost v kontextu konceptu lidského kapitálu tedy nabývá rysů jakési investice, jež je na trhu práce posléze využita ve větší či menší míře. Na druhou stranu tato analýza na rozdíl od např. Leontiyevy (2012) nepotvrdila vliv ekonomického statusu (zaměstnanec versus držitel živnostenského oprávnění) na umístění na trhu práce.

Dalším zjištěním, které koresponduje s výsledky ostatních výzkumů, je důležitá role uplatnění na trhu práce a charakteru práce, kterou jedinec vykonával na Ukrajině před migrací do Česka. Třetí determinantou (ne) úspěšnosti využití vzdělanostního a kvalifikačního potenciálu migranta se zdá být typ pobytu: Ukrajinci s trvalým pobytem mají stejný přístup na trh práce jako domácí populace, a tudíž jejich šance na dostatečné uplatnění se zvyšují. Tento trend tedy naznačuje, že čím více je jedinec integrován/asimilován do hostitelské společnosti, tím je na trhu práce úspěšnější. Z hlediska obecnějšího zarámování pak tyto závěry zapadají spíše do konceptu brain drain a nepotvrzují modernější koncept brain circulation.

Výsledky této analýzy také do značné míry potvrzují existenci duálního nebo segmentovaného trhu v Česku; jak již bylo zmíněno výše, ekonomicky aktivní Ukrajinci jsou směřováni do omezeného počtu profesí, ve kterých příliš nekonkurují domácí pracovní síle – jedná se především o profese s nízkou kvalifikační úrovní (dělník na stavbě, uklízeč), po které není ze strany domácí pracovní síly příliš velký zájem a která je zároveň poptávaná ze strany zaměstnavatelů.

LITERATURA

Čermáková, D. – Schovánková, S. – Fiedlerová, K.: Podnikání cizinců v Česku: vliv struktury příležitostí. *Geografie*, 4, 2011, č. 4, s. 440–461.

ČSÚ: Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE). Praha, Český statistický úřad 2014a. Dostupné na: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/0216-08>

ČSÚ: Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO). Praha, Český statistický úřad 2014b. Dostupné na: <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/0011-10>

ČSÚ: Vzdělání obyvatelstva ve věku 15 a více let podle výsledků „Výběrového šetření pracovních sil“. In: ČSÚ: Česká republika od roku 1989 v číslech. Praha, Český statistický úřad 2014c. Dostupné na: [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/D9003FD949/\\$File/3201814_0104.xls](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/D9003FD949/$File/3201814_0104.xls)

ČSÚ: Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledku VŠPS – roční průměry 2013. Praha, Český statistický úřad 2014d. Dostupné na: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/250132-14>

Kuchař, P.: Trh práce: sociologická analýza. Praha, Karolinum 2007.

Leontiyeva, Y.: Brains versus Brawn: Comparison of the Educational and Occupational Status of non-EU Labour Migrants in the Czech Republic. Dizertační práce, Fakulta společenských věd Univerzity Karlovy v Praze 2012.

Leontiyeva, Y.: The Education-Employment Mismatch among Ukrainian Migrants in the Czech Republic. *Central and Eastern European Migration Review*, 3, 2014, č. 1, s. 63–84. Dostupné na: <http://www.ceemr.uw.edu.pl/vol-3-no-1-june-2014/articles/education-employmentmismatch-among-ukrainian-migrants-czech-republic>

Leontiyeva, Y. – Pokorná, A.: Faktory bránící využití kvalifikace imigrantů na trhu práce v ČR. Výzkumná zpráva projektu Využití kvalifikace migrantů. Praha, Multikulturní centrum Praha 2014. Dostupné na: <http://migraceonline.cz/images/publikace/kvalifikace-final.pdf>

Leuven, E. – Oosterbeek, H.: Overeducation and Mismatch in the Labor Market. In: Hanushek, E., Machin, S., Woessmann, L. (eds.): *Handbook of the Economics of Education*. Amsterdam: Elsevier 2011.

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

Portes, A. (ed.): *The Economic Sociology of Immigration: Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship*. New York, Russell Sage Foundation 1995.

Schovánková, S.: Governance of International Migration of Highly-Skilled Foreigners: an Empirical Analysis from the Czech Republic. *Politics in Central Europe*, 9, 2013, č. 1, s. 69–90.

Stark, O. – Taylor, J. E.: Migration Incentives, Migration Types: the Role of Relative Deprivation. *The Economic Journal*, 101, 1991, č. 408, s. 1163–1178.

Štěpánková, K.: Konference „Nostrifikace: uznávání zahraničního vzdělání v ČR“. 18. března 2014, Praha, Multikulturní centrum Praha 2014.

POZNÁMKY POD ČAROU

⁷⁵ V souboru pracujeme se základním vzorkem, který je větší, než je tomu v případě hlavního výzkumného souboru, který čítá 321 respondentů (viz kap. 6). Je tomu tak proto, že jsme v této analýze využili příslušných dat také u respondentů, kteří byli – většinou z důvodů neúplnosti jiných informací – vyřazeni z hlavního výzkumného souboru.

⁷⁶ Rozdělení hlavních tříd CZ-ISCO do třech skupin podle kvalifikační náročnosti pozic vychází z kategorizace použité Leontiyevou (2012), zjednodušeně založené na odpovídající požadované úrovni formálního vzdělání k vykonávání těchto profesí: pro třídy 1 až 3 je třeba vysokoškolského vzdělání, pro částečně kvalifikované profese (třídy 4 až 8) středoškolského vzdělání a pro třídu 9 postačuje základní vzdělání. Samostatně je vedena specifická třída 0 (zaměstnanci v ozbrojených silách).

⁷⁷ Švarc systém předpokládá výkon běžných pracovních činností pro zaměstnavatele na základě živnostenského listu. Jeho výhodou je flexibilita a úspora na daních (jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance). Na druhé straně je režimem, který pracovníkovi nezaručí jakoukoliv jistotu na trhu práce. Neposkytuje jistotou pravidelného výdělku, záruku placené dovolené, ani nemocenskou dovolenou (Leontiyeva, Pokorná 2014).

⁷⁸ Každý z těchto scénářů je společný pro tři a více respondentů. Celkem těchto 23 scénářů popisuje vývoj 43,5 % respondentů.

Abstrakt:

Otázka míry využití či nevyužití vzdělanostního potenciálu zahraničních pracovníků v Česku je jednou z nedostatečně zmapovaných problematik v tématu, stojícího na hraně sociologie, migračních studií a ekonomie, zejména z důvodů nedostupnosti statistických dat. Tento článek představuje prvotní sondu do dané problematiky, která je založena na unikátních datech schopných postihnout téma převzdělanosti jako celek. Článek se zaměřuje na problematiku míry využití vzdělanostního potenciálu (a v rámci ní zejména „převzdělanost“) vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků na českém trhu práce. Výsledky analýzy ukazují, že míra využití vzdělanostního potenciálu těchto pracovníků se na nejobecnější úrovni pohybuje okolo 70-80 %, přičemž podíl i počet "převzdělaných" pracovníků od roku 2009 stoupá. Rozdíly v míře "převzdělanosti" se pak zásadně liší mezi zahraničními pracovníky na úrovni jednotlivých občanství.

Klíčová slova: zahraniční zaměstnanost, vysokoškolsky vzdělání, trh práce v Česku, „převzdělanost“, mezinárodní migrace

Abstract

The issue of utilization of educational potential of foreign migrant workers in Czechia belongs to the insufficiently explored topics at the edge of sociology, international migration and economy. Based on availability of representative statistical data, this paper represents an initial insight into the issue of educational mismatch (and overeducation in more specific terms) of foreign migrant workers in the Czech labour market. The paper focuses on mapping of the educational mismatch of tertiary educated migrant workers. The analysis reveals that the educational potential is fairly matched with job attainment for 70-80 % tertiary educated migrant workers in general; nevertheless, the rate of overeducation has been growing since 2009. When comparing the educational mismatch among diverse citizenship groups of migrant workers, the differences are extreme.

Keywords: foreign employment, tertiary education, Czech labour market, overeducation, international migration

1. Úvod

Ekonomická migrace byla důležitou součástí obecných migračních proudů do Československa a do Česka zejména od 70. let 20. století. S kolapsem totalitního režimu a celkovou politickou, ekonomickou a společenskou transformací se změnil i celkový charakter a podoba migrace (Drbohlav, 2011). Česko se relativně rychle stalo imigrační zemí a od 90. let konstantně (s výjimkou v letech 2008–2011) stoupal počet především ekonomických migrantů. S rostoucí diverzitou migrantů vzrůstala i různorodost migračních a integračních strategií, prostřednictvím kterých se migranti snažili a snaží začlenit do české společnosti a na český trh práce (Leontiyeva, 2012). Součástí takovýchto strategií je pak také jejich koncentrace do vybraných hospodářských odvětví nebo typů pracovních pozic (Valenta, 2015).

Struktura pracovních příležitostí na českém trhu práce pro české i zahraniční pracovníky je dána jeho specifickým vývojem, ve kterém se odráží demografický vývoj společnosti, ekonomický rozvoj, ale i podoba regulačního rámce. Z důležitých determinant jmenujme např. stárnutí populace, relativně štědrá sociální politiku nebo nízkou míru mobility české pracovní síly (Drbohlav, Valenta, 2014a). Především v obdobích konjunktury v letech 2005 až 2008 (a od roku 2013 do současnosti) vykazuje trh práce až extrémně nízkou míru nezaměstnanosti, a z toho vyplývající strukturální nedostatek pracovní síly v mnoha hospodářských odvětvích (Kuchař, 2007). Tento komplex faktorů pak ze strany firem způsobil zvýšení poptávky po zahraniční pracovní síle (Drbohlav, 2011).

Tyto trendy se v Česku odehrávají v obecnějším kontextu vývoje českého hospodářství směrem k inovačně intenzivní ekonomice založené na znalostech. Tento vývoj je výsledkem jak přirozeného trendu přibližování se ekonomické struktuře a výkonnosti západoevropských států, tak i cílem národní strategie mezinárodní konkurenceschopnosti (Ministerstvo, 2011). V tomto kontextu se očekává, že poptávka po zahraniční pracovní síle i nadále poroste, čímž bude odrážet obdobný vývoj v mnoha vyspělých zemích, které imigrací především kvalifikovaných zahraničních pracovníků řešily a řeší strukturální nedostatek vlastní pracovní síly v některých hospodářských odvětvích. Mnoho těchto zemí také přijalo řadu opatření, kterými se snaží tyto kvalifikované pracovníky přilákat (Schováňková, 2013b). Někteří autoři (např. McLaughlan, Salt, 2002) hovoří dokonce o globální soutěži v lákání talentů a kvalifikované pracovní síly. Další možností, jak v této soutěži uspět, je využít mnohem více kvalifikačního potenciálu zahraničních pracovníků, kteří jsou již v dané zemi ekonomicky aktivní.

Cílem tohoto článku je posoudit, do jaké míry dochází v Česku k využívání vzdělanostního a kvalifikačního potenciálu zahraničních migrantů a jaká je míra případného tzv. „převzdělání“. Díky dispozici unikátních dat o zahraniční vzdělanosti v tomto období se tento článek pokouší nalézt odpovědi na následující otázky:

- Jaká je míra využití vzdělanostního potenciálu vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců na českém trhu práce?
- V jakých typech pracovních pozic je míra tohoto uplatnění nejnižší?

Zahraniční zaměstnanci v Česku tvoří pestrou mozaiku z hlediska demografické struktury, občanské příslušnosti a způsobů ekonomického uplatnění. Za účelem alespoň částečného postihnutí této variability bude analýza uplatnění vzdělanostního potenciálu provedena na úrovni zahraničních pracovníků čtyř vybraných občanství:

- Ukrajinců, jako představitelů tradiční a velmi početné skupiny zahraničních pracovníků z tzv. třetích zemí v Česku;
- Poláků, jako zástupců tradiční imigrační skupiny v Česku reprezentující země Evropské unie (dále EU) 10, tedy skupinu zemí, které se členy EU staly v roce 2004;
- Indové, jako nejpočetnější skupina vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků z Asie;
- Němci, jako nejpočetnější skupina vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků ze zemí západní Evropy.

Autoři považují jistou míru degradace vzdělanostního potenciálu („převzdělanost“) za nedílnou součást zahraniční zaměstnanosti v Česku především vzhledem k tomu, že je výsledkem různých podob adaptačně-integračních strategií různých skupin zahraničních pracovníků. V tomto ohledu nemusí být nižší míra uplatnění vzdělanostního potenciálu důležitou součástí těchto strategií, zejména v případě krátkodobé ekonomické migrace. I přesto považujeme „převzdělanost“ zahraničních pracovníků za významný problém, který způsobuje ztrátu lidského kapitálu jak pro zemi hostitelskou i zdrojovou, tak především samotného pracovníka.

Příspěvek je logicky strukturován do následujících pasáží: Téma je nejprve uvedeno teoretickým zarámováním. Následuje popis metodologického přístupu, který je použit v analýze. Poté jsou shrnuty a diskutovány hlavní výsledky analýzy a příspěvek je ukončen diskusí a závěrem.

2. Teoretický a metodologický rámec

2.1. Širší souvislosti a orientace výzkumu

Je zřejmé, že k pochopení složité problematiky (ne)využití lidského kapitálu migrantů (která šířeji rámuje problematiku „převzdělanosti“ migrantů) je nutný jak mikroanalytický pohled, zkoumající parametry, vlastnosti a kvality svázané se samotným migrantem, tak rovněž makroanalytická

perspektiva, která podrobuje zkoumání strukturu širšího kontextu, které migranta obklopuje, včetně všech institucionálních stimulů či bariér (včetně např. dřívějších koloniálních vazeb nebo politicky ovlivněné reakce na migraci ze strany hostující společnosti a státu – např. Talani, McMahon, 2015). Nikoliv nevýznamná je též tzv. mezoúroveň, v níž dominuje v souladu s Faistem (2010) role sociálních sítí a vazeb.

Koncept „převzdělanosti“ úzce souvisí s obecnějším pojmem „překvalifikovanosti“, přičemž v odborné literatuře¹⁵ jsou tyto koncepty rozlišovány často nejednoznačně. I přesto lze zjednodušeně „převzdělanost“ chápat jako stav, kdy konkrétní jedinec disponuje vyšší úrovní dosaženého vzdělání, než vyžaduje jeho pracovní pozice či požadavky pro získání nového místa (Koutná 2016, Green, Zhu, 2010).

Mnozí odborníci zdůrazňují, že fenomén „převzdělanosti“ zahraničních pracovníků je spolu s dalšími typy diskriminace (či nerovností), vlastně přirozenou součástí mnoha pracovních trhů cílových imigračních zemí¹⁶ (např. Chiswick, Miller 2009, Aleksynska, Tritah, 2013, Spoonley, 2006, Nowotny, 2016). Co stojí za tímto faktem? Často je uváděno, že „překvalifikovanost“ (včetně „převzdělanosti“) je spojena především se vstupem migranta na trh práce a ekonomickými podmínkami v cílové zemi (např. nedostatkem vhodných míst na trhu práce, úrovní nezaměstnanosti nebo rozsahem šedé ekonomiky), institucemi operujícími na daném trhu práce (včetně odborů) a také charakterem aplikovaných politik (Aleksynska, Tritah, 2013). Někteří autoři ve svých studiích dále potvrzují vliv vzdělanostních a praktických kurzů na překonání nesouladu nabízeného a požadovaného vzdělání (Bussi, Pareliussen, 2017), roli velikosti a struktury místního trhu práce a přístup k lokálním nemigračním sociálním sítím (Aure, 2013), ale i sociálním sítím obecně (Webb, 2015). Sert (2016) přidává problémy spojené s akreditací vzdělání či profese a obecně nedostatek informací jakož i diskriminaci založenou na odlišné identitě migranta. Analýzy pozice migrantů na trhu práce pak také úzce souvisí s jevy a procesy, jakými je transnacionalizace a role diaspor, ekonomické a sociální remitence (Samers, Collyer, 2017) či projevy a dopady spojené s migrací vzdělaných osob, v angličtině nazývané „brain drain“, „brain gain“, „brain waste“ či „brain exchange“ (např. Vavrečková a kol., 2008).

Na individuální úrovni migranta upozorňují některé studie – kromě formálního vzdělání – také na roli dalších důležitých aspektů determinujících úspěch na trhu práce, např. vrozených schopností, nově získaných zkušeností, zkušeností s místní kulturou („localized knowledge“) a jazykových dovedností (viz Nowotny, 2016, Aure, 2013), ale i genderu (Aure, 2013, Webb, 2015). Právě jazykové schopnosti jako faktor možného polepšení si pozice na trhu práce jsou často zdůrazňovány (též např. Spoonley,

¹⁵ A především v tzv. ORU (Overeducation, Required education and Undereducation) literatuře (Li, 2013).

¹⁶ Huber et al. (2010) v Nowotny (2016) ukazuje, že v EU třetina cizinců s vysokoškolským vzděláním narozená mimo danou cílovou zemi a obdobně každý pátý se středoškolským vzděláním narozený mimo danou cílovou zemi jsou na svých pracovních místech „překvalifikováni“.

2006, Sert, 2016, Iguchi, 2012). Nezanedbatelné může být i to, že migrant sám nemusí mít dostatek finančních prostředků či to, že některé znalosti a dovednosti jsou mezinárodně těžko přenositelné (Chiswick, Miller, 2009).

Většinou se „převzdělanost“ studuje na příkladu vyspělých imigračních zemí (David, Nordman 2017). Existuje však také naopak „nedovzdělanost“, v širším významu „podkvalifikovanost“ („underqualification“). Ta je dána selektivností procesu mezinárodní migrace (Aleksynska, Tritah 2013). Jde o talentované, flexibilní, schopné jedince, kteří mohou nedostatek formálního vzdělání nahradit svými nově nabytými zkušenostmi¹⁷. Výzkumu studia stále vévodí kvantitativní přístupy využívající zejména regresních analýz rozličného typu. Stále více se ale začínají objevovat kvalitativní studie, které obohacují poznání o pokusy více pochopit a porozumět podmíněnostem, mechanismům a dopadům „přezaměstnanosti“ cizinců, resp. nevyužití jejich lidského kapitálu (např. Aure 2013, Webb 2015, Sert 2016, Garrido, Codóc 2017).

Na úrovni Česka lze za stěžejní práci považovat výzkum Leontyevy (2012); ostatní práce (např. Urbánková, Brčák (2012) nebo Schovánková (2013c)) postihují tuto problematiku pouze dílčím způsobem nebo na obecné úrovni. Jedním z hlavních závěrů analýzy Leontyevy (2012) je zjištění, že se vzrůstající úrovni vzdělanosti roste i riziko, že zahraniční pracovník bude na své pracovní pozici překvalifikován. Tento článek na její výzkum navazuje tím, že se zaměřuje na skupinu vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků (tedy těch, u nichž je riziko „převzdělanosti“ nejvyšší) a zkoumá jejich zařazení na českém trhu práce. Článek má povahu prvotní sondy do této problematiky.

2.2. Shrnutí faktů o zkoumaném fenoménu ve vybraných teoriích/konceptech¹⁸

Ač řada autorů uvádí, leč méně často pracuje s některými teoriemi či koncepty přispívajícími k vysvětlení fenoménu nevyužití lidského kapitálu migrantů v cílových zemích, resp. také jejich „překvalifikovanosti“ a „převzdělanosti“, ucelenější přehled často chybí. Níže využijeme jednoduchého shrnutí Chiswicka, Millera (2009), kteří zdůrazňují v daném ohledu význam zejména následujících tří teorií/konceptů:

Teorie „hledání a sladění“ („search and match theory“) vysvětluje daný nesoulad („mismatch“) jako důsledek existující nedokonalé informovanosti na trhu práce. Nesoulad je viděn jako dočasný jev, a migranti-pracovníci se do pozice „převzdělaných“ dostávají při svém vstupu na trh práce, přičemž v čase se tento nesoulad srovná tak, že migranti postupně najdou nové pozice blíže jejich nabízené

¹⁷ Až 16 % migrantů v Evropě má kvalifikaci významně nižší, než je vyžadována pro jejich současnou práci. (Aleksynska, Tritah, 2013).

¹⁸ Ač autoři píší o „teoriích“, nelze toto pojmenování v návaznosti na dané příklady akceptovat. Nejde o teorie ve vědeckém slova smyslu. Bylo by rozhodně vhodnější použít např. výraz koncept.

vzdělanosti. Tento stav a přizpůsobování je typické zejména pro migranty ze zemí, kde se trhy práce a instituce od těch v cílové zemi velmi odlišují. Právě nová zkušenost na trhu práce cílové země má přispívat ke snižování daného nesouladu. (Alternativní doplnění této perspektivy nabízí dále např. Hartog – viz v Chiswick, Miller 2009).

Teorie lidského kapitálu („human capital theory“) přiznává význam několika alternativním formám lidského kapitálu, včetně formálně nabytému vzdělání, zkušenostem z pracovní aktivity a dovednostem osvojených formální výukou a výcvikem, přičemž tyto formy mohou být v různých pracích různě zaměňovány a nahrazovány. V kontextu schopnosti migranta přenést formy svého kapitálu do mezinárodního kontextu přiznává teorie možnost různého taktizování, např. záměrného „těžšího startu“ ve prospěch pozitivního výhledu do budoucnosti. Obecně se předpokládá snižování daného nesouladu ve vzdělanostních strukturách (z hlediska nabízených a poptávaných kvalit) v čase.

Teorie technologické změny („technological change theory“) akcentuje tendenci získání školou poskytovaných dovedností a znalostí pomocí nichž je možné držet krok s technologickým vývojem v dané zemi. Ti, kdo v nedávné době získají takovéto vzdělání, jsou považováni za „více vzdělané“ než ti, kteří takovéto vzdělání získali někdy dříve. Význam tato teorie nabývá v technologicky dynamické ekonomice, kdy se předpokládá, že imigranti z méně vyspělých zemích nebudou mít okamžitou výhodu „nedávného moderního vzdělání“, a proto budou ve srovnání s majoritní populací více v pozicích „převzdělaných“. Teorie je samozřejmě mimo jiné závislá na stupni technologického vývoje jak v zemi zdrojové, tak cílové.

2.3. Metodologický přístup

V odborné literatuře zabývající se otázkami využívání vzdělanostního potenciálu zahraničních pracovníků na trhu práce v hostitelské zemi se v analýzách nejčastěji používá několik přístupů (Groot and Maassen van den Brink 2000). Z nich byl, vzhledem k charakteru použitých dat, pro analýzu v tomto článku zvolen přístup (tzv. „job analyst’s“), který je založen na předpokladu, že každému pracovnímu místu je přiřazena nutná minimální úroveň vzdělání, která je nezbytná k tomu, aby byla práce související s tímto pracovním místem vykonávána v odpovídající kvalitě a očekávání. Vztah charakteru pracovního místa a nutné minimální úrovně vzdělání je přitom obvykle stanoven na základě expertního posouzení (Chevalier 2003). V této analýze je takto popsána definice naplněna možností využít data charakterizující (i) úroveň dosaženého vzdělání zahraničních pracovníků a (ii) úroveň požadovaného vzdělání, spojená s konkrétní pracovní pozicí zahraničního migranta. Výše úrovně požadovaného vzdělání je stanovena Úřadem práce ČR.

Úrovně vzdělání v jednomístném členění, které v Česku používá Úřad práce, vycházejí z mezinárodní klasifikace vzdělávání ISCED 2011 (UNESCO 2012). V analýze bude využívána jak klasifikace

Úřadu práce ČR, tak i čtyři obecnější úrovně vzdělání, a to zejména za účelem dosažení srovnatelnosti s výsledky předchozích výše zmíněných výzkumů (Tab. 1).

Tab. 1: Srovnání klasifikací úrovní vzdělání

Klasifikace Úřadu práce ČR		Klasifikace ISCED 2011		Čtyřstupňová klasifikace použitá v tomto článku	
Úroveň	Název	Úroveň	Název	Úroveň	Název
A	Bez vzdělání	ISCED 0	Vzdělávání v raném dětství	1	Bez vzdělání
B	Neúplné základní vzdělání	ISCED 1	Primární vzdělání	2	Základní vzdělání
C	Základní vzdělání, praktická škola			3	
D	Nižší střední vzdělání	ISCED 2	Nižší sekundární vzdělání	4	Sekundární vzdělání bez maturity
E	Nižší střední odborné vzdělání			5	
H	Střední odborné vzdělání (vyučení)			6	
J	Střední nebo střední odborné bez maturity a bez vyučení			7	
K	Úplné střední vzdělání			8	
L	Úplné střední odborné vzdělání (vyučení) s maturitou	ISCED 3	Vyšší sekundární vzdělání	9	Sekundární vzdělání s maturitou
M	Úplné střední odborné vzdělání (bez vyučení) s maturitou	ISCED 4	Postsekundární neterciární vzdělání	10	
N	Vyšší odborné vzdělání	ISCED 5	Krátký cyklus terciárního vzdělání	11	Terciární vzdělání
P	Vyšší odborné vzdělání v konzervatoři	ISCED 6	Bakalářská nebo jí odpovídající úroveň	12	
R	Bakalářské vzdělání			13	
T	Vysokoškolské vzdělání	ISCED 7	Magisterská nebo jí odpovídající úroveň	14	
V	Doktorské vzdělání (vědecká výchova)	ISCED 8	Doktorská nebo jí odpovídající úroveň	15	

Zdroj: ČSÚ (2016), UNESCO (2012)

Úrovně vzdělanosti lze posléze – s jistou mírou zjednodušení (více v Leontiyeva 2012 nebo ČSÚ 2017) – vztáhnout k úrovním Mezinárodní klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO), založené na úrovni a specializaci dovedností spojených s náročností pracovního místa. Pro účely této analýzy a v návaznosti na výzkum Leontiyevy (2012) lze třídy klasifikace CZ-ISCO rozdělit na zaměstnání kvalifikovaná (třída 1-3), částečně kvalifikovaná (třída 4-8) a nekvalifikovaná (třída 9) s tím, že pro kvalifikovaná zaměstnání je požadována vysokoškolská úroveň vzdělání, pro částečně kvalifikovaná zaměstnání je pak minimální postačující úroveň vzdělání středoškolské a pro výkon nekvalifikovaných zaměstnání postačuje úroveň základního vzdělání.

2.4. Použitá statistická data a omezení jejich kvality

Primárním zdrojem dat jsou údaje o počtech zahraničních zaměstnanců registrovaných na úřadech práce v Česku. Správcem a provozovatelem těchto dat v databázi OKpráce je společnost OKsystem pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Katedra sociální geografie a regionálního rozvoje Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy získala z této databáze unikátní sadu individuálních anonymizovaných dat o zahraniční zaměstnanosti, ze které je v této analýze čerpáno. Tato data budou dále v článku označována jako “interní data”.

Doplňkovými zdroji dat jsou údaje z Cizineckého informačního systému, spravovaného Ministerstvem vnitra ČR (Drbohlav, Lachmanová-Medová 2009). Data o podnikatelské aktivitě cizinců na území Česka pak byla získána z Živnostenského rejstříku spravovaného Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR (2017). Data o zahraniční zaměstnanosti jsou zejména v otázce vzdělanostní struktury dále srovnávána s celkovou zaměstnaností v Česku; tato data byla získána z publikací Českého statistického úřadu (2017b).

Zde je nutné upozornit na to, že statistická data pouze nedokonale odrážejí procesy a jevy, odehrávající se v realitě, a to zejména v tak komplexní oblasti, jakou je mezinárodní migrace. Při interpretaci těchto dat je tedy nezbytné postupovat s velkou obezřetností. Prvním omezením interpretace dat týkajících se vzdělanostní úrovně je částečná nekompatibilita vzdělávacích systémů v mezinárodní perspektivě, a tedy i výsledných dosažených úrovní vzdělanosti v různých zemích. Faktická rozdílnost je nivelizována jejich převedením do výše zmíněných mezinárodních klasifikací, v tomto případě mezinárodní klasifikace vzdělávání ISCED.

Legislativní rámec mezinárodní migrace má na finální projevy ekonomické aktivity zahraničních zaměstnanců rovněž značný dopad, a to zejména tím, že pro různé typy zahraničních zaměstnanců vytváří nerovné podmínky na trhu práce. Zahraniční zaměstnanci s občanstvím zemí Evropské unie, EHP¹⁹ a Švýcarska mají na českém trhu práce stejné postavení jako čeští zaměstnanci, zatímco zaměstnanci ze třetích zemí (mimo EU) získají oprávnění pouze (i) s přihlédnutím na situaci na místním nebo regionálním trhu práce a (ii) po absolvování administrativního procesu, v rámci něhož žádají o povolení k zaměstnání a dlouhodobému pobytu – Zaměstnaneckou kartu, Modrou kartu, Kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo pouze Povolení k zaměstnání (Ministerstvo vnitra, 2017). Administrativní náročnost tohoto procesu spojená s častými korupčními praktikami²⁰ vede některé zahraniční zájemce o práci v Česku k hledání jiných možností, např. k vyřízení pracovního povolení a povolení k pobytu v Polsku s následným přejezdem do Česka (Drbohlav,

¹⁹ Evropský hospodářský prostor (Evropský parlament, 2017).

²⁰ Jednalo se například o praktiky doprovázející např. systém Visapoint na Ukrajině (Černý 2017, Drbohlav, Jaroszewicz, 2016), nebo činnost agentur zprostředkovávajících migraci (např. Vietnamců do ČR) (Kušníráková, Jirková, 2011).

Jaroszewicz 2016), nebo k pořízení živnostenského oprávnění v rámci administrativně méně náročného procesu (Rozumek 2012). Posledně zmíněná strategie pak také vede k nárůstu zaměstnávání zahraničních pracovníků v rámci tzv. Švarc systému, kdy je zahraniční pracovník veden ve statistikách jako živnostník, nicméně charakter jeho postavení je ryze zaměstnanecký (např. Drbohlav, Valenta 2014a).

Statistická data a jejich management se musejí potýkat s dalšími nedostatky, které dále oslabují jejich vypovídací schopnost. Jedná se zejména o nekompatibilitu jednotlivých databází, spravovaných různými ministerstvy či agenturami (např. Drbohlav, Lachmanová-Medová 2009 nebo Drbohlav, Valenta 2014b), dále je to omezená či nulová schopnost stávajících dat postihnout např. individuální motivy, očekávání a zejména integrační strategie migrantů a jejich proměny v čase. Zcela chybí také data o druhé generaci migrantů, nebo migrantů, kteří získali české občanství (Trlifajová 2015). V neposlední řadě nejsou v souvislosti s reformou systému fungování Úřadů práce a sociálního zabezpečení v období 2012-2013 k dispozici statistická data o sociálních a ekonomických aspektech migrace a integrace migrantů v Česku (Štěpánková 2013b).

3. Analýza (ne)využití vzdělanostního potenciálu

Jak bylo zmíněno v úvodní části článku, Česko se stalo atraktivní zemí pro zahraniční pracovníky, a to především pro imigranty ze států východní Evropy, ale i západní Evropy, USA, a Asie. Ačkoliv jsou ekonomické důvody stále nejčastějším motivem migrace do Česka, zdá se, že v čase ztrácejí na významnosti, a to vzhledem k rostoucímu podílu migrantů s trvalým (a tedy spíše rodinně podmíněným) pobytem.

Zahraníční pracovníci jsou v Česku ekonomicky aktivní v zásadě ve dvou režimech:

- Zaměstnanci, registrovaní na úřadech práce;
- Živnostníci, držitelé živnostenského oprávnění.

Ačkoliv se tyto dvě kategorie ekonomické aktivity v realitě částečně překrývají, obecně lze konstatovat, že zaměstnanecký režim je v Česku převažující (Tab. 2). Na konci roku 2016 bylo v Česku oficiálně ekonomicky aktivních téměř 470 000 občanů jiného občanství než českého, z nichž se přes 80 % nacházelo v pozici zaměstnance. Tento podíl se od roku 2011 zvyšoval.

Tab. 2: Vývoj počtu ekonomicky aktivních zahraničních pracovníků v Česku (2011-2016)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Držitelé živnostenského oprávnění	93 059	91 040	85 887	83 569	83 862	85 628
Zaměstnanci	223 311	-	-	260 036	323 084	382 817
Celkem	316 370	-	-	343 605	406 946	468 445

Zdroj: Interní data, Ministerstvo průmyslu a obchodu (2017)

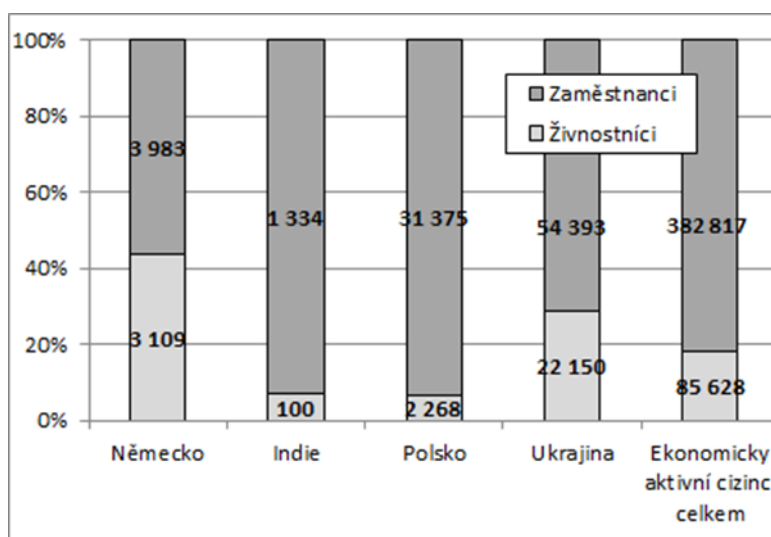
Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci příslušného roku

Pozn. 2: Údaje o zahraniční zaměstnanosti v letech 2012 a 2013 jsou nedostupná z důvodu neúspěšné reformy informačního systému na Úřadech práce a sociálního zabezpečení

Tato celková charakteristika je výsledkem mozaiky různorodých integračních strategií, se kterými se zahraniční pracovníci do Česka vydávají. Na úrovni jednotlivých občanství v podílu živnostníků a zaměstnanců existují významné rozdíly, příkladem mohou být naše vybraná občanství (Obr. 1).

Pokud vezmeme do úvahy pouze zahraniční pracovníky na pozici zaměstnanců, tak po celé sledované období byli nejpočetnější skupinou podle občanství Slováci, kteří tvoří téměř polovinu zahraničních pracovníků v Česku, následovaní Ukrajinci (Tab. 3). V průběhu období (mezi roky 2011 a 2016) se více než zpětinásobil počet rumunských pracovníků. Obdobný vývoj měl i počet bulharských zaměstnanců. Je také zřejmé, že se vzrůstajícím počtem zahraničních pracovníků se zároveň zvyšovala i jejich diverzita z hlediska struktury občanství (vyjma poklesu mezi lety 2009 a 2011).

Obr. 1: Hlavní formy působení na trhu práce u vybraných skupin občanství v Česku (2016)



Zdroj: Interní data, Ministerstvo průmyslu a obchodu (2017)

Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci

Tab. 3: Nejpočetnější skupiny zahraničních zaměstnanců podle občanství v Česku (2009-2016)

Občanství	2009	2011	2014	2015	2016
Slovensko	47,6%	54,9%	56,3%	49,1%	42,2%
Ukrajina	28,5%	19,9%	15,3%	14,4%	14,2%
Rumunsko	1,9%	7,2%	6,1%	8,0%	8,2%
Polsko	9,9%	10,2%	8,6%	8,2%	8,2%
Bulharsko	2,2%	3,6%	6,1%	6,9%	6,7%
Ostatní	9,8%	4,3%	7,7%	13,3%	17,6%
Celkem	205 488	223 311	260 036	323 084	382 817

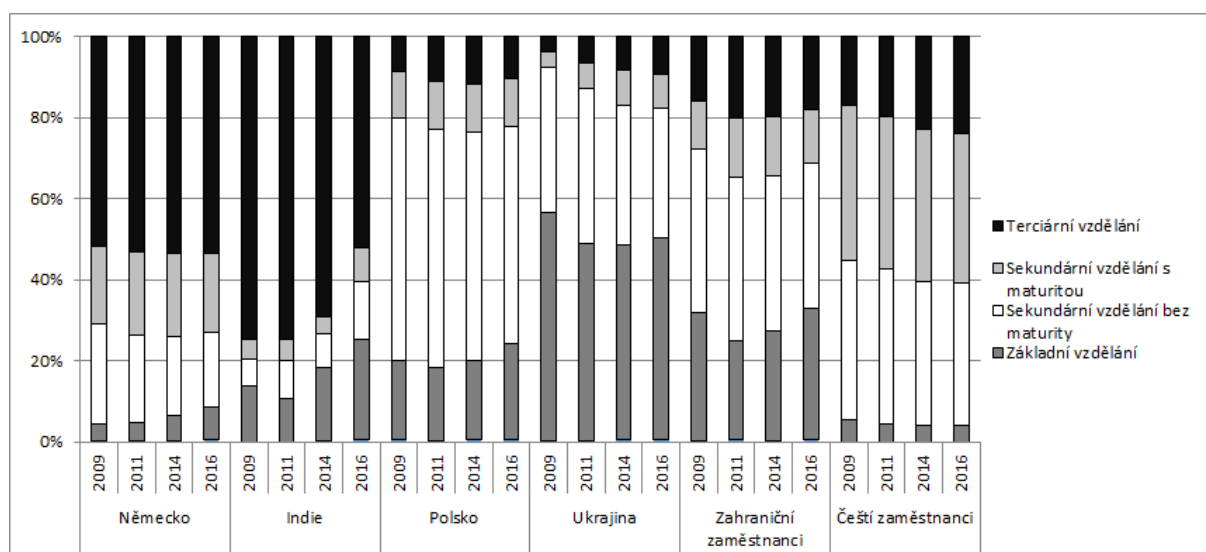
Zdroj: Interní data

Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci příslušného roku

Jaká je vzdělanostní struktura těchto zahraničních zaměstnanců? V porovnání se vzdělanostní strukturou české pracovní síly je na první pohled patrné vyšší zastoupení základního (téměř 33 %) a středoškolského vzdělání bez maturity (téměř 36 %) a naopak nižší podíl vysokoškolského (18 %) a středoškolského vzdělání s maturitou (13,4 %, Obr. 2). V čase se tyto rozdíly dále prohlubují: vzrůstá podíl zahraničních zaměstnanců s nižšími úrovněmi vzdělání a snižuje se podíl vysokoškolsky vzdělaných.

Stejně jako v případě struktury občanství je i zde celkový obrázek různorodou mozaikou rozličných vzdělanostních struktur zaměstnanců mnoha občanství, který je do značné míry i odrazem jejich zapojení ve specifických odvětvích a pracovních pozicích. Projevuje se rozdílná úroveň vzdělanosti zahraničních pracovníků podle vybraných občanství. Zatímco podíl vysokoškolsky vzdělaných německých a převážně pak indických zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců v dané kategorii občanství v Česku je nadpoloviční, téměř polovinu ukrajinských zaměstnanců tvořili jedinci pouze se základním vzděláním. V případě polských zaměstnanců je dominantní úroveň vzdělání středoškolské s maturitou. V souladu s již výše zmíněným trendem lze v průběhu sledovaného období u všech skupin registrovat zvyšování podílů zejména zaměstnanců se základním vzděláním.

Obr 2: Vývoj vzdělanostní struktury zahraniční a české zaměstnanosti v Česku (2009-2016)



Zdroj: Interní data, Český statistický úřad (2017b)

Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci příslušného roku

Vysokoškolsky vzdělaní zahraniční pracovníci v roce 2016 tvořili celkem 18 % z celkového počtu zahraničních pracovníků v Česku, čili přes 65 000 (Tab. 4). I když jejich podíl od roku 2009 klesal, v absolutních číslech se vzhledem k rostoucímu celkovému počtu zahraničních zaměstnanců počet téměř zdvojnásobil. Na úrovni sledovaných občanství se u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců dostáváme do úrovně tisíců jedinců.

Tab. 4: Vývoj počtu vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců v Česku (2009-2016)

	2009	2011	2014	2016	
				Počet	Podíl
Německo	1 358	1 522	1 635	1 967	53,5 %
Indie	497	548	578	818	52,2 %
Polsko	1 559	2 004	2 131	3 068	10,3 %
Ukrajina	2 150	2 474	2 936	5 027	9,4 %
Celkový počet vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců	33 540	41 594	47 898	65 621	18,0 %

Zdroj: Interní data, vlastní výpočet

Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci příslušného roku

Pozn. 2: Sloupec “Podíl” udává podíl vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců daného občanství na celkovém počtu zahraničních zaměstnanců daného občanství

V jakých pracovních pozicích jsou tito vysokoškolsky vzdělaní zahraniční pracovníci aktivní? Tyto pozice lze na základě dostupných dat charakterizovat jak podle minimální úrovně vzdělání, které je na konkrétní pracovní pozici požadováno, tak podle její náročnosti z hlediska kvalifikace a dovedností. Výchozím předpokladem je, že pro dosažení optimálního využití vzdělanostního potenciálu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků by měli být zaměstnáni v pozicích požadujících vysokoškolské vzdělání spadajících do tříd 1-3 v rámci klasifikace CZ-ISCO. Čím větší je rozdíl mezi úrovní požadovaného a dosaženého vzdělání, tím je míra nevyužití vzdělanostního potenciálu vyšší.

Téměř 60 % vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců v roce 2016 našlo uplatnění v pracovních pozicích požadujících vysokoškolskou úroveň vzdělání (Tab. 5). U zbývajících 40 % tak dochází k vyšší či nižší míře nevyužití jejich vzdělanostního potenciálu: 15 % vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků je aktivních na pozicích požadujících sekundární vzdělání s maturitou. Dále v pozicích požadujících základní vzdělání pracuje téměř 11 % vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků.

Tab. 5: Struktura pracovních pozic vysokoškolsky vzdělaných migrantů v Česku podle vybraných občanství a úrovně vzdělání (2016)

Úroveň požadovaného vzdělání	Německo	Indie	Polsko	Ukrajina	Terciárně vzdělaní zahraniční zaměstnanci celkem
Bez vzdělání	0,3%	0,1%	0,4%	1,1%	0,4%
Základní vzdělání	4,1%	3,2%	9,4%	23,6%	10,7%
Středoškolské vzdělání bez maturity	7,7%	8,0%	17,4%	17,7%	14,2%
Středoškolské vzdělání s maturitou	12,3%	7,4%	19,7%	11,8%	15,1%
Vysokoškolské vzdělání	75,6%	81,2%	53,2%	45,7%	59,6%
Celkem	1 967	818	3 068	5 027	65 621

Zdroj: Interní data, vlastní výpočet

Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci

Na úrovni sledovaných občanství můžeme vysledovat rozdílné pracovní zařazení. Přes 80 % vysokoškolsky vzdělaných Indů a téměř 76 % Němců uplatňují adekvátně svůj vzdělanostní potenciál. U obdobně vzdělaných Ukrajinců je to ale méně než polovina. Významný je větší než čtvrtinový podíl vysokoškolsky vzdělaných Ukrajinců pracujících v pozicích požadujících pouze základní vzdělání.

Plastičtější obraz o charakteru pracovních pozic zastávaných vysokoškolsky vzdělanými zaměstnanci nabízí pohled na jejich rozdělení podle dovednostní a kvalifikační náročnosti (Tab. 6). V roce 2016 pracovalo v kvalifikovaných profesích (třída 1-3) přes 77 % vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců, a to nejčastěji (ze 70 %) jako vědci či pracovníci v přírodních vědách. Zbýlých téměř 23 % je ve svém pracovním uplatnění tzv. “překvalifikováno” - nejčastější profesí v rámci částečně kvalifikovaných profesí jsou úředníci (třída 4), a to především administrativní pracovníci a pracovníci v prodeji (třída 5). V nekvalifikovaných profesích pracuje 3,7 % vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků (zejména na pozici Pomocného pracovníka ve stavebnictví, výrobě a dopravě). Na úrovni zahraničních zaměstnanců vybraných občanství, v kvalifikovaných profesích (třída 1-3) pracuje zhruba 90 % Němců (a 94 % vysokoškolsky vzdělaných Indů). To stejné platí pro 73 % vysokoškolsky vzdělaných Poláků a 52 % Ukrajinců. I v tomto pohledu je zřejmé významné “neadekvátní” uplatnění vysokoškolsky vzdělaných Ukrajinců v pomocných a nekvalifikovaných profesích (přes 13 %).

Tab. 6: Struktura pracovních pozic vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců podle vybraných občanství a úrovně dovedností a kvalifikace (2016)

Hlavní třídy klasifikace ISCO		Německo	Indie	Polsko	Ukrajina	Terciárně vzdělání zahraniční zaměstnanci
Číslo	Název					
1	Zákonodárci a řídící pracovníci	32,2%	10,5%	9,3%	5,0%	10,6%
2	Specialisté	41,4%	72,4%	43,1%	35,2%	47,3%
3	Techničtí a odborní pracovníci	17,3%	11,4%	20,8%	12,5%	19,3%
4	Úředníci	6,0%	2,1%	10,9%	9,3%	9,9%
5	Pracovníci ve službách a prodeji	1,8%	2,7%	2,8%	13,0%	5,0%
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	0,1%	0,1%	0,2%	0,4%	0,1%
7	Řemeslníci a opraváři	0,3%	0,0%	1,7%	4,6%	1,4%
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	0,5%	0,5%	7,1%	6,8%	2,6%

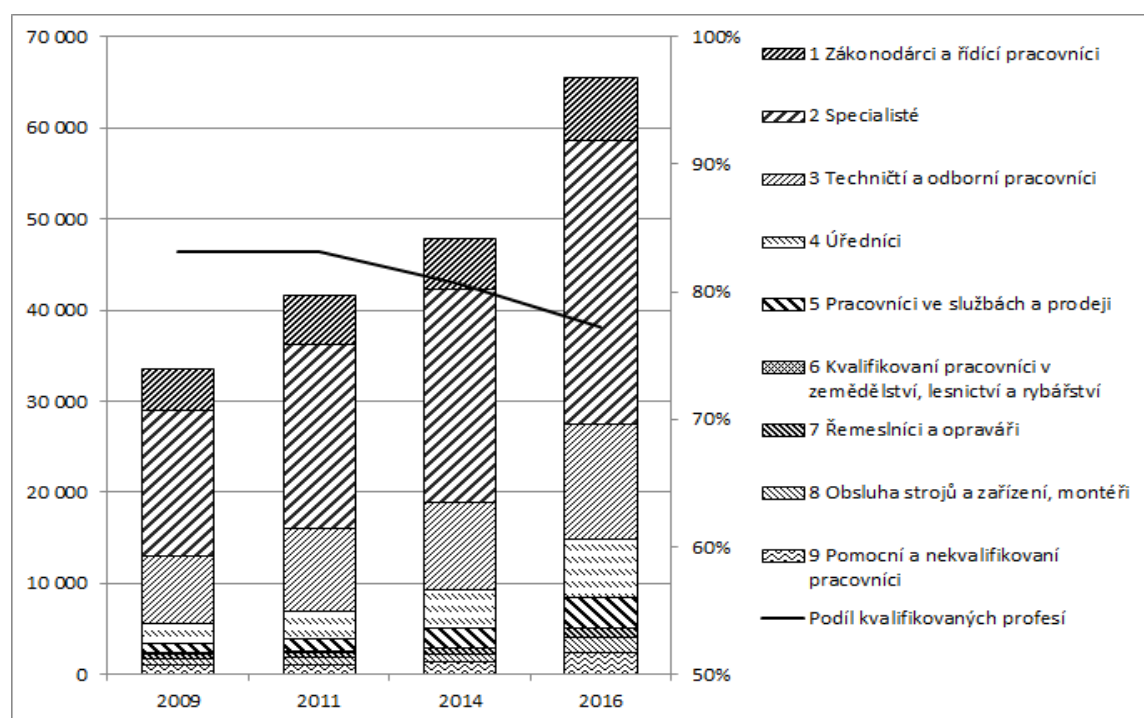
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	0,4%	0,2%	4,2%	13,2%	3,7%
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Celkem		1 967	818	3 068	5 027	65 621

Zdroj: Interní data, vlastní výpočet

Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci příslušného roku

Ačkoliv se od roku 2009 do roku 2016 počet vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků v Česku téměř zdvojnásobil, klesá zároveň podíl jejich uplatnění v pracovních pozicích vyžadujících vysokoškolské vzdělání. Od roku 2009 se tento podíl snížil z 83 % na 77 % v roce 2016. Za toto období rostla zaměstnanost vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců nejvyšším tempem v kategorii 4 (Úředníci) a pak v nejméně kvalifikovaných profesích, kategoriích 8 a 9.

Obr. 3: Vývoj pracovního uplatnění vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců podle úrovně dovedností a kvalifikace (2009-2016)



Zdroj: Interní data, vlastní výpočet

Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci příslušného roku

4. Shrnutí

Na základě individuálních anonymizovaných dat o zahraniční zaměstnanosti bylo možné provést analýzu pracovního uplatnění vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků na českém trhu práce, a to i v časovém vývoji. Navázalo se tak na závěry nemnoha předešlých výzkumů (Leontiyeva 2012, Urbánková, Brčák (2012) nebo Schovánková (2013c)) a rozšířila se tak částečně úroveň poznání v této oblasti. Níže shrnujeme odpovědi na naše výzkumné otázky:

Jaká je míra využití vzdělanostního potenciálu vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců na českém trhu práce? Porovnáním struktury zaměstnanosti vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců podle požadované úrovně vzdělání můžeme konstatovat, že cca 60 % z nich našlo uplatnění v pozicích, které obecně odpovídají úrovni jejich vzdělání. Tato hodnota však reprezentuje průměrné číslo, které v sobě zahrnuje rozličné podíly podle jednotlivých skupin zahraničních zaměstnanců podle jejich občanství. Pro větší přehlednost jsme detailněji sledovali čtyři vybraná občanství. Zahraniční zaměstnanci německého a indického občanství patří ke skupinám s nadpolovičním podílem vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců. Zároveň u těchto zaměstnanců dochází - v porovnání s ostatními dvěma občanstvími, Poláky a Ukrajinci - k nejvyšší míře adekvátního využití tohoto vzdělanostního potenciálu - 76 % vysokoškolsky vzdělaných Němců a 82 % obdobně vzdělaných Indů našlo na českém trhu práce uplatnění v pozicích požadujících vysokoškolské vzdělání. Podíl vysokoškolsky vzdělaných Poláků a Ukrajinců na celkovém počtu zaměstnanců v daných občanstvích je nižší a pohybuje se okolo 10 %. Vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci z Polska a Ukrajiny jsou navíc na českém trhu práce vystaveni většímu riziku, že se ocitnou na pracovní pozici neodpovídající jejich úrovni vzdělání. K souladu v zaměstnání mezi nabízeným a akceptovaným stupněm vzdělání došlo v roce 2016 u 53 % vysokoškolsky vzdělaných Poláků a 46 % obdobně vzdělaných Ukrajinců.

V jakých typech pracovních pozic je míra tohoto uplatnění nejnižší? Struktura pracovních míst zahraničních pracovníků podle úrovně požadovaného vzdělání se do značné míry odráží i ve struktuře typů pracovních pozic podle úrovně náročnosti a specializace dovedností. Je zřejmé, že čím je náročnost této pozice nižší, tím je míra “převzdělanosti” vysokoškolsky vzdělaného zahraničního pracovníka vyšší a tudíž míra uplatnění jeho vzdělání klesá. V roce 2016 pracovalo v adekvátně náročných pozicích 77 % vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků, zbylých 23 % našlo uplatnění na pozicích, na kterých jsou “převzděláni”. Z tohoto důvodu je pozoruhodné, že více než šestiprocentní podíl vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků je nad očekávání vyšší u nejméně kvalifikovaných profesí. V průběhu sledovaného období se podíl jejich zaměstnanosti v těchto profesích zvyšoval; stejně tak se postupně zvyšovala i celková míra “převzdělanosti” zahraničních zaměstnanců.

5. Diskuse a závěry

Článek má povahu prvotní sondy do problematiky. Autoři nepoužívají sofistikovanější metody, aby se zkoumané jevy a procesy – především jejich podmíněnosti, mechanismy a dopady, hlouběji a detailněji objasnily. Proto také v příspěvku není, a také nemůže ani být, propojena empirie s teorií. V tomto článku se s využitím unikátní databáze zmapovaly základní rysy a trendy zkoumaného fenoménu. I tento základní přehled totiž Česku chyběl. Stejně tak se ve zkratce diskutovaly vybrané závěry výzkumů, ze kterých vyplynuly určité “pravidelnosti”, které vzdělanost a kvalifikaci migrantů na trzích práce cílových zemí doprovázejí. Zmíněny byly i některé koncepty, které se snaží o systematictější vysvětlení.

V kontextu rostoucí soutěže o kvalifikovanou pracovní sílu mezi vyspělými zeměmi světa Česko ve svém snažení zaostává, a to nejen ohledně struktury pobídek a opatření lákajících kvalifikovanou pracovní sílu ze zahraničí (Valenta 2013), ale i z hlediska využití kvalifikačního a vzdělanostního potenciálu zahraničních zaměstnanců, kteří jsou na území Česka již aktivní. Jak z této naší analýzy vyplývá, míra využití tohoto potenciálu v čase dále klesá a stále větší podíl vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců pracuje na pozicích, které neodpovídají úrovni jejich vzdělání, jsou tedy “převzdělání”.

Detailnější vhled do dané problematiky, odhalování podmínek a dopadů zkoumaných jevů a procesů a srovnávání jejich výsledků s již uskutečněnými výzkumy je výzva, kterou chtějí autoři mimo jiné řešit v jejich následující výzkumné a publikační činnosti.

6. Prameny

- ALEKSYNSKA, M., TRITAH, A. 2013. Occupation-Education Mismatch of Immigrant Workers in Europe: Context and Policies. *Economics of Education Review* 36, 229-244. DOI 10.1016/j.econedurev.2013.06.001
- ANDA, D., NORDMAN, CH.J. 2017. Education Mismatch and Return Migration in Egypt and Tunisia [online]. *Space, Population, Society* 2017(2). ISSN 0755-7809. Dostupné z: <http://journals.openedition.org/eps/7110>
- AURE, M. 2013. Highly skilled dependent migrants entering the labour market: Gender and place in skill transfer. *Geoforum* 45, 275–284. DOI 10.1016/j.geoforum.2012.11.015.
- BENDER, K.A., ROCHE, K. 2013. Educational mismatch and self-employment. *Economics of Education Review* 2013(34), 85–95.
- BUSSI, M., PARELIUSSEN, J. 2017. Back to Basics – Literacy Proficiency, Immigration and Labour Market Outcomes in Sweden. *Social Policy & Administration* 51(4), 676-696. ISSN 0144-5596.
- CHEVALIER, A. 2003. Measuring over-education. *Economica* 70(279), 509-531. DOI 10.1111/1468-0335.t01-1-00296
- CHISWICK, B., MILLER, P. 2009. The international transferability of immigrants' human capital. *Economics of Education Review* 28(2), 162-169.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2016. Klasifikace vzdělávání (CZ-ISCED 2011) [online]. ©2016 [cit. 2018-10-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_vzdelani_cz_isced_2011
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2017a. Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) [online]. ©2017a [cit. 2018-10-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_cz_isco-
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2017b. Statistická ročenka České republiky: 10. Trh práce [online]. ČSÚ ©2017b [cit. 2017-18-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/10-trh-prace-ae9awbmrrq>
- DRBOHLAV, D. et al. 2010. Migrace a (i)migranti v Česku. Kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme? Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 978-80-7419-039-1.
- DRBOHLAV, D. 2011. Imigrace a integrace cizinců v Česku. Několik zastavení na cestě země v její migrační proměně z Davida na téměř Goliáše. *Geografie* 116 (4), 497-517. Praha: Nakladatelství ČGS. ISSN 1212-0014.
- DRBOHLAV, D., JAROSZEWICZ, M. eds. 2016. Ukrainian Migration in Times of Crisis: Forced and Labour Mobility. Praha: Přírodovědecká fakulta, Univerzita Karlova. ISBN 978-80-7444-048-9.
- DRBOHLAV, D., LACHMANOVÁ-MEDOVÁ, L. Country Report Czech Republic [online]. Výzkumná zpráva. 2009 [cit. 2018-05-01]. Dostupné z: <http://www.prominstat.eu/drupal/node/139>
- DRBOHLAV, D., VALENTA, O. 2014a. Building an Integration System: Policies to Support Immigrants' Progression in the Czech Labor Market [online]. Výzkumná zpráva. Migration Policy Institute, ©2014a [cit. 2017-11-12]. Dostupné z: <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/CzechEmpl-Policy.pdf>

- DRBOHLAV, D., VALENTA, O. 2014b. Czechia: the main immigration country in the V4. In: ERÖSS, A., KARÁCSONYI, D. eds. *Discovering migration between Visegrad countries and Eastern Partners*. Budapešť: HAC RCAES Geographical Institute, s. 41-71. ISBN 978-963-9545-44-1.
- EVROPSKÝ PARLAMENT. 2017. Fakta a čísla o Evropské unii: Evropský hospodářský prostor (EHP), Švýcarsko a sever [online]. ©2017 [cit. 2018-22-01], Dostupné z: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/cs/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.5.3.html
- FAIST, T. 2010. The Crucial Meso-level. In: MARTINIELLO, M., RATH, J. eds. *Selected Studies in International Migration and Immigrant Incorporation*. Amsterdam: Amsterdam University Press, s. 59-90. ISBN 978-9-08964-160-1.
- GARRIDO, M.R., CODÓC, E. 2017. Deskillling and delanguaging African migrants in Barcelona: pathways of labour market incorporation and the value of 'global' English. *Globalisation, Societies and Education* 15(1), 29–49. DOI 10.1080/14767724.2014.944757.
- GREEN, F., ZHU, Y. 2010. Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education. *Oxford Economic Paper* 62(4), 740–763. Oxford University Press, DOI 10.1093/oep/gpq002
- GROOT, W., MAASEN van den BRINK, H. 2000. Overeducation in the labor market: A meta-analysis. *Economics of Education Review* 19(2), 149-158. Elsevier, DOI 10.1016/S0272-7757(99)00057-6
- ČERNÝ, A. 2017. Příliv Ukrajinců do Česka má zrychlit. Skončil systém ovládaný podvodníky. *idnes.cz* [online]. © 1999–2018 MAFRA, a. s. [cit. 2018-30-01]. Dostupné z: https://ekonomika.idnes.cz/nezamestnanost-stat-ukrajinci-agentury-visapoint-f8t-/ekonomika.aspx?c=A170331_2316014_ekonomika_rts
- IGUCHI, Y. 2012. What Role Do Low-Skilled Migrants Play in the Japanese Labor Markets? *American Behavioral Scientist* 56(8), 1029-1057. DOI 10.1177/0002764212441785.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. 2010. ISCO - International Standard Classification of Occupations [online]. ©2010 [cit. 2018-04-01]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>
- KOUTNÁ, M. 2016. Překvalifikovanost: Skutečný nebo umělý problém? Praha, Dizertační práce. Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií.
- KUCHAŘ, P. Trh práce. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- KUŠNIRÁKOVÁ, T., JIRKOVÁ, B. 2011. Druhé dějství českého konzulátu v Hanoji – ticho a klid [online]. © 2011 Multikulturní centrum Praha [cit. 2018-30-01]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/druhe-dejstvi-ceskeho-konzulatu-v-hanoji-ticho-a-klid>
- LEONTIYEVA, Y. 2012. Brains versus Brawn: Comparison of the Educational and Occupational Status of non-EU Labour Migrants in the Czech Republic. Praha, Dizertační práce. Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií.
- LI, I.W. 2013. Overeducation in the Australian Graduate Labour Market. Perth, Austrálie, Dizertační práce. Curtin University, School of Economic and Finance. Dostupné z:

https://espace.curtin.edu.au/bitstream/handle/20.500.11937/1066/191524_Li.Ian2013.pdf?sequence=2&isAllowed=y

MCLAUGHLAN, G., SALT, J. 2002. Migration Policies Towards Highly Skilled Foreign Workers. Výzkumná zpráva pro Home Office, London: Research Development and Statistics Directorate. Dostupné z: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.693.8406&rep=rep1&type=pdf>

MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. 2011. Zpět na vrchol: Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012 až 2020 [online]. Ministerstvo průmyslu a obchodu, ©2011 [cit. 2017-19-12]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/dokument87682.html>

MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. 2017. Počty podnikatelů dle občanství podnikajících v České republice [online]. ©2017 [cit. 2017-21-12]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani/statisticke-udaje-o-podnikatelich/pocty-podnikatelu-dle-obcanstvi-podnikajicich-v-ceske-republice--151024/>

MINISTERSTVO VNITRA. 2017. Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2016 [online]. Ministerstvo vnitra, ©2017 [cit. 2017-22-12]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/migracni-a-azylova-politika-ceske-republiky-470144.aspx?q=Y2hudW09NA%3D%3D>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2017. Postup cizince, který nemá volný přístup na trh práce ČR, směřující k realizaci jeho zaměstnání na území ČR [online]. ©2017 [cit. 2018-15-01]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_zamest_ciz

NOWOTNY, K. 2016. Are Overqualified Migrants Self-Selected? Evidence from Central and Eastern European Countries. *Journal of Human Capital* 10(3), 303-346. DOI 10.1086/687415.

ROZUMEK, M. 2012. Neregistrovaní migranti a zaměstnání. Prezentace na konferenci The Future of Labour Migration in the Czech Republic, Praha: Caritas Czech Republic, 20.3.2012.

SAMERS, M., COLLYER, M. (2017): Migration (Key Ideas in Geography). 2nd ed. New York: Oxon a Routledge. ISBN 978-1-13892-447-5.

SERT, D.S. 2016. From skill translation to devaluation: the de-qualification of migrants in Turkey. *New Perspectives on Turkey*, 2016(54), 97–117. DOI 10.1017/npt.2016.9.

SCHOVÁNKOVÁ, S. 2013a. Determinants of the Spatial Distribution of Foreign Employees on Different Skill Job Positions: The Case of the Czech Republic. *Danube: Law, Economics and Social Issues Review* 4(2), 115–139. Varšava, De Gruyter Open. DOI 10.2478/danb-2013-0006.

SCHOVÁNKOVÁ, S. 2013b. Governance of international migration of highly-skilled foreigners: an empirical analysis from the Czech Republic. *Politics in Central Europe* 9(1), 69-90. Varšava: De Gruyter. ISSN 1801-3422.

SCHOVÁNKOVÁ, S. 2013c. Mezinárodní pracovní migrace a pracující cizinci v Česku v době globální ekonomické krize 2008 - 2012. Praha, Dizertační práce. Univerzita Karlova, Přírodovědecká fakulta, katedra sociální geografie a regionálního rozvoje.

SPOONLEY, P. 2006. A Contemporary Political Economy of Labour Migration in New Zealand. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie* 97(1), 17-25. DOI 10.1111/j.1467-9663.2006.00492.x.

- ŠTĚPÁNKOVÁ, K. 2013. MPSV_odpověď na č.j. 2013/44966 Prosba o informace. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 18.3.2013.
- TALANI, L.S., MCMAHON, S. eds. 2015. Handbook of the International Political Economy of Migration. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited. ISBN 978-1-78254-989-5.
- TRLIFAJOVÁ, L. 2015. Cizinci ztraceni v počtech? Metodika práce s daty o cizincích ve veřejně dostupných databázích [online]. Výzkumná zpráva. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2015. Dostupné z: https://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/metodika-prace-s-daty-o-cizincich-ve-verejne-dostupnych-databazich.pdf
- UNESCO. 2017. International Standard Classification of Education ISCED 2011 [online]. UNESCO Institute for Statistics, ©2017 [cit. 2018-08-01]. Dostupné z: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>
- URBÁNKOVÁ, E., BRČÁK, J. 2012. Analýza ekonomicky aktivních cizinců na trhu práce v České republice z hlediska vzdělanostní úrovně a klasifikace KZAM. Media4u Magazine [online]. 2012(2), 1-6. ISSN 1214-9187. Dostupné z: <http://www.media4u.cz/mm022012.pdf>
- VALENTA, O. 2013. Politika získávání vysoce kvalifikovaných pracovníků ze třetích zemí do Česka. Ergo 2013, 8(2), 18-25. DOI 10.2478/ergo-2013-0006.
- VALENTA, O. 2015. (Ne)využití lidského kapitálu Ukrajinců v Česku. In: Drbohlav, D. (ed.): Ukrajinská pracovní migrace v Česku: Migrace – Remittance – (Rozvoj). Praha: Karolinum, 161-182. ISBN 987-80-246-2995-7.
- VAVREČKOVÁ, J., BAŠTÝŘ, I., MICHALIČKA, L., DRBOHLAV, D., MUSIL, J. 2008. Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí. Závěrečná zpráva projektu 13 019/04 DP2. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN 978-80-7416-013-4.
- WEBB, S. 2015. The feminisation of migration and the migrants VET policy neglects: the case of skilled women secondary migrants in Australia. Journal of Vocational Education & Training 67(1), 26-46. DOI 10.1080/13636820.2014.922117.

VALENTA, O., DRBOHLAV, D. (2018b): Mismatch of Tertiary Educated Migrant Workers in Czech Labour Market from the Longitudinal and Spatial Perspective (with a Special Regard to Ukrainians). Moravian Geographical Reports, v recenzním řízení.

Abstract

The topic of education-occupation mismatch of tertiary educated migrant workers in receiving countries is one of the most significant issues in contemporary research in international migration. In this article, we draw upon its findings to analyze the level of mismatch of tertiary educated migrant workers in Czechia, with a particular focus on Ukrainian workers. Using a unique set of statistical data, employing a longitudinal approach as well as multilinear regression analysis in order to identify possible determinants of the spatial differentiation of the mismatch, several conclusions can be drawn. First, the mismatch of tertiary educated migrants in Czechia does exist and is growing over time. Second, it seems that a higher number of foreign workers create a higher level of competition among themselves competing for limited job opportunities in economically progressive districts. As a result, a relatively higher share of tertiary educated migrant workers end up over-educated in professions they find chiefly on the secondary labour market. On the example of Ukrainians, the progression of tertiary educated migrants in the Czech labour market over time faces a limited vertical mobility, with a slight progression to more skilled occupations.

Keywords: educational mismatch, Czechia, Ukrainians, labour market, foreign employment

1. Introduction

International migration driven by economic motives dominates other migratory types. Both „pushes“ and „pulls“ in countries of origin and destination come into play. In fact, economic migration has been and remains an everyday experience of past, current and future eras –in all parts of the world. While „from the late 19th to the early 21st century, skilled workers have been a major dynamic in migration“ (Kuptsch, 2013, p. 2757), most international labour movements currently occur at the high and low ends of the employment spectrum.

Not all human capital on the move is finally made use of. With the exception of a privileged class of top highly educated and skilled expert migrant employees (“the best of the best”) and very talented (but often also rich) entrepreneurs, some well-educated and skilled immigrants have to face a very difficult and rather unfriendly environment in the local labour markets of the destination countries. As a result, skilled immigrants enter different sectors of the host labour market and are forced to choose between different career paths (Liversage, 2009), often in low-status, low-paid, deskilling positions that discriminate against them, or unemployment (Man, 2004). Though many factors may be behind this fact (see below), Ho, Alcorso (2004) and others write about a ‘transferability gap’ which often prevents migrants from being fully rewarded in destination countries for their „overseas-gained skills and work experience“. The „transferability gap“ means that migrants, including highly-skilled workers, often suffer from downward occupational mobility.

Economic migration to Czechia has always had (after 1989) a significant impact on the structure of the labour market and overall national economic performance. The increasing number of international migrants in Czechia, and the growth of their diversity in terms of their citizenship and integration practices, have resulted in a wide range of different forms of integration into the Czech labour market. In this paper, we will draw upon the above-described rather complicated environment for skilled immigrants entering host labour markets as well as the scarce research aimed at analysis of educational mismatch of migrant workers in Czechia. The most relevant study in this area is that of Leontiyeva (2012), which concluded that the risk of being over-educated grows with increasing levels of education. In this paper, we will provide insights into the group of migrant workers at the “highest risk” and therefore examine the level of educational mismatch among tertiary educated (highly skilled) migrant workers in greater detail. We will also focus particularly on Ukrainian workers as representatives of traditional Eastern European third-country migrant workers, facing an even higher risk of being over-educated (Valenta, Drbohlav, forthcoming). For the first time, a unique set of anonymized individual data on foreign employment in Czechia allows for a comprehensive analysis and assessment of the educational mismatch.

2. Over-qualification of Migrants and Theoretical Framework

2.1. Factors Behind Over-qualification

The concept of over-education is closely connected to the more general term over-qualification. In ORU²¹, however, these concepts are ambiguously defined. For the purposes of this article, the term can in a simplified way be defined as, a state in which an individual possesses a higher level of education than is required by his/her job position or requirements connected with acquiring a new job (Koutná, 2016, Green, Zhu, 2010). Education then forms part of a more complex concept of a human capital.

(Non)-utilization of a migrant's human capital in the labour market of a destination country frames the migrant's over-qualification (where highly skilled workers are hit the most) which is the main focus of this article. Over-qualification, discrimination, and inequality have become inseparable parts of labour markets in many destination countries (see examples in Chiswick, Miller, 2009, Aleksynska, Tritah, 2013, Spoonley, 2006, Nowotny, 2016, McDonald, Valenzuela, 2016, Garrido, Codóc, 2017, Gupta, Man, 2014, Lagana, 2011, Man, 2004).

A migrant's success in the labour market (including making use of his/her attained education) in a destination country depends on many different factors. For example, Weller (2017) stresses, at a more general level, the intertwined effects of migrants' „region of origin, gender and migration pathways“. Viewed from another angle, innate qualities, personality traits, newly adopted capabilities, and experience of a local culture („localized knowledge“) are highlighted (see McDonald, Valenzuela, 2016, Nowotny, 2016, Aure, 2013). Chiswick and Miller (2009) state that some knowledge and capabilities are hard to transfer internationally (Chiswick, Miller, 2009). Language abilities as a factor of a possible improvement of one's position on the labour market are often accentuated (Cerna, 2016, Spoonley, 2006, Sert, 2016, Iguchi, 2012).

Over-qualification among immigrants is also influenced by economic conditions in the destination country – e.g. impacts of business cycles, lack of suitable jobs in the labour market, levels of unemployment, or overall scale of grey economy, and approaches of institutions operating on the labour market (including trade unions). The character of policies which are applied also plays an important role (Cerna, 2016, Aleksynska, Tritah, 2013, Kuptsch, 2013). On the other hand, Kuptsch addresses „human capital mercantilism“ which is characterized as the rush for more skilled workers, increasing the stock of them without necessarily looking at labour market's needs (Kuptsch, 2013). This „no-policy policy“ can easily lead to deskilling of migrants and „brain waste“ (Kuptsch 2013, pp. 2758). Also related to policy is a point raised by Sert (2016) or Kuptsch (2013) who mention problems

²¹ Overeducation, Required education and Undereducation literature (Li, 2013).

of accreditation, more specifically, non-recognition of qualifications connected either to particular education or profession. Furthermore, the role of intermediaries (whose operations are also policy-based) mediating relationships between employers and current and future employees is pinpointed (e.g. Harvey et al., 2018).

Other studies further prove the role of education and training courses for overcoming the mismatch between education levels that are demanded versus offered (Bussi, Pareliussen, 2017). Moreover, access to local non-migratory social networks are being highlighted (Aure, 2013), including the function of social networks as such (Cerna, 2016, Webb, 2015, Plöger, Becker, 2015, Chort, 2017, Munshi, 2003).

Immigrant over-qualification is primarily studied in more developed immigration countries. Over-qualification studies after migrants have returned back to their country of origin represent interesting research exceptions and challenges (Anda, Nordman, 2017). The ramifications of research activities mean that, for example, issues of physical and mental health among those who suffer from a particular over-qualification mismatch are also studied (Subedi, Rosenberg, 2016). Recently, more attention is being devoted to the over-qualification mismatch in the labour market and its specificities in relation to gender (Bender, Roche, 2013, Arbeit, Warren, 2013, Aure, 2013, Raghuram, Kofman, 2004, Webb, 2015, Gupta, Man, 2014, Man, 2004).

However, the spatial organization of qualification mismatch has rarely been a subject of research inquiry. Therefore, we draw partially on the results of spatial organization of foreign employment as such (e.g. Schovánková, 2013, Nowotny, 2016, Aure, 2013). In the Czech context, the spatial distribution of migrants in highly skilled positions is more uneven than the spatial distribution of overall foreign employment, following a vertical regional hierarchy²².

2.2. Theoretical-Methodological Framework and Our Premises

Despite the fact that often theories or concepts are applied when researching over-qualification or over-education phenomena, a more compact picture or review is still missing. When focusing on highly skilled migrants one cannot avoid studying the manifestations and impacts of „brain drain“, „brain gain“, „brain waste“ or „brain exchange“ phenomena (Ness, 2013, Docquier, Sekkat, 2006, but also e.g. Vavrečková et al., 2008). Broadly defined, analyses of migrants' human capital contribute to enriching our knowledge in the field of migratory gains and losses; for that matter, it is the area that requires rich and varied data springing from empirical research (e.g. Nijkamp, Poot, Sahin, 2012,

²² And also generally following the geographical organization of society (Hampl, 2000).

Collier, 2013). Nevertheless, in this article, we will borrow Chiswick, Miller's (2009) characterization, pinpointing three basic theoretical/conceptual perspectives:

Search and match theory explains the given mismatch as a consequence of imperfect information in the labour market. This mismatch is seen as temporary when migrants take up jobs for which they are overeducated when entering the labour market for the first time. This mismatch fades over time as migrants climb the social ladder and their positions gradually begin to match their original educational level (see more in Chiswick, Miller, 2009).

“Human capital theory recognizes the existence of several alternative forms of human capital, including formal schooling, job experience and skills acquired through formal on-the-job training, and these could be substitutes in many jobs“ (Chiswick, Miller, 2009, p. 163). The theory acknowledges the possibility of using various tactics, for example, positive prospects for the future at the expense of intentionally harder start. The theory also pinpoints difficulties related to the transferring of human capital (namely, formal schooling and work experience) transnationally. Such transfers may lead to situations where immigrants substitute schooling for (non-recognized) labour market experience. Moreover, the theory also discusses over-education vis-a-vis under-education. Generally, a diminishing mismatch between the migrant's attained and required educational level on the labour market is connected with the length of stay in the destination country. Commonly, the length of stay in the destination country correlates to a diminishing mismatch between the migrant's attained and required educational level on the labour market.

Technological change theory accepts that there is a tendency of gaining school-provided skills and knowledge through which one can keep up with the technological progress in a given country. Those who have recently gained such education are considered to be more educated when compared to those who attended the same schools earlier. Furthermore, „newly educated migrants“ from less developed countries are often considered more over-educated in the labour markets of destination countries than migrants from more developed Western countries. The importance of this theory increases in technologically dynamic economies. Naturally, the theory depends on technological development in both country of origin and destination.

As seen above, a migrant's over-qualification (including over-education) is connected to his/her initial entrance into a labour market, nevertheless, this situation should gradually disappear over time (Chiswick, Miller, 2007, Anda, Nordman, 2017, Aleksynska, Tritah, 2013). As the latter authors comment on this issue ... „immigrants' outcomes converge with those of the native born with the years of labor market experience“. On the other hand, there are also quite different opinions adhering to the claim that „the longer the stay, the smaller are immigrant's chances of ever moving up the occupational (hence, also educational) ladder“ (Kuptsch, 2013, p. 2758). This assertion is in harmony with macro historical-structural theoretical approaches, or Marxist theories of migration (see e.g.

Vogel, 2013, Massey et al., 1993). Within this perspective, there is a focus on the exploitation of migrants in rich destination countries and their exposure to various constraints, limits and barriers. In fact, migrants are considered to be mere agents of social change, carrying the necessary attributes of labour to satisfy the abstract requirements of the general law of capitalist accumulation. As a corollary, migrants cannot change their inferior positions, including those positions in labour markets²³.

On the basis of our review, quantitative approaches using various types of regression analyses chiefly dominate the research in the field of migrant over-qualification and over-education. On the other hand, qualitative studies have begun to emerge. At a micro/individual level, they enrich the knowledge via attempts to better understand conditionalities, mechanisms, and impacts of foreigners' over-education, (non-)utilization of their human capital; and, more broadly, international migration movements of highly-skilled persons (e.g. Rye, Andrzejewska, 2010, Aure, 2013, Raghuram, Kofman, 2004, Webb, 2015, Sert, 2016, Garrido, Codóć, 2017).

The issue of educational/skill mismatch is largely embedded in a nexus of economic and social approaches, directly or indirectly linked to a human capital approach. To better understand complicated and complex problems tied to (non-)utilization of migrants' human capital, two approaches are adopted:

- A longitudinal approach, allows us to assess migrants' different paths of labour market succession in time.
- A macro-analytical perspective, deals with aggregated characteristics of individual migrants but mainly broader structural environment, which surrounds them.

Based on that, our paper will thus try to seek answers to the following inquiries:

- We will test whether there is a mismatch between the migrant-employees' attained (tertiary) and required education in their occupations on the Czech labour market, with a special focus on Ukrainian employees.
- By adopting a longitudinal approach, we will analyze the possible paths of progress of individual tertiary educated migrant workers (and Ukrainian workers in particular) in the Czech labour market unfolding over time.
- Using a macro-level approach, we will project the mismatch of tertiary educated migrant workers into real world conditions (at the level of Czech districts), and test whether the spatial

²³ One must admit as well that some other conceptual approaches recognize for immigrants' the both possible pathways – upward and downward the social ladder in society – for example, segmented assimilation theory (albeit applying this mostly to more complex integration issues of migrants' second generations – e.g. Zhou 1997).

differentiation is caused by specific opportunities in regional labour markets, or by other factors related to an individual migrant's characteristics.

Our premises springing from the above theoretical/conceptual background, and inspired by studies related to time aspects (e.g. Cwerner, 2001, Liversage, 2009), reject the unrealistic environment painted by historical-structuralists. By contrast to their „static and preserved assumptions“ we see the Czech labour market as a dynamic and „place-specific, cultural, relational and gendered social system“ (Aure, 2013, pp. 283) shaped by the following actors and processes:

- Individuals' efforts, including migrants (and also those coming from less developed countries) that may change their positions via their individual various strategies;
- dynamics of specific economic development in Czechia that is captured by the selected time-period (2009 – 2016). The Czech economy was heavily impacted by the 2009 global economic crisis. This period was followed by a slight recovery leading to robust economic progress in 2013 – continuing through 2016, and beyond.

Our premises are supported by empirical evidence from similar research (e.g. Nowotny, 2016 or Liversage, 2009), in which the skilled migrants' progression in the host labour market is reflected by overall economic dynamics. In this article, we will therefore test the validity of these findings in the specific conditions of the Czech labour market. The focus of this article also draws upon our previous research in this area, analysis of education-occupation mismatch of Ukrainian migrant workers at the domestic (Ukrainian) labour market, and its impact on their attainment in the Czech labour market (Valenta, 2015).

Along with framing the topic into theoretical concepts and previous research, this article continues with a presentation of the sources of the statistical data. The next section frames the topic with descriptions of a more general picture of educational attainment and employment of skilled foreign migrant workers on the Czech labour market, with a special focus on Ukrainian workers, providing a basis to the consequent assessment of the level of mismatch (see also more in Valenta, Drbohlav, forthcoming). The part focused on longitudinal approach provides further insights through an analysis of individual progresses of skilled Ukrainian workers on the Czech labour market over time, as well as a multiple regression analysis of spatial distribution of the mismatch, in order to identify possible determinants. The findings are summarized and discussed in the concluding section of this article.

3. Data and Our Methodological Approach

3.1. Statistical Data and Limitations of the Analysis

In this article, we use the following statistical data on international migrants:

- Figures based on residence permits/visas, gathered in the Alien Agenda Information System (AICS), managed by the Ministry of the Interior (Drbohlav, Lachmanová-Medová, 2009). From this source, we use the following indicators: citizenship and type of residence (permanent, temporary).
- Figures on foreign workers in the status of employees (i.e. all Czech and foreign economically active persons registered at the local and regional public employment service offices). This data will serve as a primary source of data in this article for both macro-level and longitudinal approaches. The management of the data and operation of the database OKpráce has been outsourced by the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic (CR) to a private company OKsystem. From OKsystem, a unique set of more detailed, non-public, anonymized individual data on foreign employment was purchased by the Department of Social Geography and Regional Development (Geomigrace team) (hereinafter referred to as internal data).

The data on international migration are compared with the respective data describing educational attainment of the Czech labour force and its structure of employment at the Czech labour market. Finally, for the purpose of identification of determinants of spatial differentiation of the educational mismatch, relevant data at the level of Czech districts describing their social and economic performance were collected from various sources. The primary sources of this data are publications of the Czech Statistical Office, where the data from relevant registers and databases are collected.

As international migration is a highly complex issue, there are a number of limitations hindering the ability of the data to capture the migration reality, and thus preventing us from their straightforward interpretation. Although they are subject to systematic and gradual development, they are still far from comprehensive.

First, regulations and legal framework significantly impact the resulting nature of economic activities (and the ability of the data to capture it appropriately) by establishing an uneven position of migrant workers in the Czech labour market based on their citizenship as well as type of residence permit²⁴.

²⁴ Migrant workers with citizenship of EU countries and European Economic Area countries possess the same legal status as Czech nationals in the labour market, whereas third-country workers are eligible to work only (i) with respect to the situation in local/regional labour markets, and (ii) after undergoing an administrative procedure by applying for an Employee Card, a Blue Card, or for an Employment Permit prior to entering the territory of the Czech Republic (Ministry 2017).

The administrative burden as well as bribery practices in obtaining employment permits e.g. in the case of Ukrainian workers have led to an increased number of Ukrainian workers in Czechia holding a Polish visa/employment permit (Drbohlav, Jaroszewicz, 2016). Another strategy is to obtain a trade license and become an entrepreneur as the Czech Act on License Trade does not distinguish between EU/EEA citizens and third country citizens regarding requirements in the procedure of obtaining a trade license and operation in the Czech labour market. This practice can lead to bogus self-employment, known as the Švarc system, which is (albeit illegal now) prevalent (in various “masked forms”) in the Czech context: migrants (but also a large share of economically active Czech population) are classified as entrepreneurs, but they often, in fact, perform regular employment activities (e.g. Drbohlav, Valenta, 2014a).

The statistical data itself lacks a description of individual motives, expectations, and social and economic strategies (and their evolution over time) due to its one-dimensional nature in terms of type of residence permit or purpose of stay. No data are available for second-generation immigrants, or immigrants who acquired a Czech citizenship (Trlifajová, 2015). Moreover, several databases exist, designed for particular purposes, which are fed with data from different sources, and are therefore incomparable. Also, regarding economic activities of immigrants, comparing the numbers between the databases from the three Ministries stated above can lead to misleading conclusions (see e.g. Drbohlav, Lachmanová-Medová, 2009 or Drbohlav, Valenta, 2014b). For all of these reasons, the exact figures must be examined with caution.

3.2. Methodological Approach and Methods Used

3.2.1. Measuring the Level of Educational Mismatch

The literature focused on the mismatch between occupation and education provides several ways of measuring this phenomenon (Groot, Maasen van den Brink, 2000). In this article, our analysis will be based on the job analyst’s method – the assumption that for each specified occupation there is a recommended minimum level of education. This relationship is generally assessed by a relevant expert (Chevalier, 2003). More specifically, we utilize available data on educational attainment of migrant workers as well as required levels of education connected with a certain job positions based on the professional judgement of the labour office authorities.

Levels of education applied in this article are based on classification of education used by the Czech labour office. This classification is compatible with the International Standard Classification of Education (ISCED, 2011, UNESCO, 2012). In this article we use a four-group classification, as shown in Table 1.

The availability of anonymized individual data allows more detailed insights into the level of mismatch, or more specifically, the waste of qualification as a difference between educational attainment (highest education) and the level of education required by a certain occupations or job positions. For this purpose, levels of educational attainment were transformed into a numerical scale 1-15 (from 1 – No education to 15 – Doctoral degree), as shown in Tab. 1. The extent of mismatch can then be measured at the level of individual migrants as a relative distance between two levels of education within the scale. The resulting values indicate the following:

- Positive values (>0) indicate that the level of acquired education of a migrant worker is lower than the level of education required by a certain occupation and thus represent an “under-educated” worker;
- 0 – the level of acquired education of a migrant workers corresponds to the level of education required by a certain job position (i.e. “well-matched” relationship);
- Negative values (<0) indicate that the level of acquired education of a migrant worker is higher than the level of education required by a certain occupation; the migrant worker is thus “over-educated”. The more negative the value is, the higher level of over-education is observed;

The distance per each migrant worker can consequently be aggregated into average values per skill intensity of a certain job position (ISCO) or educational level (ISCED).

The levels of education classified by ISCED can consequently be referred to a more “applied” classification of level of skills connected with a certain job positions. The International Standard Classification of Occupations (ISCO) is an international classification, and a tool for organizing jobs into a clearly defined set of groups according to the tasks and duties undertaken in the job (International, 2010). Based on the work of Leontiyeva (2012), the ISCO classification can be divided into three major groups of occupations according to skill level, each with a respective required general level of education, taking into account all of the shortcomings that are associated with this simplified transformation (more in Leontiyeva, 2012).

Tab. 1: Comparison of Classifications of Education

Categories of Czech Labour Office		ISCED Classification		Classification used in this article	
Level	Title	Level	Title	Level	Title
A	No formal education	ISCED 0	Pre-primary education	1	No education
B C	Incomplete primary Basic, practical school	ISCED 1	Primary education	2 3	Basic education
D E H J K	Lower secondary Lower secondary vocational Secondary vocational with a certificate Secondary or secondary vocational without GCSE ²⁵ or certificate Complete secondary education	ISCED 2	Lower secondary education	4 5 6 7 8	Secondary education without GCSE
L M	Complete secondary with school leaving exam (technical) Complete education with GCSE	ISCED 3 ISCED 4	Upper secondary education Post-secondary non-tertiary education	9 10	Secondary education with GCSE
N P R T V	Higher technical Higher technical (conservatory) Bachelor's degree Master's degree Doctoral degree	ISCED 5 ISCED 6 ISCED 7 ISCED 8	Short-cycle tertiary education Bachelor's or equivalent level Master's or equivalent level Doctoral or equivalent level	11 12 13 14 15	Tertiary education

Source: UNESCO 2012, internal data

The character of economic activities is assessed through the sectors of economic activities, in which both Czech and foreign workers are active. For this purpose, the internationally compatible approach of the Statistical Classification of Economic Activities (NACE) (Eurostat, 2008) was fully adopted.

3.2.2. Longitudinal Approach

The anonymized individual data on economic activities of migrant workers allow us to assess their different paths of labour market succession in time, from 2009 to 2016 in our particular case. We also focus on tertiary educated Ukrainian workers; according to the data, from the pool of an estimated

²⁵ GCSE refers to General Certificate of Secondary Education, a school-leaving exam/A-level examination (Leontiyeva 2012, Czech Statistical Office 2016a).

2,100 tertiary educated Ukrainian workers in 2009 to more than 5,000 in 2016, there were 847 individuals active in the Czech labour market throughout the entire period, and thus represent a convenient object of our inquiry.

The possible individual trajectories are based on visual design and the following typology of paths of labour market (non-)incorporation of skilled migrants by Liversage (2009):

- Path of re-entry: A migrant enters into his/her former profession
- Path of ascent: A migrant enters into lower-level work and moves to higher-level occupations over time
- Path of re-education: A migrant enters higher-level work after obtaining a new level of education in a host country
- Path of re-migration: A migrant leaves host country for the country of origin or for another immigrant destination
- Path of marginalisation: A migrant remains in unemployment or in low-level positions

3.2.3. Macro-level Approach

In order to identify determinants of the spatial distribution of educational mismatch of tertiary educated migrant workers (of both Ukrainians and total number of tertiary educated migrant workers), correlation and multilinear regression analysis will be performed, at the level of 76 Czech districts²⁶ (NUTS 4 level), by using SPSS Statistics 24.0.0.0 software. As there are a variety of potential determinants that can have an impact on the spatial distribution of the educational mismatch. The selection of the appropriate variables was carried out on the basis of the following criteria:

- Inclusion criterion: Possible social, economic, demographic as well as geographical determinants/variables describing the nature of districts, and migrant workers themselves; some of them were used in previous regression analyses of a similar focus (e.g. Schováňková, 2013, Nowotny, 2016).
- First exclusion criterion: High level of correlation (i.e. the value of Pearson correlation coefficient is above 0,751/less than -0,751) between two variables, leading to exclusion of redundant variables. The resulting set of nineteen independent variables including their description is presented in Tab. 2. The first group of variables describes the basic individual migrant's characteristics – age, gender and length of stay. The economic environment in

²⁶ The district of Mladá Boleslav was excluded from the list of regions, due to outlier values in BERD and Value-added.

Czech districts is described by variables focusing on progressive and qualitative aspects like value-added production or investment. Other sets of variables bring together selected characteristics of population in districts in terms of their citizenship structure and structure of foreign employment. Labour markets in districts are characterized by their employment structure according to basic economic sectors, and also by foreign employment through employment agencies, which are considered important intermediaries through which mismatch can also occur. Geographical and migratory characteristics are represented via variables describing a district's place within the regional hierarchy, horizontal position (how peripheral or exposed districts are) in Czechia as well as their migratory attractiveness.

- Second exclusion criterion: The level of correlation coefficient (measured by Pearson coefficient of linear correlation) between a dependent and an independent variable being within the interval of 0,200 and -0,200. This way only variables where two-dimensional correlation analysis proved “significant relationship and unambiguous trend” were included.

As a result, each dependent variable acquired a unique set of possible explanatory variables (eight for overall mismatch and ten for Ukrainian mismatch – many of them were relevant for both dependent variables). The relevance of the variables was then tested while applying a multilinear regression analysis. Specifically, we adopt a “stepwise” regression analysis; in each step of the procedure, a variable is considered for addition to or subtraction from the set of the explanatory (independent) variables.

Tab. 2: Set of Variables Entering the Stepwise Regression Analysis

Dependent variables			
	Level of mismatch of the tertiary educated migrant workers (N = 66 212) at the district level in Czechia		
	Level of mismatch of the tertiary educated Ukrainian workers (N = 5 067) at the district level in Czechia		
Independent variables			
Area	Variable	Description	Year
Individual migrant			
	Age	Age in 31.12.2016	2016
	Sex	Share of male Ukrainian workers on total number of Ukrainian workers	2016
	Length of stay	Number of years of economic activity in Czechia	2016
Economic environment			
	Number of entrepreneurs	Number of entrepreneurs per population	2016
	Value-added	Value-added in selected industries per employment in selected industries	2013

	Business Expenditure on Research and Development	Business expenditures on research and development per population	2014
	Foreign direct investment	Two-year average of foreign direct investment (inflow of capital + reinvestment of earnings + inflow of other capital) per population	2014/ 2015
Population structure			
	Foreign citizens	Share of foreign citizens per population	2016
	Ukrainians	Share of Ukrainians on foreign citizens	2016
	Foreign workers	Share of foreign workers on total employment	2016/ 2011
	Ukrainian workers	Share of Ukrainian workers on total foreign employment	2016
Labour market characteristics			
	Tertiary education	Share of tertiary educated population	2011
	Agency employment	Share of foreign employment through agencies (NACE 78) on total foreign employment	2016
	Share of agriculture	Share of employment in agriculture on total employment	2011
	Share of construction industry	Share of employment in construction industry on total employment	2011
	Unemployment rate	Share of registered unemployed individuals on economically active population	2016
Geographical and migratory characteristics			
	Geographical position	Average commute time (vehicular and train transport combined) from a district's capital to all other districts' capitals, based on ArcGIS Network Analyst approach	2016
	Migration effectiveness	Share of migration turnover on net migration (both national and international migratory movements included)	2016
	Urbanization	Share of inhabitants living in cities on total population in a region	2016

Source: Internal data, CNB 2015, Czech Statistical Office 2016b, Czech Statistical Office (2017a), Czech Statistical Office (2017b), Czech Statistical Office 2018, Ženka, Pavlík, Slach 2017, Marada 2018

4. Educational Attainment and Skill-intensity of Jobs of Foreign Migrant Workers

What is the educational structure of the migrant workers in Czechia? Unfortunately, data on immigrants' education in general is very rare and not well explored (Leontiyeva, 2012).. However, based on the internal data of MLSA on the data on educational attainment²⁷ in 2016, from the total

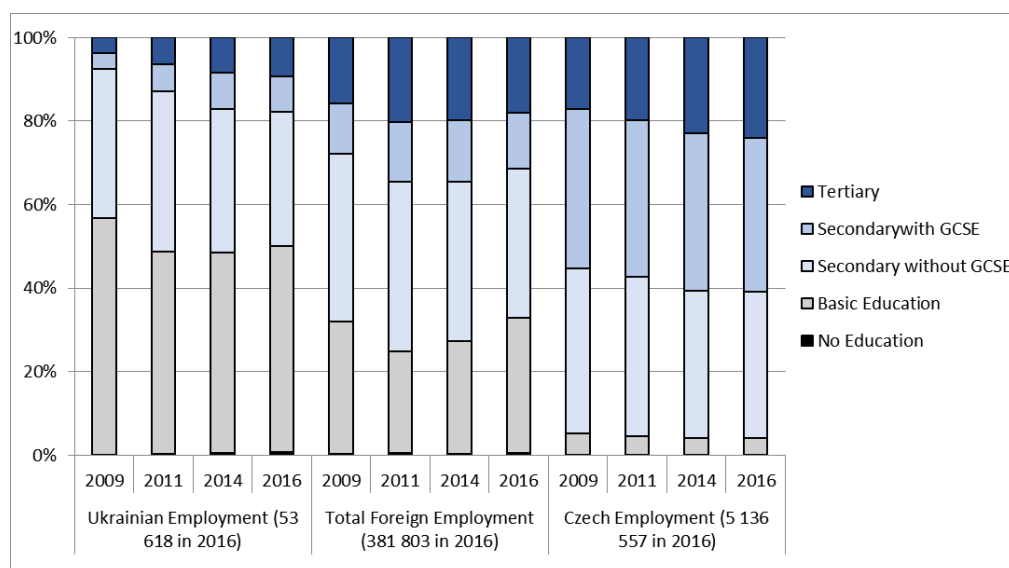
²⁷ Unfortunately, no data is available indicating thematic focus of the education of foreign workers.

number of ca 380,000 migrant workers in the position of employees in Czechia, the highest share (36 %) is taken by lower secondary education (i.e. secondary education without GCSE), migrant workers with basic education represent almost one third of foreign employees in Czechia, and tertiary educated foreign workers formed 18 % of foreign employees (Fig. 1).

When looking at the development of the educational structure overtime, the overall drift towards lower levels of education has been noticeable since 2011, with a constant increase in the percentage of workers with basic education and decreasing percentage of workers with higher levels of education. On the contrary, the development of the educational structure was the opposite from 2009 to 2011, mainly due to consequences of the implementation of restrictive migration measures²⁸ put in force in response to the economic recession caused by the global financial crisis. It is thus apparent that the impacts of the economic recession had a greater impact on semi-skilled and unskilled migrant workers. The decreasing trend in the educational quality of migrant workers since 2011 has been the opposite to that of Czech employment.

When it comes to Ukrainian workers, only 10 % of the total population in 2016 (53,942) possess tertiary education. Ukrainians make up the highest share of workers with basic education (49,5 %).

Fig. 1: Development of Educational Structure of Foreign and Czech Employment 2009 – 2016



Source: Internal data, Czech Statistical Office (2017b)

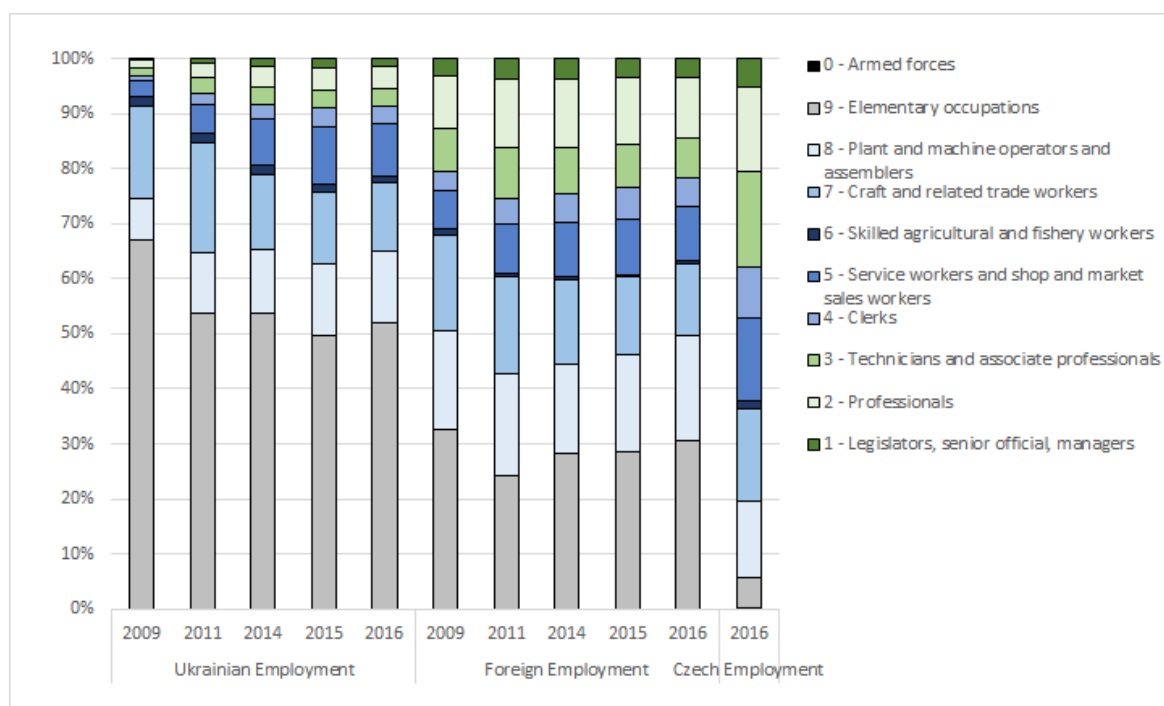
Note 1: The figures are of 31 December of the respective year

²⁸ These were e.g. temporary interruption of issuing visas to citizens from selected important source countries (Mongolia, Ukraine, Moldova, Vietnam and Thailand). Consequently, the issue of visas and residence permits has been maintained at limited numbers. Another measure was an introduction of the project of “Voluntary returns”, with the aim of assisting foreign workers, who had lost their jobs, to return to their home countries (Drbohlav et al. 2010).

Keeping the educational structure of migrant workers in mind; how is a worker's education transformed into their vertical occupational distribution? When compared with the figures of overall Czech employment in 2016, migrant workers tend to cluster more in the lower strata of the labour market (Fig. 2). Primarily due to their less favourable educational structure, migrant workers are over-represented especially in elementary occupations (with over 30 %, compared to 5,5 % of the Czech employment figure) and plant and machine operators and assembly jobs (19 % vs. 13,7 %). The share of skilled jobs (ISCO categories 1-3 marked in variations of green) take 22 % of the jobs performed by migrant workers, compared to nearly 38 % carried out by Czech labour force. These differences are further accentuated in the case of Ukrainian workers.

During the selected period, the share of professions from the lower rungs taken by foreign migrant workers has been increasing, while the share of skilled occupations has been decreasing. In the case of Ukrainians, the development has not been that straightforward. With an overall decrease in absolute numbers, the share of Ukrainian workers in elementary occupations declined; a slight increase in the share of jobs with low skill intensity can however be observed among Ukrainian workers since 2015.

Fig. 2: Development of Occupational Status of Migrant Workers 2009-2016, Czechia



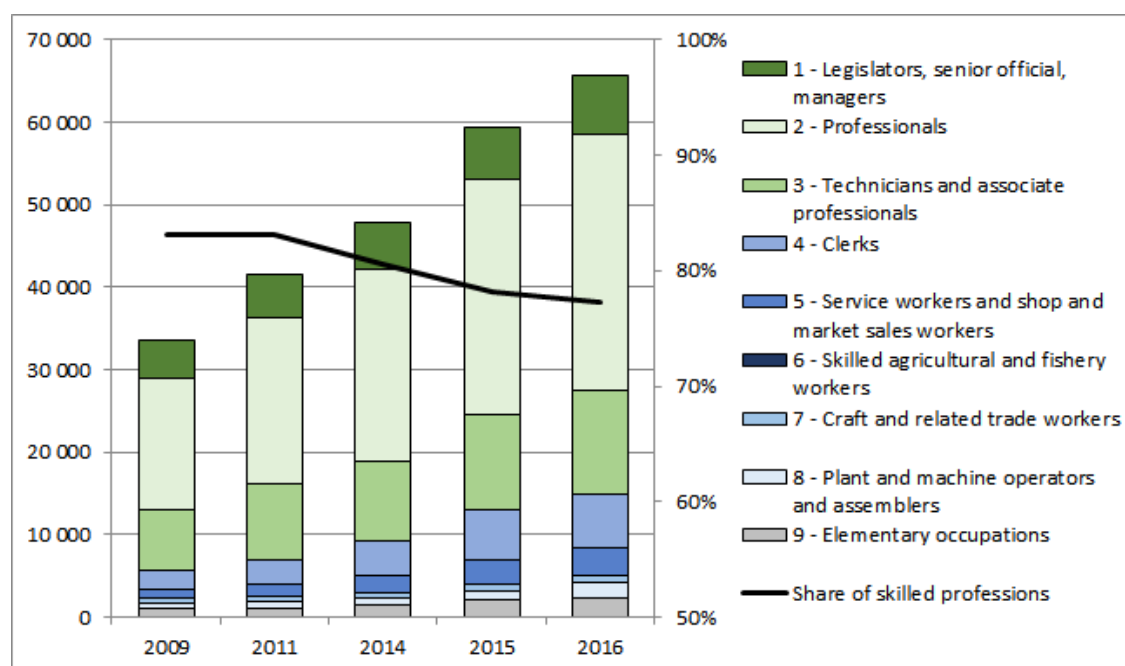
Source: Internal data, own calculations, Czech Statistical Office (2017c)

Note 1: The figures are of 31 December of the respective year

4.1. Is There a Mismatch?

According to the relation between attained education and the skill intensity of the occupation, we consider employment of tertiary educated workers in skilled professions (ISCO 1-3) as a fair education-occupation match. The data reveals that this fair match was achieved by almost 80% of tertiary educated migrant workers in Czechia in 2016 (Fig. 3), with the predominant employment as professionals, with the predominant employment as professionals. With the increasing number of tertiary educated migrant workers in the Czech labour market from 2009, we can detect a consistent increase in the percentage of tertiary educated migrant workers facing an educational mismatch.

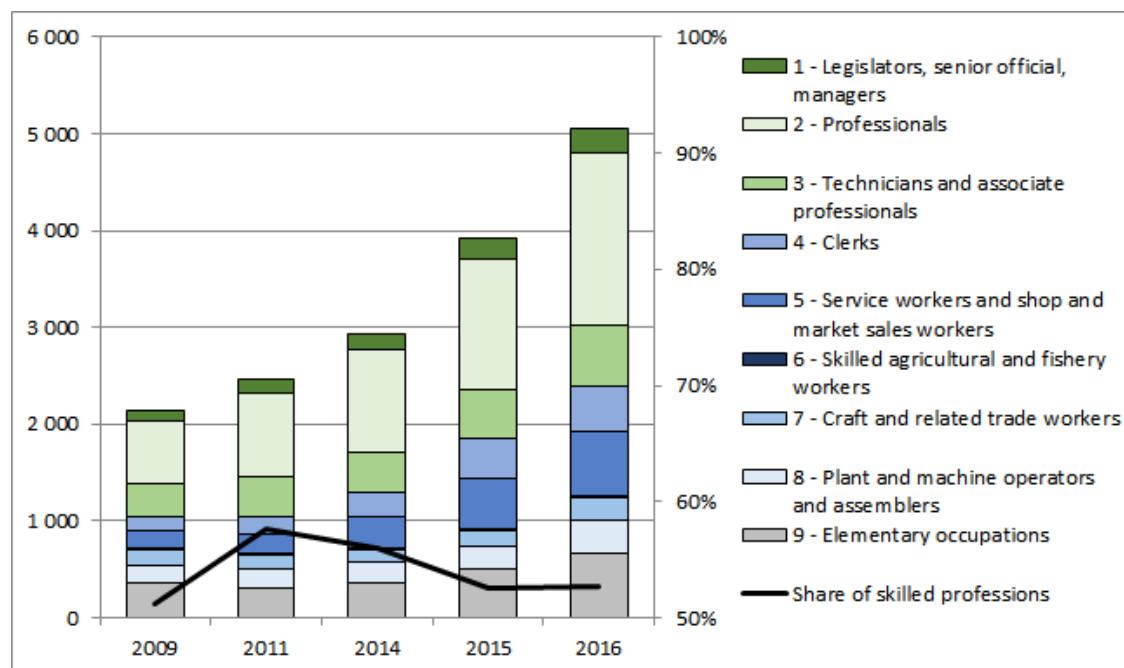
Fig. 3: Development of a Skill Intensity of Jobs Performed by the Tertiary Educated Migrant Workers 2009 – 2016, Czechia



Source: Internal data, own calculations

Note 1: The figures are of 31 December of the respective year

Fig. 4: Development of a Skill-intensity of Jobs Performed by the Tertiary Educated Ukrainian Workers 2009 – 2016, Czechia



Source: Internal data, own calculations

Note 1: The figures are of 31 December of the respective year

The fair education-occupation match is achieved by ca 53 % of the tertiary educated Ukrainian workers (Fig. 4). We can therefore state that tertiary educated Ukrainian workers face a higher educational mismatch in the Czech labour market when compared to the figures for total foreign employment, with a substantial share of employment in elementary (ISCO 9), service and shop professions (ISCO 5). Moreover, the share of fairly matched tertiary educated Ukrainian workers has been declining since 2011.

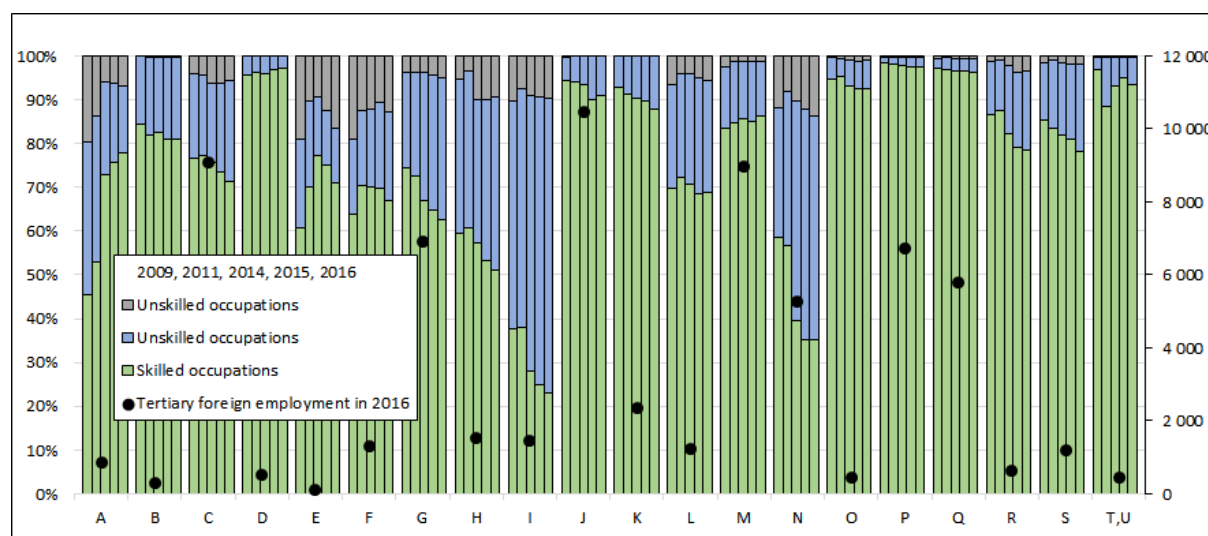
When combining the structure of employment of tertiary educated migrant workers across industries, with the skill-intensity of the jobs they perform, we are able to detect several sectors of economic activity in which the waste of their educational attainment is highest in both absolute and relative terms (Fig. 5).

Nevertheless, at first the figure shows that the dominant sector of employment for tertiary educated migrant workers is the information and communication industry (J). In this industry, the level of de-skilling is rather low as it consists mainly of skilled jobs. This holds true also in other main industries of employment of tertiary educated migrant workers, specifically education (P), health and social work (Q) and within professional, scientific and technical activities (M). Additionally, there are other skill-intensive sectors, in which a majority of tertiary educated migrant workers are employed in skilled positions; nevertheless, the absolute numbers of these workers are rather lower. This is the case of migrants employed in the electricity, gas, steam and air conditioning supply sectors (D), the financial

and insurance sectors (K), or public administration and defense (O). On the other hand, the figure depicts industries in which the probability for tertiary migrant workers to become over-educated is relatively higher, producing the highest level of waste of human capital. This is the case of the manufacturing industry (C), sales activities (G), and especially administrative and support services (N); these industries are also important occupational destinations for tertiary migrant workers.

When considering the development of de-skilling within individual industries, most noticeable is the gradually increasing level of de-skilling in the industries in which the tertiary educated workers are employed most frequently. This holds true especially for administrative and support service activities (N), sales activities (G) and the manufacturing industry (C); in these industries the rate of increase of the de-skilling is most obvious.

Fig. 5: Development of Skill-intensity of Occupations of Tertiary Educated Migrant Workers



Source: Internal data, own calculations

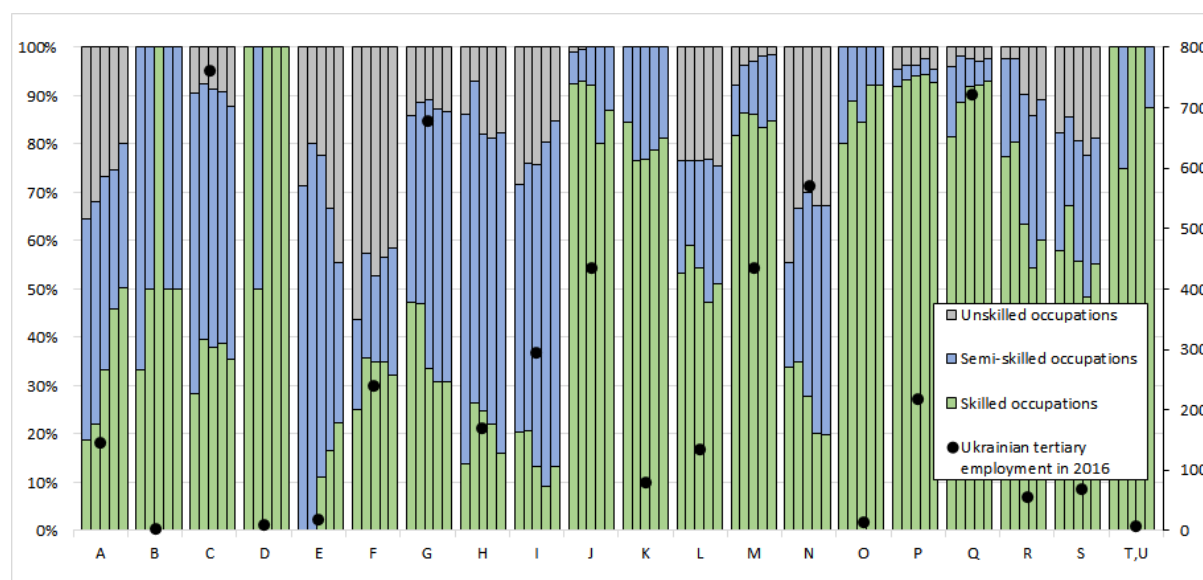
Note 1: The figures are of 31 December of the respective year

Note 2: A - Agriculture, forestry and fishing, B - Mining and quarrying, C- Manufacturing, D - Electricity, gas, steam and air conditioning supply, E - Water supply; sewerage, waste management, F - Construction, G - Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles, H - Transportation and storage, I - Accommodation and food service activities, J - Information and communication, K - Financial and insurance activities, L - Real estate activities, M - Professional, scientific and technical activities, N - Administrative and support service activities, O - Public administration and defence, P - Education, Q - Human health and social work activities, R - Arts, entertainment and recreation, S - Other service activities, T - Activities of households as employers, U - Activities of extraterritorial organizations

When assessing the level of educational de-skilling among tertiary educated Ukrainian workers across industries (Fig. 6), one can note a higher share of semi-skilled and unskilled positions compared to the general picture of foreign employment. The most frequent industries of employment for tertiary educated Ukrainians are the manufacturing industry (C) and health and social work (Q). While the

latter offers occupations matched to the level of acquired education by 90 %, in the manufacturing industry the level of de-skilling is considerably higher (by ca 65 %), similar to other major areas of employment, sales activities (G), administrative and support service activities (N) as well as accommodation and food service activities (I), where the mismatch is considerable.

Fig. 6: Development of Skill-intensity of Occupations of Tertiary Educated Ukrainian Workers



Source: Internal data, own calculations

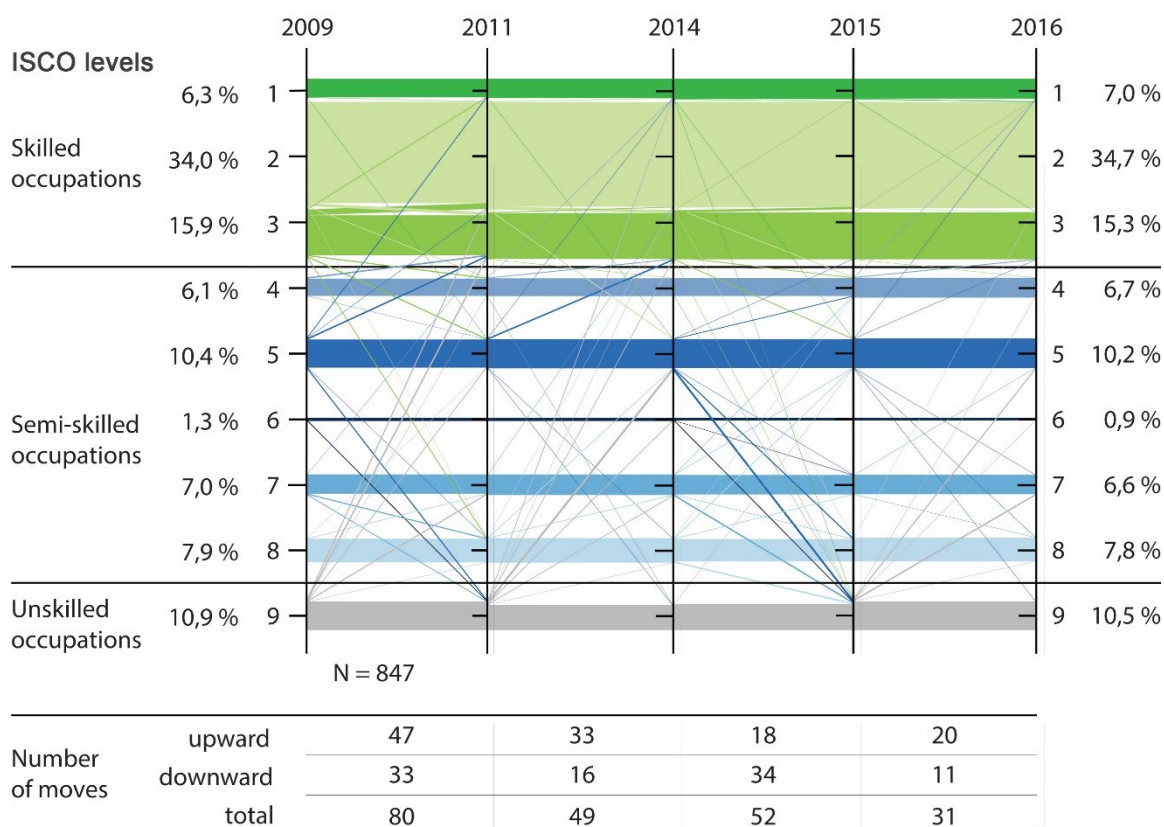
Note 1: The figures are of 31 December of the respective year

Note 2: A - Agriculture, forestry and fishing, B - Mining and quarrying, C - Manufacturing, D - Electricity, gas, steam and air conditioning supply, E - Water supply; sewerage, waste management, F - Construction, G - Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles, H - Transportation and storage, I - Accommodation and food service activities, J - Information and communication, K - Financial and insurance activities, L - Real estate activities, M - Professional, scientific and technical activities, N - Administrative and support service activities, O - Public administration and defence, P - Education, Q - Human health and social work activities, R - Arts, entertainment and recreation, S - Other service activities, T - Activities of households as employers, U - Activities of extraterritorial organizations

4.2. Longitudinal Analysis

Important approach to assess the integration of foreign migrant workers (and tertiary educated Ukrainian workers in particular) at the Czech labour market, is to analyze their individual progress over time. On the basis of the individual anonymized data on foreign employment, 847 of tertiary educated migrant workers were active at the Czech labour market throughout the entire period. As indicated above, the pool of 847 tertiary educated Ukrainian workers made up 39,4 % of all tertiary educated Ukrainians in 2009, and 16,7 % of those in 2016. Their progression on the Czech labour market from 2009 to 2016 is presented in Fig. 7.

Fig. 7: Employment Paths of Tertiary Educated Ukrainian Workers 2009-2016



Source: internal data, own calculations

First, the examined pool of tertiary educated Ukrainian workers who managed to find a fair match vis-a-vis their educational attainment is very similar to the overall figures for the total number of tertiary educated Ukrainian workers (i.e. ca 55 %).

Second, the rather extreme stability of the skill intensity of job occupations performed by the tertiary educated Ukrainian workers throughout time is apparent. Only 10 % have moved across the different vertical rungs of the labour market, predominantly in the upward direction. As we can observe, the semi-skilled and unskilled job position at ISCO levels 5-9 (and also ISCO level 3) have gradually decreased their position on the employment ladder throughout the time (with the exception of ISCO level 4). Third, a decrease in the level of vertical mobility during the period can be noticed. The higher level of vertical mobility between 2009 and 2011 is assumed to be caused by higher dynamics in the labour market during the period of the global economic crisis; and it seems that the job structure of the migrant workers gradually consolidates over time.

Within the context of limited mobility between the job positions according to the skill level, the data further reveal that mobility also seems to be limited within each skill level, both in the upward and the downward directions. The share of most frequent job positions according to more detailed skill level as well as industry remains stable in each of the category. Moreover, the affiliation to certain job

position seems to have a significant gender aspect. For example, female workers are heavily over-represented in clerk positions (some 70 %, e.g. office assistants), service and shop sales positions (80 %), but also in blue collar positions in plants in the food and electronic industries (70 %). Male workers form a significant majority in the top category (ISCO 1) as administrative, commercial, retail and service managers (67 %), and also in positions of metal and machinery workers in the automotive industry and food processing (ISCO 7, 70 %).

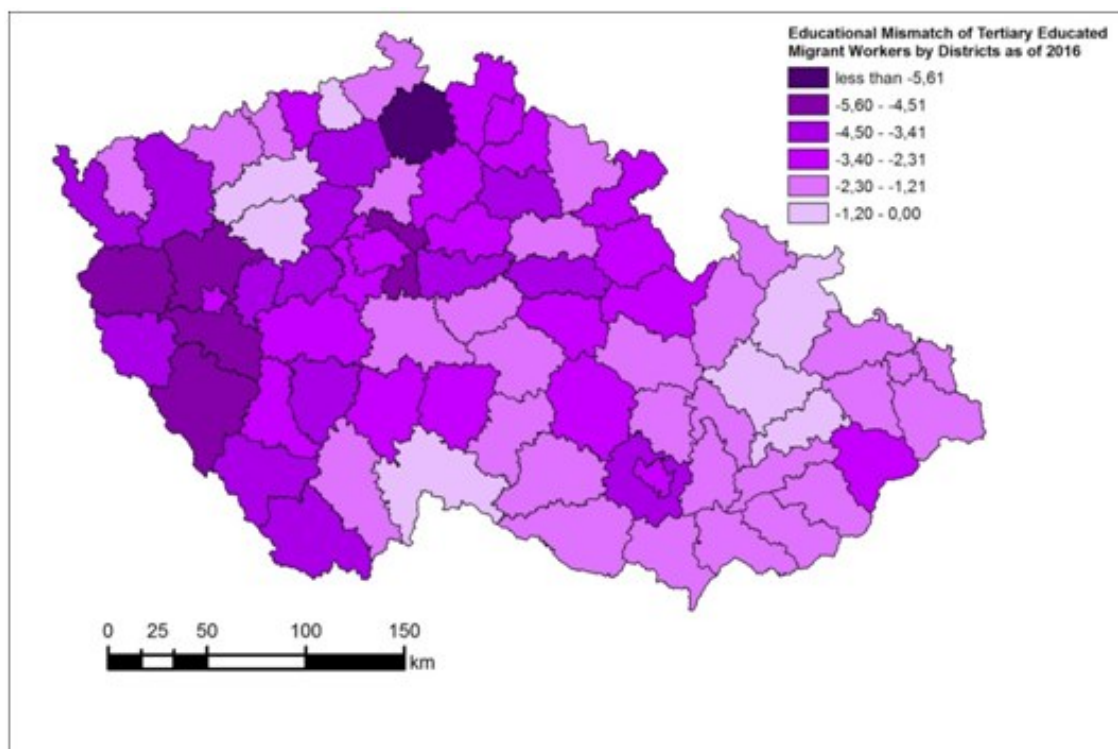
However, looking at the overall picture, no significant progression on the labour market for over-educated Ukrainian workers takes place. The figure provides convincing evidence that for tertiary educated Ukrainians, it is crucial into which position they enter into the Czech labour market, since their probability to gradually move up into occupations that would more suitably reflect their educational attainment is limited. This also means that when entering into skilled positions (ISCO level 1-3) from the beginning, it is likely that the migrant workers will keep these positions in time.

4.3. Macro-analytical Perspective – Explanation of Spatial Manifestation of Educational Mismatch

The above descriptive analysis of educational mismatch (sections 4.1 – 4.3) and the resulting de-skilling of tertiary educated migrant workers is based on an assessment of their educational attainment vis-a-vis occupations (defined by their skill-intensity, required level of education and industry) in which they are employed in Czechia. Employment in certain industries seems to be one of the main reasons that determine the level of risk of being over-educated for a tertiary educated migrant worker. But does this assumption also work when assessing the geographical distribution of the mismatch, presented in Fig. 8 and 9? Or, is the level of educational mismatch of the tertiary educated migrant workers and its spatial organization patterns significantly influenced by other selected possible determinants, such as other structural factors or individual migrant's qualities?

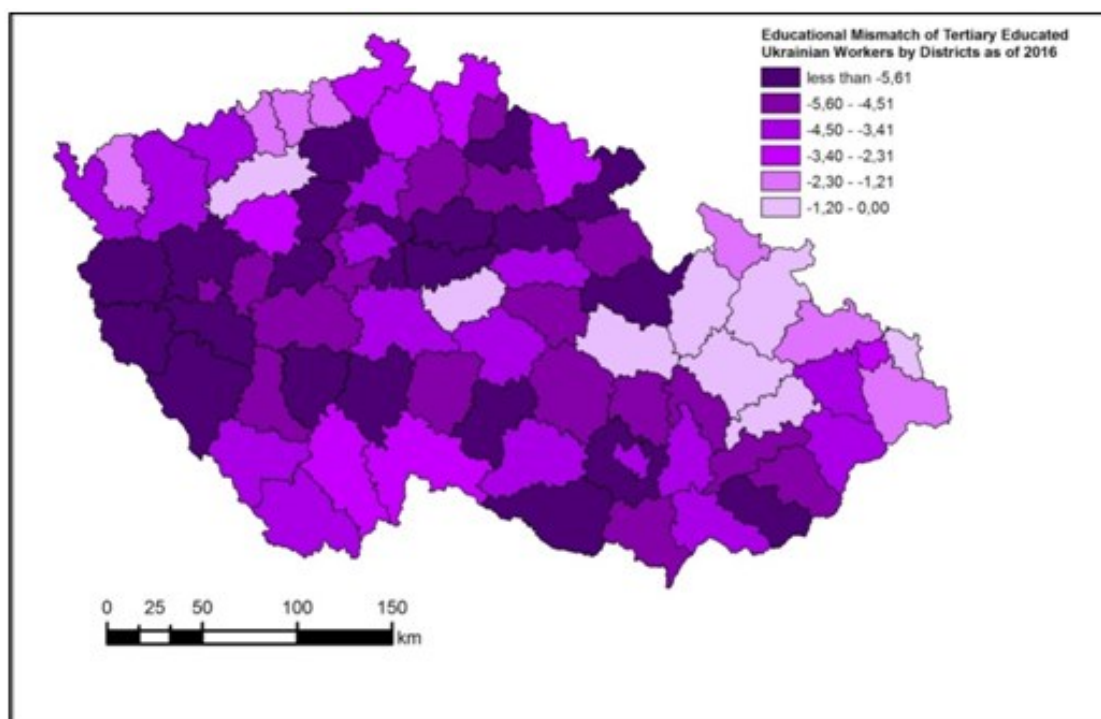
In order to reveal other possible determinants of the educational mismatch experienced by tertiary educated migrant workers, a multilinear regression analysis was carried out with the level of mismatch being spatially distributed across the territory of Czechia at the district level NUTS 4.

Fig. 8: Educational Mismatch or Tertiary Educated Migrant Workers by Districts as of 2016



Source: internal data, own calculations

Fig. 9: Educational Mismatch or Tertiary Educated Ukrainian Workers by Districts as of 2016



Source: internal data, own calculations

Tab. 3: Results of the Multilinear Regression Analysis Using STEPWISE Method (excluding district of Mladá Boleslav)²⁹

Variable	Mismatch of tertiary educated foreign employment		Mismatch of tertiary educated Ukrainian workers			
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	R ² = 0,230	R ² = 0,322	R ² = 0,276	R ² = 0,336	R ² = 0,375	R ² = 0,409
	Beta		Beta			
Age					-0,200	-0,221
Foreign workers	-0,480	-0,355				
Agency employment						-0,191
Unemployment rate		0,328	0,525	0,374	0,338	0,295
Migration effectiveness				-0,288	-0,295	-0,287

Note: The regression is significant at 0,05 level

The procedure revealed that the migration reality is indeed a complex issue and that the employment of a single (quantitative) method, such as the multilinear regression analysis is only partially capable of an explanation. In our case, the explained variance, i.e. the variables used in the model are able to explicate the geographical distribution of the mismatch by some 32 % (in case of total foreign employment) and by 41 % in case of tertiary Ukrainian employment³⁰. The method also indicated that from the range of nineteen variables there are a limited number of variables that can decisively contribute to explaining the geographical distribution of the mismatch.

When summarizing results, the model revealed that the level of the mismatch is determined mostly by a mix of selected characteristics related to labour market environment (unemployment rate and agency employment), population structure (foreign workers), and migratory characteristics (migration effectiveness). The most important factor seems to be the rate of unemployment which proved to be statistically significant for both dependent variables (R² = 0,328 and 0,295, respectively). For the overall mismatch the share of foreign workers on total employment proved to be significant whereas

²⁹ The entire set of variables entered the multilinear regression analysis; the table presents the most significant variables included in the STEPWISE method.

³⁰ Next to STEPWISE method, we tried also ENTER method, in which all independent variables enter the equation simultaneously. In that case, the coefficients of determination reached 0,531 for tertiary educated migrant workers and 0,542 for tertiary educated Ukrainian workers.

for the “Ukrainian mismatch” the following variables proved to be significant: age, agency employment, and migration effectiveness (see more in Tab. 3).

Importantly, neither other labour market characteristics (represented by e.g. share of agriculture or share of construction industry), economic environment (characterized by number of entrepreneurs, business expenditures on research and development or foreign direct investment), nor, for example, position of districts in vertical regional hierarchy proved to be significant in the given models.

Based on the model outcomes, we argue that there are economically strong districts where the demand for labour is high and spans various economic sectors and skill levels. Generally, these areas are attractive for the Czech labour force who also saturate many of these positions. As a corollary, there is only limited room for a foreign labour force that consequently takes jobs chiefly in the secondary labour market³¹ which offers unattractive, low-paid and low-skilled employment. Accordingly, this leads to higher levels of over-education and over-qualification.

On the contrary, the “poorer areas” are typical of a combination of low intensity of foreign employment and higher unemployment rates. In this context, tertiary educated migrant workers tend to utilize their educational potential more easily and obtain a job corresponding to their educational attainment (contributing to diminishing the mismatch). This is due to a lower level of competition for a limited number of job opportunities as a result of lower numbers of foreign workers and the unattractive nature of some highly-skilled positions among Czech labour. This model proved to be valid for tertiary educated foreign employment as a whole.

A more specific model focusing on Ukrainian workers brings more variables with more explanatory characteristics further validating our main conclusions. It seems that the mismatch increases with decreasing unemployment, growing migratory stability (measured via migration effectiveness) and the growing role of agencies which mediate employment. Moreover, the mismatch increases with the age of the Ukrainian worker; older Ukrainians are more prone to not make use of their educational qualities/potential.

³¹ This concerns mostly workers from third-countries outside the EU), due to their uneven conditions to enter to the labour market as discussed in part 3.1.

5. Conclusions and Discussion

In this article we addressed this issue by providing thorough empirical evidence on the level of mismatch of skilled migrant workers, with special emphasis on Ukrainian workers, in the Czech labour market. Labour foreign migrants quickly became a dominant immigrant group in Czechia after 1989. Nevertheless, utilization of their educational potential has been a neglected issue for a long time.

By using the longitudinal and quantitative “macro-level” approach (multilinear regression analysis), we aimed at providing a more general picture of the time trajectories the Ukrainian migrants take as well as the geographical distribution (by Czech districts) of the mismatch of tertiary educated migrant workers while identifying the possible determinants.

The main findings spring from our conceptual and empirical analysis and are closely related to our three premises defined at the beginning of our paper. Based on the individual anonymized data, we revealed that the mismatch between the migrant employees’ attained (tertiary) and required education at their job occupations on the Czech labour market does exist, both at the general level of foreign employment, and in the case of Ukrainian workers. The mismatch is encountered by 21 % of tertiary educated migrant workers, and more specifically, by 45 % of tertiary educated Ukrainian workers. The level of mismatch has been gradually increasing over time (see Fig. 3 and 4) in the case of Ukrainians due especially to tertiary educated newcomers into the Czech labour market (since 2009 on)³².

Second, the progression of tertiary educated Ukrainian workers in the Czech labour market over time (2009 – 2016) faces a limited vertical mobility, with a slight progression to more skilled occupations, which reflects their educational attainment to a greater extent. Importantly, the point of entry into the Czech labour market seems to be the most significant factor for tertiary educated Ukrainian workers that determines their future career in Czechia – once they enter semi-skilled or unskilled occupations, they tend to follow this path of professional marginalization to a large extent (even when the environment in which they operated was exceptionally dynamic – the global economic crisis followed by steep economic growth of the Czech economy). Only 10 % of our research sample (skilled migrants) moved up or down the rungs of the labour market; moreover, this mobility seems to have decreased over time (see Fig. 7). The revealed stability is further supported by the two-dimensional correlation analysis where the relationship between the both the total population of tertiary educated migrant workers and the length of stay and the specific tertiary educated Ukrainian workers and the length of stay proved to be insignificant³³.

³² The stability of the pool of tertiary educated Ukrainians and the growing mismatch of tertiary educated Ukrainians brings us to the conclusion that the decrease of the mismatch is caused by the new tertiary educated entrants into the Czech labour market.

³³ The given $r = 0,041$, respectively, $r = -0,096$.

Linking these findings with the framework of Liversage's typology of migrants' progression paths, we can conclude that tertiary educated Ukrainian workers facing education-occupation mismatch in Czechia follow the path of marginalization, remaining largely in semi-skilled and unskilled occupations. Only a fraction of them manage to take on the path of re-entry, gradually moving into more skilled occupations that reflect their educational attainment to a greater extent. As far as other existing relevant theories and concepts are concerned, our results did not confirm the expected outcome that foreign migrants' positions (in our case of those who are highly educated) gradually begin to match their original educational level over time (Chiswick, Miller, 2009).

The dynamics of the labour market resulting from the economic development of Czechia has resulted in the increased dynamics of foreign labour. Nevertheless, these dynamics seem to be selective, disproportionately affecting those migrant workers with lower levels of education. The labour mobility of skilled migrants seems to be much more limited.

Third, when trying to explain spatial patterns of the given overall mismatch in a greater detail, it seems that a higher number of foreign workers create a higher level of competition among foreign workers, competing for a limited number of job opportunities in economically progressive districts. As a result, a relatively higher share of tertiary educated migrant workers ends up over-educated in professions they find chiefly on the secondary labour market. The competition is further increased by a lower rate of unemployment as a sign of saturated labour market. A similar pattern is observed in case of tertiary educated Ukrainian workers.

In addition to the impact of the rate of unemployment, the level of mismatch of tertiary educated Ukrainian workers seems to be driven by additional factors. Age seems to be of a significant influence in the sense that the older a worker is, the higher the risk of being over-educated. In fact, this pattern fits into a general observation, which the technological change theory is based upon: more recent graduates are considered to be "more educated" when compared to those who attended the same schools earlier. Another factor is the employment of tertiary educated Ukrainians through employment agencies, which also often hinders fair utilization of their educational attainment in the Czech labour market. Employment through agencies provides only temporary job opportunities with an employer (in fact, the employer rents a worker from an employment agency), with limited prospects to future career paths toward more qualified positions.

In the same vein, economically progressive districts that have positive values of migratory effectiveness (internal and international migration included) create a more competitive environment in the labour market. This results in a higher proportion of tertiary educated Ukrainian workers who are forced to accept less-qualified professions and thus degrading their educational potential.

6. Lessons Learnt and Prospects for Future Research Agenda

During the course of our research, we detected several limits of our approach to the given topic that we transformed into the following lessons learnt and recommendations for further research.

Although we have worked with a unique set of statistical data that has never been used before in Czech research, we noticed that when attempting to capture the overall picture of the nature of education-occupation mismatch in Czechia, the inevitable process of generalization reduces a number of particularities. The overall figures of (tertiary educated) migrant workers represent a varied mosaic of different social and economic strategies of different citizenship groups along their processes of integration into Czech society and economy. The resulting aggregated figures are thus of a lower relevance. In order to reveal more specific patterns and factors behind the mismatch, comparative analyses regarding educational attainment as well as the citizenship of a higher number of particular groups of foreign workers need to be carried out. In this article, we worked with the overall numbers of foreign workers and those of Ukrainian workers, which seemed to be insufficient for formulation of conclusions of a more general validity.

The application of a quantitative approach in our analysis is challenging. The methods we used provide a valuable overview of relationships between factors and processes. However, in order to reveal a more thorough understanding of the given topic, additional methods need to be applied. In our case, this can be reached by the inclusion of qualitative approaches at lower levels of abstraction (that of e.g. Liversage, 2009), or more sophisticated quantitative space-sensitive models, capable of, for example, identifying a range of possible determining factors occurring in different groups of districts.

The level of Czech districts as a principal reference area that we used in our analyses represent another limitation. The district level already has a considerable internal heterogeneity. Apart from other imperfections of the statistical data described above, it was not possible to perform the analyses, at geographical levels lower than the district level.

The analyzed time-period (2009 – 2016) was selected partly because of the limited availability of the statistical data. Nevertheless, this was a dynamic and variable period, resulting from impacts of the global economic crisis, followed by a high pace of economic growth in Czechia. Logically, the increased dynamics are thought to have an impact on our research outcomes. For future research, we recommend verification of our conclusions via analysis in periods of a higher level of economic stability.

The education-occupation mismatch of tertiary educated migrant workers is one of the most significant issues of international migration. It is largely investigated at the level of an individual migrant. Accordingly, theoretical concepts and approaches to the mismatch are of a similar focus. We thus perceive our (macro-level) approach as one of the cornerstones in the gradual development of

macro-level empirical evidence in the given field. Moreover, our analysis was carried out entirely from the perspective of a receiving country. In addition to our recommendations sketched above, we would therefore highly appreciate undertakings in similarly oriented research, especially in the Central/European context, in order to achieve relevant comparisons. Research on the impact of the mismatch (and in general, on emigration of highly educated migrants) on economic, social, and cultural environment in sending countries would be equally significant.

6. References

- ALEKSYNSKA, M., TRITAH, A. (2013): Occupation-Education Mismatch of Immigrant Workers in Europe: Context and Policies. *Economics of Education Review* 36: 229-244. DOI 10.1016/j.econedurev.2013.06.001
- ANDA, D., NORDMAN, CH.J. (2017): Education Mismatch and Return Migration in Egypt and Tunisia [online]. *Space, Population, Society* 2017(2) [cit. 2018-05-01]. Available at: <http://journals.openedition.org/eps/7110>
- ARBEIT, C.A., WARREN, J.R. (2013): Labor market penalties for foreign degrees among college educated immigrants. *Social Science Research* 42(3): 852-871, DOI 10.1016/j.ssresearch.2013.01.001
- AURE, M. (2013): Highly skilled dependent migrants entering the labour market: Gender and place in skill transfer. *Geoforum* 45: 275–284. DOI 10.1016/j.geoforum.2012.11.015
- BENDER, K.A., ROCHE, K. (2013): Educational mismatch and self-employment. *Economics of Education Review* 2013(34): 85–95.
- BUSSI, M., PARELIUSSEN, J. (2017): Back to Basics – Literacy Proficiency, Immigration and Labour Market Outcomes in Sweden. *Social Policy & Administration* 51(4): 676-696. ISSN 0144-5596.
- CERNA, L. (2016): The crisis as an opportunity for change? High-skilled immigration policies across Europe. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 42(10): 1610-1630, DOI 10.1080/1369183X.2016.1162355
- CHEVALIER, A. (2003): Measuring over-education. *Economica* 70(279): 509-531, DOI 10.1111/1468-0335.t01-1-00296
- CHISWICK, B., MILLER, P. (2009): The international transferability of immigrants' human capital. *Economics of Education Review* 28(2): 162-169.
- CHORT, I. (2017): Migrant Network and Immigrants' Occupational Mismatch. *The Journal of Development Studies* 53(11): 1806-1821, DOI 10.1080/00220388.2016.1219344
- CNB (2015): Foreign direct investment – annual reports [online]. Czech National Bank [cit. 2018-23-02]. Available at: https://www.cnb.cz/en/statistics/bop_stat/bop_publications/pzi_books/index.html
- COLLIER, P. (2013): *Exodus: How Migration is Changing Our World*. Oxford University Press, ISBN 978-01-9539-865-6.
- CWERNER, S.B. (2001): The Times of Migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies* Vol. 27(1): 7-36.
- CZECH STATISTICAL OFFICE (2016a): Klasifikace vzdělávání (CZ-ISCED 2011) [online]. Czech Statistical Office [cit. 2018-10-01]. Available at: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_vzdelani_cz_isced_2011
- CZECH STATISTICAL OFFICE (2016b): Ukazatele výzkumu a vývoje – 2016. Czech Statistical Office [cit. 2018-27-02]. Internal data.
- CZECH STATISTICAL OFFICE (2017a): Malý lexikon obcí České republiky – 2017 [online]. Czech Statistical Office [cit. 2018-07-03]. Available at: <https://www.czso.cz/csu/czso/maly-lexikon-obci-ceske-republiky-2017>
- CZECH STATISTICAL OFFICE (2017b): Registr ekonomických subjektů. Internal individual data [cit. 2018-01-03].

- CZECH STATISTICAL OFFICE (2017c): Statistická ročenka České republiky: 10. Trh práce [online]. Czech Statistical Office [cit. 2017-18-12]. Available at: <https://www.czso.cz/csu/czso/10-trh-prace-ae9awbmrrq>
- CZECH STATISTICAL OFFICE (2018): Veřejná databáze [online]. Czech Statistical Office [cit. 2018-10-02]. Available at: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky>
- DOCQUIER, F., SEKKAT, K. (2006): The brain drain: what do we know? Working Paper No. 31, Agence Française de Développement.
- DRBOHLAV, D. et al. (2010). Migrace a (i)migranti v Česku. Kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme? Prague, Sociologické nakladatelství, ISBN 978-80-7419-039-1.
- DRBOHLAV, D., BAILEY, A., LUPTÁK, M., ČERMÁKOVÁ, D. (2017): Migrant values and social remittances across the contemporary migration-development nexus: the case of Moldovans in Czechia. *Geografie* 122(4): 526-553.
- DRBOHLAV, D., JAROSZEWICZ, M. [eds.] (2016): Ukrainian Migration in Times of Crisis: Forced and Labour Mobility. Prague, Charles University, Faculty of Science, ISBN 978-80-7444-048-9.
- DRBOHLAV, D., LACHMANOVÁ-MEDOVÁ, L. (2009): Country Report Czech Republic [online]. Research paper [cit. 2018-05-01]. Available at: <http://www.prominstat.eu/drupal/node/139>
- DRBOHLAV, D., VALENTA, O. (2014a): Building an Integration System: Policies to Support Immigrants' Progression in the Czech Labor Market [online]. Research paper, Migration Policy Institute [cit. 2017-11-12]. Available at: <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/CzechEmpl-Policy.pdf>
- DRBOHLAV, D., VALENTA, O. (2014b): Czechia: the main immigration country in the V4. In: ERÖSS, A., KARÁCSONYI, D. [eds.]: Discovering migration between Visegrad countries and Eastern Partners (pp. 41-71). Budapest, HAC RCAES Geographical Institute, ISBN 978-963-9545-44-1.
- EUROSTAT (2008): NACE Rev. 2: Statistical classification of economic activities in the European Community [online]. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities [cit. 2017-17-11]. Available at: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5902521/KS-RA-07-015-EN.PDF/dd5443f5-b886-40e4-920d-9df03590ff91?version=1.0>
- FAIST, T. (2010): The Crucial Meso-level. In: MARTINIELLO, M., RATH, J. eds. Selected Studies in International Migration and Immigrant Incorporation (pp. 59-90). Amsterdam, Amsterdam University Press, ISBN 978-9-08964-160-1.
- GARRIDO, M.R., CODÓC, E. (2017). Deskillling and delanguaging African migrants in Barcelona: pathways of labour market incorporation and the value of 'global' English. *Globalisation, Societies and Education* 15(1): 29-49, DOI 10.1080/14767724.2014.944757
- GREEN, F., ZHU, Y. (2010): Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education. *Oxford Economic Paper* 62(4): 740-763, DOI [10.1093/oep/gpq002](https://doi.org/10.1093/oep/gpq002)
- GROOT, W., MAASEN van den BRINK, H. (2000): Overeducation in the labor market: A meta-analysis. *Economics of Education Review* 19(2): 149-158, DOI [10.1016/S0272-7757\(99\)00057-6](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(99)00057-6)
- GUPTA, T.D., MAN, G. (2014): Class Borders: Chinese and South Asian Canadian Professional Women Navigating the Labor Market. *Asian and Pacific Migration Journal* 23(1): 55-83.
- HAMPL, M. (2010): Reality, society and geographical/environmental organization: searching for an integrated order. Prague, Charles University in Prague, Faculty of Science, Department of Social Geography and Regional Development, ISBN 80-902686-2-5.

- HARVEY, W.S., GROUTSIS, D., VAN DEN BROEK, D. (2018): Intermediaries and destination reputations: explaining flows of skilled migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44(4): 644-662, DOI: 10.1080/1369183X.2017.1315518
- HO, C., ALCORSO, C. (2004): Migrants and Employment: Challenging the success story. *Journal of Sociology* 40(3): 237-259, DOI [10.1177/1440783304045721](https://doi.org/10.1177/1440783304045721)
- IGUCHI, Y. (2012): What Role Do Low-Skilled Migrants Play in the Japanese Labor Markets? *American Behavioral Scientist* 56(8): 1029-1057, DOI 10.1177/0002764212441785
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2010): ISCO – International Standard Classification of Occupations [online]. International Labour Organization [cit. 2018-04-01]. Available at: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>
- KOUTNÁ, M. (2016): Překvalifikovanost: Skutečný nebo umělý problém? Thesis. Prague, Charles University, Faculty of Social Sciences, Institute of Sociological Studies.
- KUPTSCH, C. (2013): Skills and migration. In: *The Encyclopedia of Global Human Migration*. Blackwell Publishing Ltd., DOI 10.1002/9781444351071.wbeghm486
- LAGANA, F. (2011): Blocked mobility or unemployment risk? Labour market transitions of natives and immigrants in Switzerland. *International Journal of Comparative Sociology* 52(4): 327–349.
- LEONTIYEVA, Y. (2012). Brains versus Brawn: Comparison of the Educational and Occupational Status of non-EU Labour Migrants in the Czech Republic. Thesis. Prague, Charles University, Faculty of Social Sciences, Institute of Sociological Studies.
- LI, I.W. (2013): Overeducation in the Australian Graduate Labour Market. Perth, Austrálie, Thesis. Curtin University, School of Economic and Finance. Available at: https://espace.curtin.edu.au/bitstream/handle/20.500.11937/1066/191524_Li.Ian2013.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- LIVERSAGE, A. (2009): Finding a Path: Investigating the Labour Market Trajectories of High-Skilled Immigrants in Denmark, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 35(2): 203-226, DOI: 10.1080/13691830802586195
- MAN, G. (2004): Gender, work and migration: Deskilling Chinese immigrant women in Canada. *Women's Studies International Forum* 27(2004): 135– 148.
- MARADA, M. (2018): Internal materials based on based on calculations in ArcGIS Network Analyst. Prague, Charles University, Faculty of Science, Department of Social Geography and Regional Development.
- MASSEY, D.S., ARANGO, J., HUGO, G., KOUAOUCCI, A., PELLEGRINO, A., TAYLOR, J.E. (1993): Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review* 19(3): 431-466.
- MCDONALD, J.T., VALENZUELA, M.R. (2017): How Does Skills Mismatch Affect Remittances? A Study of Filipino Migrant Workers. *Contemporary Economic Policy* 35(1): 216–231, DOI 10.1111/coep.12167
- MUNSHI, K. (2003): Networks in the Modern Economy: Mexican Migrants in the U.S. Labor Market. *The Quarterly Journal of Economics* 118(2): 549-599.
- NESS, I. (2013): Hospitality workers and migration [online]. *The Encyclopedia of Global Human Migration* [cit. 2018-14-02], DOI 10.1002/9781444351071.wbeghm274

- NIJKAMP, P., POOT, J., SAHIN, M. (eds.) (2012): Migration Impact Assessment. Edward Elgar Publishing, ISBN 978-08-5793-457-4.
- NOWOTNY, K. (2016): Are Overqualified Migrants Self-Selected? Evidence from Central and Eastern European Countries. *Journal of Human Capital* 10(3): 303-346, DOI 10.1086/687415
- PLÖGER, J., BECKER, A. (2015): Social Networks and Local Incorporation—Grounding High-skilled Migrants in Two German Cities. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 41(10): 1517-1535, DOI: 10.1080/1369183X.2015.1015407
- RAGHURAM, P., KOFMAN, E. (2004): Out of Asia: Skilling, re-skilling and deskilling of female migrants. *Women's Studies International Forum* 27(2004): 95-100.
- ROZUMEK, M. (2012): Neregistrovaní migranti a zaměstnání. Paper presented at the conference The Future of Labour Migration in the Czech Republic. Prague, Caritas Czech Republic, 20.3.2012.
- RYE, J.F., ANDRZEJEWSKA, J. (2010): The structural disempowerment of Eastern European migrant farm workers in Norwegian agriculture. *Journal of Rural Studies* 26(2010): 41–51.
- SCHOVÁNKOVÁ, S. (2013): Determinants of the Spatial Distribution of Foreign Employees on Different Skill Job Positions: The Case of the Czech Republic. *Danube: Law, Economics and Social Issues Review* 4(2): 115–139. Warsaw, De Gruyter Open, DOI 10.2478/danb-2013-0006
- SERT, D.S. (2016): From skill translation to devaluation: the de-qualification of migrants in Turkey. *New Perspectives on Turkey*, 2016(54): 97–117, DOI 10.1017/npt.2016.9
- SPOONLEY, P. (2006): A Contemporary Political Economy of Labour Migration in New Zealand. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie* 97(1): 17-25, DOI 10.1111/j.1467-9663.2006.00492.x
- SUBEDI, R.P., ROSENBERG, M.W. (2016): High-skilled immigrants—low-skilled jobs: Challenging everyday health. *The Canadian Geographer* 60(1): 56–68, DOI 10.1111/cag.12237
- TRLIFAJOVÁ, L. (2015): Cizinci ztraceni v počtech? Metodika práce s daty o cizincích ve veřejně dostupných databázích [online]. Research paper. Prague, Multicultural Centre Prague. Available at: https://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/metodika-prace-s-daty-o-cizincich-ve-verejne-dostupnych-databazich.pdf
- UNESCO (2017): International Standard Classification of Education ISCED 2011 [online]. UNESCO Institute for Statistics [cit. 2018-08-01]. Available at: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>
- VALENTA, O. (2015): (Ne)využití lidského kapitálu Ukrajinců v Česku. In: DRBOHLAV, D. [eds]: *Ukrajinská pracovní migrace v Česku: Migrace – Remittance – (Rozvoj)*(pp. 161-182). Praha, Karolinum.
- VALENTA, O., DRBOHLAV, D.: Míra (ne)využití vzdělanostního potenciálu zahraničních pracovníků v Česku. *Fórum sociální politiky* 12(2): forthcoming.
- VAVREČKOVÁ, J., BAŠTÝŘ, I., MICHALIČKA, L., DRBOHLAV, D., MUSIL, J. (2008): Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí. Final project report 13 019/04 DP2. Prague, Research Institute for Labour and Social Affairs, ISBN 978-80-7416-013-4.
- VOGEL, R.D. (2013): Marxist theories of migration [online]. *The Encyclopedia of Global Human Migration* [cit. 2018-14-02], DOI 10.1002/9781444351071.wbeghm354

WEBB, S. (2015): The feminisation of migration and the migrants VET policy neglects: the case of skilled women secondary migrants in Australia. *Journal of Vocational Education & Training* 67(1): 26-46. DOI 10.1080/13636820.2014.922117

WELLER, S.A. (2017): Accounting for Skill Shortages? Migration and the Australian Labour Market [online]. *Population, Space and Place* 23(e1997), [cit. 2018-26-02] DOI: 10.1002/psp.1997.

ZHOU, M. (1997): Segmented assimilation: issues, controversies, and recent research on the new second generation. *International Migration Review* 31(4): 975-1008.

ŽENKA, J., PAVLÍK, A., SLACH, O. (2017): Resilience of metropolitan, urban and rural regions: a Central European perspective. *Geoscape* 11(1): 25-40, ISSN 1802-1115.