

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Katedra VEŘEJNÉ A SOCIÁLNÍ POLITIKY

Pavla Smejkalová

**Analýza pracovní migrace v ČR po vstupu
do EU**

Diplomová práce

Praha 2010

Autor práce: **Pavla Smejkalová**

Vedoucí práce: **Ing. Bohumila Čabanová, PhD.**

Oponent práce:

Datum obhajoby: 2010

Hodnocení:

Bibliografický záznam

SMEJKALOVÁ, Pavla. *Analýza pracovní migrace v ČR po vstupu do EU*. Praha: Karlova univerzita, Fakulta sociálních věd, Ústav veřejné a sociální politiky, 2010. 137s. Vedoucí diplomové práce Ing. Bohumila Čabanová, PhD.

Anotace

Diplomová práce „Analýza pracovní migrace v ČR po vstupu do EU“ pojednává o evropské pracovní migraci v České republice v souvislosti s dopady vstupu České republiky do Evropské unie a zároveň se práce zabývá pracovní migrací českých občanů v rámci EU. Postupně jsou odhalovány klíčové procesy začleňování českého pracovního trhu do struktur Evropské unie a analyzovány jsou důsledky tohoto začleňování na poli pracovní migrace. Důraz je kladen na pracovní migraci z České republiky do původních zemí EU (zvláště do Irska) s cílem prokázat neodůvodněnost uplatňovaných přechodných období některých původních členských států EU vůči České republice. Pozornost je také věnována vývoji zaměstnanosti českých občanů na irském trhu práce a zároveň postoji irských občanů k pracovní migraci cizinců (s důrazem na občany ČR) V další části práce je analyzován potenciál pracovní migrace českých občanů. V poslední kapitole je pozornost soustředěna na vývoj zaměstnanosti občanů EU na českém trhu práce. Identifikovány jsou změny, které pro zaměstnance EU pracující v ČR nastaly po našem vstupu do Evropské unie. Analýza pracovní migrace občanů EU do České republiky je doplněna o autorův vlastní výzkum uskutečněný mezi občany EU pracujícími na českém trhu práce.

Annotation

Diploma thesis „Analysis of labour migration in the Czech Republic after admission to the European union.“ deals with europe labour migration in the Czech Republic in connection with impacts of Czech Republic admission to the Europe union and simultaneously the paper deals with labour migration of Czech citizens to the European countries. This research discovers the main processes connected with the integration of the Czech labour market into the structure of the European Union, and to analyse the *impacts* that this integration has had in the field of work migration. Particular attention is given to the migration of workers from the Czech Republic to the other member states

of the EU (specifically *Ireland*), the target of which is to give evidence that the *transition period* which is applied to the Czech Republic is *not* legitimate. There is also a focus on the *developments* in the employment of Czech people in the Irish labour market and the opinions that Irish people have of the migration of foreign workers to their country (with particular focus on their attitudes towards Czech people). The potential of the migration of Czech workers is analysed in other part of the research. In the last chapter the focus is on the *developments* in the Czech labour market in its employment of workers from the European Union. The changes for the European workers, since the accession of the Czech Republic to the European Union, are described in this chapter. The analysis of the labour migration of EU workers to the Czech Republic is developed upon and it is assisted by author's research done among workers from the European Union who are working in the Czech Republic.

Klíčová slova

Evropské služby zaměstnanosti (EURES), Evropská unie, migrační potenciál
politika zaměstnanosti, pracovní migrace, trh práce, zaměstnanost

Keywords

EUropean employment SERVICES (EURES), European Union, migration potential,
employment policy, labour migration, labour market, employment

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracoval/a samostatně a použil/a jen uvedené prameny a literaturu. Současně dávám svolení k tomu, aby tato práce byla zpřístupněna v příslušné knihovně UK.

V Praze dne 06.ledna 2010

Pavla Smejkalová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala paní Ing. Bohumile Čabanové, PhD. za odborné vedení a cenné připomínky při zpracování této diplomové práce. Dále děkuji panu Brianu Mc.Gillionovi z Dublin Institute of Technology za odborné připomínky a poskytnuté materiály k problematice pracovní migrace v Irsku. Taktéž bych ráda poděkovala paní Aleně Krstevové – eures poradkyni hlavního města Prahy a dále paní Stephanie Lawless Eures poradkyni za region Dublin v Irské republice.

Obsah

1	Úvod.....	9
2	Cíl práce a metodologie	11
2.1	Strom cílů	11
2.2	Formulace výzkumných otázek:	12
2.3	Použité metody a sběr dat	13
3	Teoretická východiska a koncepty	18
3.1	Volný pohyb osob v rámci Evropské unie	18
3.1.1	Historický vývoj společné politiky zaměstnanosti EU	21
3.2	Principy politiky zaměstnanosti EU	24
3.3	Pracovní migrace.....	27
3.4	Metody odhadu migračního potenciálu.....	29
3.4.1	Ekonometrické odhady.....	30
3.4.2	Odhady na základě minulých zkušeností	30
3.4.3	Průzkumy	31
4	Česká republika jako součást trhu práce Evropské unie	31
4.1	Struktura politiky zaměstnanosti v ČR	33
4.2	Charakteristika trhu práce v České republice.....	34
4.2.1	Úvod do problematiky.....	34
4.2.2	Trendy po roce 1990 – vývoj trhu práce	35
4.3	Aktuální charakteristika trhu práce v ČR.....	39
4.3.1	Vývoj nezaměstnanosti v ČR.....	39
4.3.2	Swot analýza trhu práce v České republice.....	42
4.4	Evropské služby zaměstnanosti a ČR	44
4.4.1	Činnosti sítě/systému EURES a jejich financování	45
4.4.2	Organizační struktura a působnost EURES	46
4.4.3	Propagace sítě EURES.....	47
4.4.4	Interní komunikace a předávání informací	48
4.4.5	Spolupráce v rámci systému EURES na mezinárodní úrovni.....	50
4.4.6	Kritéria kvality poskytovaných služeb systémem EURES	50
4.4.7	Žádost o pracovní místo v rámci systému EURES	51
4.4.8	Monitoring a kontrola efektivnosti EURES	51

5	Migrační potenciál České republiky	52
5.1	Analýza migračního potenciálu před vstupem do EU.....	52
5.2	Výsledky dotazníkového šetření: Zájem studentů o práci v EU/EHP	58
5.3	Shrnutí	60
5.4	Analýza migračního potenciálu ČR po vstupu do EU	60
5.5	Dotazníkové šetření uskutečněné mezi studenty VŠ	62
5.5.1	Proces sběru dat.....	63
5.5.2	Výsledky dotazníkového šetření na ČZU	63
5.5.3	Výsledky dotazníkového šetření na UK.....	66
5.6	Shrnutí.....	68
5.7	Problematika odlivu kvalifikované pracovní síly do zahraničí.....	69
5.8	Shrnutí – rozdíly v migračním potenciálu před a po vstupem do EU	73
6	Zaměstnávání občanů České republiky v zemích Evropské unie (případová studie: Irská republika)	74
6.1	Základní fakta o Irské republice.....	75
6.2	Charakteristika Irského pracovního trhu.....	78
6.3	Základní ekonomické ukazatele Irska ve srovnání s ČR	79
6.4	Vývoj pracovní migrace českých občanů na irském trhu práce.....	82
6.5	Analýza kampaně „Know before you go“	85
6.5.1	Terénní šetření.....	87
6.6	Češi v Irsku z pohledu Irských občanů - nestrukturované rozhovory.....	88
6.7	Identifikace Push and Pull faktorů pracovní migrace českých občanů do zahraničí	94
6.8	Odhady počtu Čechů v EU – Irsko versus ostatní země EU.....	95
7	Občané Evropské unie na trhu práce v České republice	97
7.1	Dopady vstupu do EU na pracovní migraci občanů EU v ČR.....	97
7.2	Vývoj zaměstnanosti občanů EU v České republice.....	99
7.3	Dotazníkové šetření uskutečněné mezi občany EU pracujícími v České republice.....	100
7.3.1	Výsledky dotazníkového šetření	101
8	Závěr	104
9	Seznam použité literatury.....	109
10	Seznam příloh.....	118

1 Úvod

Pracovní migrace je velmi široký pojem obsahující mnoho dílčích oblastí, které jsou dalším předmětem vědeckého bádání. Tato diplomová práce se zabývá pouze jednou z těchto dílčích oblastí a to sice klíčovými procesy začleňování České republiky do celoevropských struktur v rámci pracovní migrace a to jak v kontextu českých občanů do zemí Evropské unie, tak občanů Evropské unie do České republiky .

Existuje několik studií z mnoha odborných institucí jako je např. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, které se zabývají zahraniční pracovní migrací v České republice. Žádná z těchto prací ovšem neposkytuje pohled na pracovní migraci českých občanů do Evropské unie v kontextu pracovní migrace občanů Evropské unie do České republiky, což vedlo autora k výběru daného tématu.

Vstup České republiky do Evropské unie byl provázen množinou otázek, na které si nikdo netroufal s jistotou odpovědět. Spekulovalo se o budoucím vývoji pracovní migrace, o pozitivních ale i negativních a hrozbách, které společný evropský pracovní trh přinese. Dnes, necelých šest let po vstupu do Evropské unie, již můžeme zhodnotit dopady vstupu České republiky do Evropské unie ze střednědobé perspektivy.

Pracovní migrace se stala často skloňovaným pojmem v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie. Média byla zahlcena spekulacemi o možném budoucím odlivu kvalifikovaných pracovních sil, příchodu levné pracovní síly z ekonomicky slabších států Evropské unie a možnými pozitivními či negativními dopady na trh práce v ČR. Své obavy z přílivu masivního počtu levné pracovní síly z nově přistoupivších států EU vyjadřovaly i původní státy EU 15 , které jako dominovými efektem uzavíraly hranice svých pracovních trhů před novými členy Evropské unie a svůj pracovní trh se rozhodly bránit přechodným obdobím uplatňovaným vůči novým státům EU. Jednou z výzkumných otázek, které si tato práce pokládá je, zda-li byly obavy těchto evropských států opodstatněné.

Případová studie Irsko, které vůči České republice neuplatňovalo vůbec přechodné

období, poskytne pohled na vývoj pracovní migrace českých občanů v této zemi. Pracovní migrace českých občanů bude zohledněna v rámci dostupných dat i z hlediska celoevropského – pozornost bude věnována také odlivu kvalifikované pracovní síly z ČR jako potencionální hrozby pro český pracovní trh a českou ekonomiku.

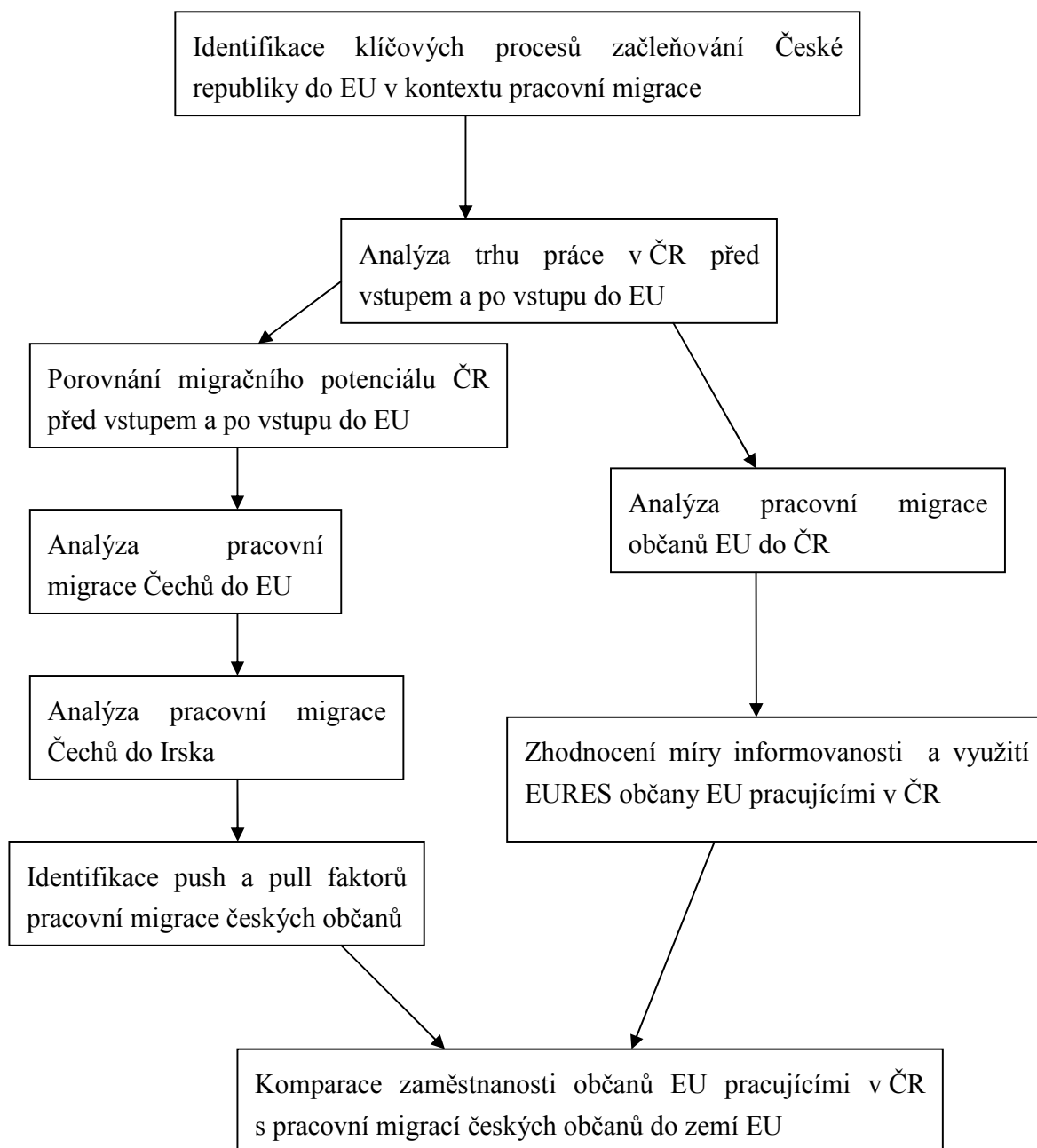
Otázkou také zůstává, je-li český pracovní trh po vstupu do EU pro evropské občany atraktivnější a zda-li využívají evropských služeb zaměstnanosti, které patří mezi klíčové hráče na poli evropské strategie zahraniční pracovní migrace v rámci Unie. Na základě dílčích analýz, bude provedena komparace odchodu Čechů za pracovní příležitostí do EU ve srovnání s příchodem občanů EU vybraných států do České republiky.

..

2 Cíl práce a metodologie

K identifikaci a formulaci hlavních a dílčích cílů práce jsem použila metodu stromu cílů.

2.1 Strom cílů



Zdroj: Autor

Na základě stromu cílů jsem definovala hlavní a dílčí cíle, na jejichž základě byly stanoveny výzkumné otázky. Diplomová práce se bude zabývat identifikací klíčových procesů začleňování České republiky do Evropské unie v kontextu pracovní migrace. Jedním z cílů bude analyzování situace na českém trhu práce před vstupem a po vstupu do Evropské unie. Dílčí cíle se dělí do dvou hlavních větví – na jedné straně se budu zabývat odchodem české pracovní síly do zemí Evropské unie a na druhé straně se zaměřím na příchod evropské pracovní síly do České republiky.

S odchodem české pracovní síly do EU souvisí analýza migračního potenciálu před vstupem a po vstupu do Evropské unie a následně analýza skutečné pracovní migrace Čechů do EU. Pracovní migrace českých občanů do zemí EU bude podrobněji analyzována na konkrétním příkladě oblíbené cílové destinace českých migrantů a to sice na Irské republice. Na základě získaných poznatků budou definováni push a pull faktory pracovní migrace českých občanů do zahraničí.

S příchodem evropských pracovních sil do České republiky souvisí analýza pracovní migrace občanů EU do ČR – porovnání situace před a po vstupu do EU a následném zhodnocení míry informovanosti a efektivnosti služeb EURES občany EU pracujícími v České republice.

Na závěr bude možné dle získaných poznatků porovnat pracovní migraci českých občanů do EU s pracovní migrací občanů EU do České republiky.

2.2 Formulace výzkumných otázek:

1. Jak se změnil vstupem České republiky do EU zájem občanů EU o práci v České republice?
2. Jak se změnil migrační potenciál českých občanů za prací do zahraničí před a po vstupu do Evropské unie?
3. Je příčinou pracovní migrace občanů ČR do ostatních zemí EU hlavně ekonomická motivace?

4. Která skupina odborníků je z hlediska problematiky „odlivu mozků“ největším problémem pro český pracovní trh?
5. Kolik občanů České republiky pracuje v zahraničí ve srovnání s přílivem občanů EU pracujících v ČR?
6. Jaký efekt měla přechodná období pro české občany pracující v zemích EU?
7. Využívají občané Evropské unie Evropské služby zaměstnanosti v České republice (systém EURES)?

2.3 Použité metody a sběr dat

Dotazníková šetření

Jedná se o metodu kvantitativního výzkumu, kdy tazatel pomocí dotazníku zjišťuje odpovědi na otázky reprezentativního vzorku populace. Může se vykonávat osobně, telefonicky, písemně, nebo za pomoci počítače – tedy elektronicky. Dotazník může obsahovat několik typů otázek: otevřené (respondent formuluje vlastní odpověď), polouzavřené (respondent volí jednu z nabízených variant a v případě, že žádná varianta nevyhovuje, může napsat vlastní odpověď), uzavřené (respondent volí jednu z variant odpovědí) a tzv. filtry (rozděluje respondenty na ty, kteří budou dále odpovídat k dané otázce a na ty, co jsou již z dalších odpovědí vyřazeni) (Jeřábek, 1992).

V praktické části diplomové práce jsem použila metodu dotazníkového šetření pro výzkum migračního potenciálu studentů Univerzity Karlovy a České zemědělské univerzity. Dále bylo dotazníkové šetření použito při dotazování občanů Evropské unie, kteří pracující v České republice.

Kognitivní mapa

Kognitivní nebo-li myšlenkové mapy napomáhají k identifikaci všech prvků zkoumaného problému a graficky umožňují zobrazit přímé i nepřímé závislosti mezi nimi. (Ochrana, 2007).

Kognitivní mapa byla v diplomové práci použita pro zmapování příčin a důsledků ztráty zaměstnání.

Komparativní analýza

Tato metoda umožňuje vyvozovat závěry z kombinace poznatků dosažených na základě analyzování procesů, v nichž lze nalézt určitou podobu. (Říchová, 1997).

Komparativní analýza byla použita pro srovnání migračního potenciálu před a po vstupu do Evropské unie.

Nestrukturované rozhovory

Tato kvalitativní metoda nepracuje s předem stanoveným okruhem otázek.. Respondent volně odpovídá podle jeho osobního vnímání souvislostí s daným tématem. (Jeřábek, 1992)

Nestrukturovaný rozhovor byl v diplomové práci použit při interview s irskými občany ohledně jejich názoru na Čechy žijící a pracující v Irsku.

Sekundární analýza dat

Jedná se v podstatě o opětovné vyhodnocení již shromážděných dat – tedy analyzování již existujících dokumentů. Sekundární analýza dat je také nazývána „reanalýzou“. (Jeřábek, 1992)

V diplomové práci byla formou sekundární analýzy zhodnocena statistická data Českého statistického úřadu, EUROSTATU , Irského statistického úřadu a dále data irského

Ministerstva podnikání, obchodu a zaměstnanosti (Department of Enterprise, Trade and Employment, Ireland). Sekundární analýza dat byla použita také k analýze rozsáhlých výzkumných terénních šetření organizovaných Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, dále k průzkumům veřejného mínění centra pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu Akademie věd ČR.

Studium právních dokumentů

Jedná se o způsob sběru dat.

SWOT analýza

Dle Kotlera (1992) je SWOT zkratka z anglického originálu:

S trengths - silné stránky,

W eaknesses – slabé stránky,

O pportunities - příležitosti,

T hreats - hrozby.

SWOT analýza je jednou z komplexních metod kvalitativního vyhodnocení daného tématu. Swot analýza umožňuje zjistit skutečný stav zkoumaného tématu a zároveň nám napomáhá definovat klíčové silné, slabé stránky a zároveň hrozby a příležitosti, což vede k identifikaci rizik a definování kroků k jejich eliminaci (Veselý, Nekola, 2007). Swot analýza je díky tomu velmi často součástí strategických dokumentů a napomáhá k budoucímu plánování dalšího postupu v dané oblasti (Ochrana, 2002).

Jak uvádí Střelec (2008). „SWOT analýzu je možné využít jako silný nástroj pro stanovení a optimalizaci strategie společnosti, projektu nebo zlepšování stávajícího stavu či procesů. Při této možnosti je možné se rozhodovat pro kterou strategii se management rozhodne. Nabízí se tyto možnosti:

- MAX-MAX strategie – maximalizací silných stránek – maximalizovat příležitosti
- MIN-MAX strategie – minimalizací slabých stránek – maximalizovat příležitosti

- MAX-MIN strategie – maximalizací silných stránek – minimalizovat hrozby
- MIN-MIN strategie – minimalizací slabých stránek – minimalizovat hrozby“ (Střelec, 2008)

SWOT analýza byla v diplomové práci použita při analyzování trhu práce v České republice.

Terénní šetření

Metoda terénního šetření se zaměřuje, jak už vyplývá z názvu, na sběr dat v terénu. Tuto metodu jsem použila pro zmapování kvality poskytovaných informací v rámci kampaně „Know before you go“ v pobočkách Evropských služeb zaměstnanosti v regionu Dublin.

Strom cílů

Tato analytická metoda slouží k grafickému znázornění hlavních a dílčích cílů v hierarchickém pořadí.

Účast na odborných seminářích a konferencích

1) Posilování konkurenceschopnosti EU – potenciál migrantů na trhu práce: 26. – 27. února 2009. Místo konání: Kongresové centrum Praha.

Témata diskutovaná na konferenci:

- Otázky mezinárodní migrace - ve sféře mýtů a výzev
- Migrace, evropské sociální modely a systémy sociálního zabezpečení - poučení z Velké deprese pro současnou finanční krizi“
- Cizinci v EU a jejich přínos pro národní daňové a dávkové systémy

- Jak mohou zaměstnavatelé čelit výzvám mezinárodní migrace
- Migrující zahraniční pracovníci - zkušenosti českých zaměstnavatelů
- Pozitivní dopady migrace na trh práce v zemích EU

2) *Dny s Evropou: Velká Británie – Život a práce, 20.10. 2009. Místo konání: The Jobshop, Praha 1.*

Téma: Život a práce ve Velké Británii obecně

Konkrétní příklady pracovního uplatnění

Zodpovězení dotazů posluchačů, osobní konzultace

3) *Dublin hosts employment and advice fair (Europe and Ireland) 3.3. – 5.3. 2007*
Místo konání: Dublin

Jednalo se o veletrh práce, kde bylo možné diskutovat se zástupci různých firem. V rámci veletrhu se konali různá školení mimo jiné zaměřené na práva a pracovní podmínky v Irsku, pomoc cizincům s nalezením zaměstnání, služby EURES atd.

4) *Veletrh pracovních příležitostí Symbióza: 9.3. 2005. Místo konání VŠB Ostrava*

Na této akci se tradičně setkávají studenti vysokých škol Moravskoslezského kraje s významnými zaměstnavateli z celé České republiky. Snahou projektu SYMBIÓZA 2005 bylo zvýšení možností uplatnění vysokoškoláků na trhu práce.

5) *Careers Fair for students and graduates. 20.9. 2007. Místo konání: Dublin Institute of Technology (DIT), Dublin*

6) *JobDays 2009 8.-9.4. 2009. Místo konání: Incheba Expo, Praha.*

Konzultace a odborné poradenství se zástupci EURES následujících zemí: Německo, Slovinsko, Maďarsko, Velká Británie, Itálie, Španělsko, Polsko. "

Navštívené konference na JobDays 2009:

AISEC: Jak zapadnout do multikulturního týmu

EURES: Pracovní migrace českých občanů do zahraničí. Příležitosti pracovního uplatnění.

3 Teoretická východiska a koncepty

3.1 Volný pohyb osob v rámci Evropské unie

Svoboda pohybu je zakotvena již v článku 14 Listiny základních práv a svobod, která je nedílnou součástí Ústavního zákona č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. Článek 14, odstavce 2 Listiny základních práv a svobod garantuje svobodu opuštění země. Odstavec 4, článku 14 Listiny základních práv a svobod zase zaručuje svobodný vstup na území České republiky. Volný pohyb osob má tedy, jak vyplývá z výše uvedeného, své kořeny již v samotné Ústavě a patří tedy k základním lidským právům a svobodám.

Volný pohyb osob a svoboda pohybu pracovních sil je také chápána jako jedna ze základních svobod Evropské unie. Proto se právo volného pohybu osob objevuje již v samotných zakládajících smlouvách EU konkrétně v článku 39 Smlouvy o založení Evropského společenství z roku 1957 a také v Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství. Výsledkem těchto opatření je, že občané Společenství mohou být zaměstnání v jakémkoliv členském státě bez nutnosti pracovního povolení. Občané tak mohou volně cestovat za účelem práce, podnikání, turistiky nebo studia. Toto pravidlo platí v EU a zároveň i v zemích Evropského

hospodářského prostoru (členské země EU Island, Norsko a Lichtenštejnsko) a ve Švýcarsku, které má s EU bilaterální dohodu.

Vyloučena je také diskriminace založená na státní příslušnosti mezi pracovníky členských států Unie. Jinými slovy všichni občané Společenství jsou si rovni a nelze upřednostňovat příslušníka té či oné země při výběru vhodného kandidáta na danou pozici.¹

Dle §85, Části IV., Hlavy I, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění je postavení občanů EU (státní příslušníky členských států EU) a jejich rodinných příslušníků na stejné úrovni jako postavení občanů ČR. Rodinní příslušníci občana Unie mají volný přístup na trh práce bez ohledu na svoji státní příslušnost (§3, odstavec 2, zákona č. 435/2004 Sb, o zaměstnanosti v platném znění). Stejně právní postavení jako čeští občané mají i občané Norska, Lichtenštejnska, Islandu a Švýcarska, kteří jsou součástí Evropského hospodářského prostoru (EHP).²

S volným pohybem pracovníků je spojeno právo ucházet se o nabízené zaměstnání v kterékoliv zemi Společenství, pobývat v členské zemi za účelem výkonu zaměstnání za předpokladu dodržování místních zákonů a zaměstnavatelských předpisů a samozřejmě volně se pohybovat po území členského státu bez jakýchkoliv restrikcí (§11, Hlava VI. Zákona č. 435/2004 Sb, o zaměstnanosti v platném znění).(výjimkou může být omezení této svobody z důvodů udržení veřejného pořádku, bezpečnosti země či ochrany veřejného zdraví).

Dne 1. května 2004 vstoupila do Evropské unie Česká republika spolu s dalšími devíti novými evropskými státy (Slovensko, Slovinsko, Maďarsko, Estonsko, Lotyšsko, Litva,

¹ Zdroj: INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Právní postavení občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků z hlediska zákona o zaměstnanosti.* [on-line] last updated: prosinec 2009, [cit. 18.12. 2009] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_prav_postaveni

² Zdroj: INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Právní postavení občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků z hlediska zákona o zaměstnanosti.* [on-line] last updated: prosinec 2009, [cit. 18.12. 2009] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_prav_postaveni

Malta, Kypr, Polsko). Od 1.1. 2007 se staly novými členy Evropské unie další dva státy: Rumunsko a Bulharsko. Nové členské země se ovšem nestaly plnohodnotnými členy EU, jelikož jim nebyly plně zpřístupněny pracovní trhy ostatních členských států EU (s výjimkou Kypru a Malty). Důvodem byly obavy s přehlcení evropského pracovního trhu pracovními silami ze zemí východní a střední Evropy, vysoká nezaměstnanost v nových členských státech i v původních členských zemích EU, rozdíly v příjmech mezi novými členy EU a původní patnáctkou.

Velká Británie, Irsko a Švédsko nezavedly vůči České republice žádná přechodná období, což znamená, že v těchto zemích mohou čeští občané pracovat neomezeně již od 1.5. 2004, kdy Česká republika vstoupila do EU.

Přechodná období pro nové členy Evropské unie, kteří přistoupili v roce 2004 se přehodnocovala v květnu 2006 (tedy po 2 letech), kdy České republice otevřely své pracovní trhy další země EU mezi něž patří Řecko, Španělsko, Portugalsko a Finsko. Itálie oznámila konec uplatňování přechodných období poněkud překvapivě dne 27.července 2006. Nizozemí otevřelo pracovní trh pro české občany k 1.5. 2007 a Lucembursko se přidalo 1.11. 2007. Francie a Belgie otevřely svůj pracovní trh jen pro některé pracovní profese. Právo volného pohybu za účelem hledání zaměstnání tedy dnes čeští občané mohou využívat celkem v 10 původních zemích EU tj. Irsko, Velká Británie, Švédsko, Portugalsko, Španělsko, Itálie, Lucembursko, Nizozemí, Finsko a Řecko. Přechodná období stále částečně uplatňují vůči České republice tyto státy z původní patnáctky EU: Německo a Rakousko³.

Přehodnocení situace v oblasti přechodných období proběhlo v roce 2009. Na základě tohoto přehodnocení situace byly zrušena přechodná období pro Českou republiku následujícími státy: Belgie a Dánsko. Pokud se zbylé státy, které vůči České republice uplatňují přechodná období, rozhodnou nadále přechodná období uplatňovat, konečným rokem pro ukončení přechodných období vůči 10 novým státům, které přistoupily do EU

³ Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Přechodná období pro volný pohyb pracovníků*. [on-line] last updated 4.5. 2009, [cit. 21.8. 2009] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1282#tab1>

v roce 2004, je rok 2011. To znamená, že nejpozději od tohoto data budou mít čeští občané právo volného pohybu po území EU bez jakýchkoliv omezení.⁴

Pro Rumunsko a Bulharsko, které přistoupily do EU v roce 2007 platí schéma přechodných období v podobě 3+2, což znamená, že první přehodnocení situace proběhne v roce 2010 a posléze 2012. Nejpozději v roce 2012 by jim tedy dle přístupových dohod mělo být umožněno volně pracovat v kterékoliv zemi EU. Jejich přístupové podmínky jsou tedy značně výhodnější než tomu bylo v případě nových členských států v roce 2004. Důvodem může být malý počet přistupujících států, které nemohou natolik ohrozit evropský trh, oproti 10 nových členů v roce 2004. Výhodou pro Rumunsko a Bulharsko mohly být i nevyplněné obavy ze zahlcení trhů původní patnáctky po přistoupení dalších deseti členů v roce 2004.

V rámci EU se uplatňuje tzv. princip komunitární přednosti, což znamená, že čeští občané mají přednost jako uchazeči o zaměstnání před uchazeči z třetích zemí.

Naplnění práva volného pohybu osob bylo plnohodnotně dosaženo dne 21. 12. 2007, kdy Česká republika vstoupila do Schengenského prostoru. Od této chvíle byly zrušeny pasové kontroly na hranicích a čeští občané se mohou volně pohybovat mezi hranicemi Schengenského prostoru bez zastavení. V rámci letů v Schengenském prostoru byly kontroly zrušeny 30.3. 2008. Celý Schengenský prostor spolupracuje v oblasti ochrany osobních údajů, konzulární, vízové a justiční propojenosti⁵.

Občané EU/EHP nemají přihlašovací povinnost při pobytu v České republice, ale zažádat o povolení k přechodnému pobytu mohou, pokud jsou v České republice zaměstnání déle než tři měsíce. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009)

3.1.1 Historický vývoj společné politiky zaměstnanosti EU

⁴ Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Přechodná období pro volný pohyb pracovníků*. [on-line] last updated 4.5. 2009, [cit. 21.8. 2009] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1282>

⁵ Zdroj: VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Schengen a Česká republika*. [on-line] last updated 3.9. 2009, [cit. 20.10. 2009] Dostupné z : <http://www.euroskop.cz/8750/sekce/priprava-cr-na-vstup-do-schengenu/>

Jakmile byla definována v rámci Společenství svoboda volného pohybu, jako dalším logicky navazujícím krokem, který rozšířil tuto základní svobodu, bylo právo na zaměstnání v ostatních členských státech. Aby mohlo být toto právo na zaměstnání plně aplikováno na konkrétní členské státy, bylo zapotřebí vzniku společné politiky zaměstnanosti, která by sjednotila politiky zaměstnanosti jednotlivých států.

Vývoj společné politiky zaměstnanosti má přitom své kořeny několik desítek let zpátky v minulosti. Prvním historickým milníkem zásadním pro formování politiky zaměstnanosti Evropské unie byly Římské smlouvy z roku 1957, které se staly zakládajícími listinami Evropského hospodářského společenství (EHS) a Evropského společenství pro atomovou energii. Tyto smlouvy byly zakládající pro společný trh členských zemí a volný pohyb osob, služeb a kapitálu v rámci Společenství.

Základní legislativou, z které vychází myšlenka volného pohybu pracovních sil v rámci celého Evropského společenství je vymezena v nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství. Tento dokument zakotvuje základní práva zaměstnanců Evropského společenství, kteří se rozhodli pracovat v jiné zemi EU. V oblasti historického vývoje společné politiky zaměstnanosti je tento dokument klíčový.

Jednotný evropský akt platný od 1.7. 1987 byl sjednán v souvislosti s dokončením jednotného vnitřního trhu a zvýšení konkurenceschopnosti a adaptability ekonomik celého Společenství (Kratochvíl 2008:14) Nová pravidla byla definována i v oblasti pracovních vztahů a sociální politiky – z tohoto hlediska hraje tento akt v rámci historického vývoje společné evropské sociální politiky významnou roli.

V roce 1993 vstoupila v platnost Maastrichtská smlouva. Jedná se o zakládající listinu Evropské unie. V tomto dokumentu byl formulován společný postup v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti.

Evropská unie si uvědomovala, že je třeba vypracovat detailní dokument, který by definoval strategii pro zvýšení zaměstnanosti a boje proti nezaměstnanosti. Za účelem tohoto cíle vznikla v roce 1993 Bílá kniha s názvem Růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost: výzvy a cesty vpřed do 21.století. Část této knihy byla věnována i

problematice vytváření nových pracovních míst, rovnosti mužů a žen v zaměstnání a celkovému zkvalitnění poskytovaných služeb úřady práce jednotlivých zemí.⁶

V roce 1997 vstoupila v platnost Amsterodamská smlouva, která měla za cíl doplnit a revidovat Maastrichtskou smlouvu a to sice v mnoha oblastech mezi něž patřila i sociální politika a politika zaměstnanosti.

Významným milníkem společné politiky zaměstnanosti v rámci Evropské unie se stal tzv. Lucemburský proces. Na základě výsledků jednání v tzv. lucemburském procesu se státy EU soustředují hlavně na strukturální reformu trhů práce. Cílem tohoto úsilí je zvýšení efektivity politiky zaměstnanosti pomocí zaměření se na problémové skupiny na trzích práce jednotlivých zemí, které představují například mladí pracovníci, ženy nebo lidé starší 50ti let. Na základě těchto procesů vznikly tzv. směrnice pro zaměstnanost (Employment Guidelines), které jsou postaveny na čtyřech pilířích: zaměstnatelnost, přizpůsobivost, rovné příležitosti a podnikavost. Úkolem členských zemí je každoročně sestavit Národní akční plán, kde jsou zahrnuty veškeré kroky, které v daném rozsahu byly učiněny. Důležitou podmínkou pro získání finanční podpory z Evropského sociálního fondu, je právě účast jednotlivých států na plnění cílů lucemburského procesu.

Na základě Barcelonského summitu z března 2002, si Evropská komise vytyčila za cíl zlepšení aktivní politiky zaměstnanosti jednotlivých členských zemí. Hlavní pozornost byla věnována zlepšení podmínek mobility, zaměstnatelnosti a adaptability a v neposlední řadě odstranění překážek, které by mohly bránit získání či udržení zaměstnání (jako je například nedostatečná síť mateřských škol atd.)

V roce 2000 vznikl ambiciózní plán stát se nejkonkurenceschopnější ekonomikou

⁶ Zdroj: ARCHIVE OF EUROPEAN INTEGRATION, UNIVERSITY OF PITTSBURGH. *Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century – White Paper. Parts A and B (93) 700 final/A and B, 5 December 1993. Bulletin of European Communities. Supplement 6/93*[on-line]. Last updated: 5.4. 2002 Dostupné z: http://aei.pitt.edu/1139/01/growth_wp_COM_93_700_Parts_A_B.pdf

podporovanou udržitelným hospodářským růstem, lepší nabídkou pracovních míst a vynikající sociální soudržností. K naplnění těchto cílů bylo mimo jiné třeba modernizovat evropský sociální model investic do lidského kapitálu a také podporou informačních a inovačních opatření, které povedou k dokončení vnitřního trhu. Nový strategický cíl Evropské unie byl podrobně rozpracován na zasedání Evropské rady v Lisabonu a posléze byl pravidelně na každoročních zasedáních Evropské rady vyhodnocen a dle potřeb či situace v národním hospodářství dále rozšiřován. V roce 2005 byly stanoveny nové cíle Lisabonské strategie, kde se prvotní pozornost klade na plnou zaměstnanost a ekonomický růst. Lisabonský proces byl dle Kratochvíla nazván podle místa schválení této strategie v Lisabonu na jaře 2000 (Kratochvíl 2008: 31).

Dalším důležitým dokumentem je bezesporu Zelená kniha, kterou vydala Evropská komise 22.11. 2006 s podtitulem „Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century“. Zelená kniha si klade za cíl identifikovat hlavní problémy související s pracovním právem v rámci EU. Pracovní právo se v rámci společenství musí stát více flexibilní s garancí optimální sociální ochrany (portál Europa: Green paper on modernising labour law). K dosažení těchto výzev je zapotřebí dostatečné flexibility, pracovní ochrany a vhodné segmentace trhu.

3.2 Principy politiky zaměstnanosti EU

Společná politika zaměstnanosti Evropské unie definuje vztah jednotlivých migrantů vůči dané zemi. Politika zaměstnanosti je v kompetenci jednotlivých států s tím, že by se jejich vlády měly řídit obecnými principy evropské strategie zaměstnanosti, které byly formulovány na lisabonském zasedání v roce 2000. Tato strategie je založena podle Winklera, Žižlavského eds (2004) na čtyřech základních pilířích.

- Pilíř 1: Zlepšení zaměstnatelnosti: soustřeďuje se na podporu aktivit, které podporují dosažení nezbytného vzdělání a odpovídající schopnosti k získání a udržení zaměstnání.

- Pilíř 2: Rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba pracovních míst: snaží se o zajištění co nejlepších podmínek pro založení a růst firem, které jsou zdrojem nových pracovních míst.
- Pilíř 3: Podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců: podporující zlepšení flexibility a inovace na pracovišti s cílem dosažení efektivity a konkurenceschopnosti
- Pilíř 4: Posilování politiky stejných příležitostí pro ženy a muže: vymýtit jakýkoliv projev diskriminace v souvislosti s přístupem ke všem druhům práce a mzdovým rozdílům mezi muži a ženami.

Na základě Lisabonské strategie vypracovala Česká republika Národní Lisabonský program, který vychází z cílů Lisabonské strategie. V Národním Lisabonském programu je stanoveno několik cílů, které charakterizují politiku zaměstnanosti v České republice. Jedná se především o zlepšení mobility občanů za prací v důsledku nerovnováhy nabídky a poptávky v jednotlivých regionech, větší smluvní volnosti v pracovně-právních vztazích, která by umožňovala flexibilnější organizaci práce a celkové zlepšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele. (Vláda ČR, 2005)

Pro lepší konkurenceschopnost zaměstnavatelů je třeba snížit zákonné nemzdové náklady práce v podobě stropů na sociální zabezpečení, které by se dle Národního lisabonského programu měly snižovat. Což v podstatě znamená, že se stanoví pro stanovený rok tzv.strop (určitá částka nad jejíž hranicí už zaměstnavatel není povinen platit sociální zabezpečení z dané sumy). Odvod pojistného je mu vypočítáván pouze z částky stanové jako strop sociálního zabezpečení. Tato částka by se přitom dle Národního Lisabonského programu měla neustále snižovat v roce 2007 byl tento strop stanoven na výši šedesátinásobku průměrné mzdy a v roce 2008 již byl strop snížen na čtyřicetinásobek průměrné hrubé mzdy (Vláda ČR, 2005)

Vláda také zpřísnila od 1.ledna 2007 podmínky nároku na dávky, novelizovaly se zákony o pomoci v hmotné nouzi a zákony o státní sociální podpoře. Jak vyplývá ze Zprávy o plnění cílů Národního Lisabonského programu z roku 2007 (Vláda ČR, 2007),

tyto reformy přispěly ke snížení rozpočtových výdajů a zároveň došlo k poklesu příjemců dávek, kteří byli začleněni zpět do pracovního trhu. Mezi další reformní kroky patří modernizace politiky zaměstnanosti, snížení nezaměstnanosti mladých do 25 let a pracovníků nad 57 let, prosazování rovných příležitostí žen a mužů, zvýšení profesní mobility efektivním systémem rekvalifikací, zvýšení participace starších osob na trhu práce a zjednodušením přístupu cizinců⁷ na trh práce (Vláda ČR, 2005)

Po zhodnocení výsledků v roce 2005 nedosahovala Lisabonská strategie příliš pozitivních výsledků, jelikož místo zlepšení konkurenceschopnosti EU, rozdíly v produktivitě a růstu společenství oproti jejím hospodářským partnerům se nadále prohlubovaly a tak muselo zákonitě dojít k přehodnocení výsledků Lisabonské strategie z jara 2000⁸. V roce 2005 byly stanoveny nové cíle Lisabonské strategie, jejímž obsahem jsou tři hlavní body: vize Evropské unie jako atraktivní místo pro investory z celého světa, podpora vzdělané společnosti (investice do lidského kapitálu za podpory Evropského sociálního fondu) a inovací směřujících k celkovému ekonomickému růstu a v neposlední řadě vytváření nových pracovních míst za účelem dosažení plné zaměstnanosti a efektivity pracovního trhu. V roce 2009 probíhá hodnocení stanovených cílů Lisabonské strategie pro léta 2005-2008 a zároveň se pracuje na přípravě nových cílů Lisabonské strategie, které by měly být implementovány po roce 2010.⁹

7 Za cizince je dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v platném znění považována fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem.

⁸ Zdroj: PORTÁL EVROPSKÉ UNIE. *Summaries of legislation*. [online] last updated 24.5. 2007 [cit. 2.2. 2008] Dostupné z: <http://europa.eu/scadplus/leg/en/s02315.htm>

⁹ VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Lisabonská strategie a vnitřní trh..* [online] last updated: 20.11. 2009, [cit. 17.12. 2009] Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/8742/sekce/lisabonska-strategie-a-vnitri-trh/> a http://cz.liberec-region.cz/lisabon/data/LS_new_cycle_2008_2010.pdf

3.3 Pracovní migrace

Obecně lze konstatovat, že migrace je velmi široký pojem, jímž se zabývá mnoho různých oblastí sociálních věd jako je například demografie, sociologie, ekonomie, historie atd. Migrace nemá díky svému širokému zásahu jednotnou teorii. Migraci lze charakterizovat jako příčinu a zároveň důsledek probíhajících změn v prostorovém uspořádání společnosti (Vojtková 2005).

Jak už bylo zmíněno výše, na pracovní migraci bylo vytvořeno bezpočet teorií, které se liší převážně tím, jak jsou v dané teorii chápány hlavní příčiny pracovní migrace. Pro komplexní studium pracovní migrace je zapotřebí vzít v úvahu poznatky z několika teorií najednou.

Jednou z teorií pracovní migrace je Push-pull teorie, která obsahuje dva hlavní faktory – push faktory a pull faktory, jak už ostatně vyplývá ze samotného názvu. Push faktory jsou příčiny a důvody, které „vytlačují“ migranty k odchodu za prací do zahraničí. Většinou jsou to negativní faktory. Pull faktory jsou naopak motivy, na základě nichž chtějí migranti v cílové zemi pracovat – pozitivní faktory (Vojtková, 2005). K migraci z mateřské země do cílové země dochází dle Lee (1969) až za těch okolností, kdy motivy migranta dosáhnou určité intenzity. Je přitom velmi těžké odhadnout, kdy je intenzita dostačující k migraci do cílové země. Záleží na mnoha prvcích jako jsou například objektivní a subjektivní překážky, vůle jedince, jeho subjektivní odhodlání atd. Tyto všechny faktory v samotném závěru ovlivňují skutečnou efektivitu migrace (Lee, 1969).

Další teorií je například makroekonomická teorie, která vysvětluje pracovní migraci z hlediska makroekonomických ukazatelů jako je míra nezaměstnanosti, rozdíl v příjmech mezi jednotlivými zeměmi atd.

Mikro teorie naopak sleduje pracovní migraci z hlediska jedince a jeho racionální kalkulaci užitku a výdajů ve stanoveném časovém horizontu. Cílem jedince je přitom maximalizace svého zisku. Tato teorie bere v potaz subjektivní hlediska motivace jedince k odchodu do zahraničí.

Historicko- strukturalistický přístup, který vychází z marxistické politické ekonomie chápe dle Vojtkové pracovní migraci jako mobilizaci levné pracovní síly (Vojtková, 2005).

Další teorií z mnoha existujících teorií pracovní migrace je teorie sítí, která poukazuje především na neformální sítě migrantů, vznikajícími osobními vazbami mezi migranty, které mohou vyústit ke vzniku různých komunit ať už sportovních, nábožensky orientovaných, politicky zaměřených či zájmově zacílených.

Všechny výše uvedené teorie pracovní migrace pracují s příčinami pracovní migrace, které by se mohly objevit v empirické části této práce a proto jsou zde zmiňovány.

Pracovní migraci lze podle Syrovátka (2003) rozlišit do několika typů v závislosti na charakteristice migrantů a forem výkonu jejich zaměstnání.

- migrace poptávková

Tento typ migrace je čistě motivován zájmem migranta pracovat v zahraničí. Migrant poptává pracovní příležitosti v zahraničí, na základě nichž se rozhodne pro pracovní uplatnění v určité zemi, která není jeho rodnou zemí (Vavrečková, 2003) Například se jedná o pracovní migraci českých občanů do Irska za účelem zlepšení jazykových znalostí, získání nových zkušeností a vyššího finančního ohodnocení.

- migrace pobídková;

Jedná se o migraci podporovanou státem. Stát sám vyzve pracovníky určité profese k vykonávání zaměstnání v jejich zemi. Například Německo získává kvalifikované odborníky určitých profesí na základě zelených karet (Vavrečková, 2003)

- migrace pobytová (dále lze dělit na: krátkodobou, dlouhodobou - celoživotní);

Migrant žije a pracuje v dané zemi. Zpravidla se za dlouhodobou pobytovou migraci bere delší pobyt v zahraničí než 2 roky (Vavrečková, 2003). Jedná se například o učitele francouzštiny pracujícího a žijícího v České republice.

- migrace dojížděková (tzv. pendlerská)

Tento typ migrace je charakteristický převážně pro příhraniční regiony. Migrant žije ve státě A a každý den dojíždí do státu B za prací. Tento typ migrace může mít dle vzdálenosti do zaměstnání každodenní charakter případně týdení charakter. Důležité je, že se tento jev opakuje v pravidelných časových intervalech (Vavrečková, 2003). V České republice jsou charakteristickými pendlery například občané žijící na Šumavě. Pendlerství do Rakouska je v tomto regionu velmi rozšířené.

3.4 Metody odhadu migračního potenciálu

Migrační potenciál lze definovat jako celkovou kapacitu osob, které mohou v časově nevymezeném období realizovat různé typy migrace do zahraničí a to sice pod vlivem různých ekonomických i neekonomických faktorů a různé míry pravděpodobnosti (Vavrečková 2005: 1). Migrační potenciál odhaduje v podstatě budoucí vývoj pravděpodobné migrace osob do zahraničí a z tohoto hlediska je v rámci analýzy pracovní migrace důležitou součástí této práce.

K odhadu migračního potenciálu se používají různé metody výzkumu, jejichž základní dělení je na makro studie a na mikro studie. Do makro studií lze zařadit ekonometrické modelování či predikce migračního potenciálu na základě minulých zkušeností (např. na základě minulého rozšíření EU). Do mikro studií naopak patří různé průzkumy typu terénních dotazníkových šetření (Vojtková, 2005) .

Každá z výše uvedených metod skrývá svá pro a proti.

- Ekonometrické odhady
- Odhady na základě minulých zkušeností
- Průzkumy

3.4.1 Ekonometrické odhady

Ekonometrické modelování je metoda, která odhaduje potenciál zkoumaného problému pomocí historických dat (Greene, 2003). Mezi rozhodující proměnné při sestavování ekonometrických modelů patří z hlediska migračního potenciálu za prací je nezaměstnanost v domácí i cílové zemi (určuje pravděpodobnost získání zaměstnání v cílové zemi), migrační toky do zemí EU 15 v předchozích letech (proxy proměnná určující náklady na migraci), rozdíly v příjmech, proměnné vyjadřující geografickou blízkost či kulturní rozdíly. Důležitou roli hraje nejen aktuální stav ale i předpokládaný vývoj (např. na trhu práce, v příjmech atd.) Právě interpretace předpokládaného budoucího vývoje např. v příjmech porovnávaných států značně ovlivní celý výsledek ekonometrických odhadů (Vavrečková, 2006: 14). Ekonometrické modelování naráží na problém chybějících historických údajů převážně nových členských států. Dalším problémem je, že pokud nové členské státy přeci jenom mají shromážděná historická data, lecky jsou tyto údaje neporovnatelné z historického hlediska s údaji původní EU 15. Například migrace v komunistických zemích byla oproti demokratickým státům v té době většinou nedobrovolná, způsobena politickými tlaky a ne skutečnou vůlí obyvatel odejít za prací do zahraničí.

3.4.2 Odhady na základě minulých zkušeností

Odhady na základě minulých zkušeností se v případě odhadu migračních toků vypočítávají jako tzv. výpočty pravděpodobnosti na základě historických událostí a z nich vyplývajících migračních toků. Migrační toky, které se realizovaly v minulosti, se tak stávají podkladem pro odhad budoucího vývoje. Nevýhodou této metody je, že migrace uvnitř jednoho státu většinou slouží jako analogický příklad pro odhad migrace

v jiných státech (Hendl, 2008: 320 - 344).

3.4.3 Průzkumy

Úkolem průzkumů je nejčastěji zjistit motivaci k pracovní migraci její vlivy a připravenost populace migrovat v budoucím období. Zpravidla se k tomuto účelu používá vzorek populace v rozmezí 2-4% z celkového počtu obyvatel v populaci věkového rozmezí 15-64 let. Při výběru reprezentativního vzorku populace se postupuje dvěma možnými způsoby: kvótním výběrem a náhodným výběrem. Kvótní výběr je založen na charakteristice jednotlivých rysů populace jako je věk, pohlaví, místo bydliště, vzdělání atd.), které mohou výrazně ovlivnit názory populace. Důležité je, aby kvótní výběr zahrnoval poměrné zastoupení všech výše zmíněných charakteristik podle toho, jak jsou zastoupeny v populaci dané země. Náhodný výběr je založen na předpokladu, že každý člen zkoumané populace má stejnou šanci se do výběrového vzorku respondentů dostat. Hlavním problémem průzkumů obecně je jejich vypovídací schopnost. Velmi často zde narážíme na otázku reálné pracovní migrace a přáním pracovní migraci uskutečnit. Ve skutečnosti se potom skutečné procento obyvatel, kteří se rozhodnou odjet za prací do zahraničí liší, jelikož mnoho respondentů zůstane ve svém rozhodování o pracovní migraci pouze na rovině teoretických úvah (Hendl, 2008:342).

4 Česká republika jako součást trhu práce Evropské unie

Členství v Evropské unii znamenalo velký zásah do českého trhu práce. Tato kapitola nastíní hlavní body, které zásadně ovlivňují trh práce po vstupu České republiky do EU. Přistoupení do Evropské unie změnilo například postavení ČR na politické úrovni. Česká republika již nemůže jednat zcela nezávisle, poněvadž se musí řídit směrnicemi, nařízením a doporučením Evropské unie. V praxi to znamená například akceptaci Lisabonské strategie, jejíž hlavní cíle byly vytyčeny v roce 2000 (Evropská komise,

2007), na základě níž byla vláda povinna vydat Národní Lisabonský program (Vláda ČR, 2005). Vzhledem k tomu, že Lisabonská strategie se stala velmi ambiciózní vizí budoucí prosperity EU, konkurenceschopnosti a plné zaměstnanosti, Česká republika se v rámci svých národních plánů musí snažit o naplnění této strategie (více viz. kapitola 3.2)

Vstup do Evropské unie přinesl České republice mnoho nových příležitostí, možností ale i povinností. Dopady vstupu do EU na český trh práce lze vnímat v několika základních dimenzích.

Politická dimenze

- Možnost podílet se na rozhodování Unie v oblasti politiky zaměstnanosti a pracovního práva
- Rozšíření práv občanů ČR o evropskou dimenzi.
- Princip rovnosti a zachování stejných podmínek pro všechny uchazeče o zaměstnání bez rozdílů jejich státní příslušnosti v rámci EU.
- Omezení suverenity státu v oblasti nezávislé tvorby legislativy spojené se zaměstnaností a pracovním právem. Nutnost dodržovat evropská doporučení a strategie (např. Lisabonská strategie)

Ekonomická dimenze

- Začlenění do vnitřního trhu EU (volný pohyb osob, zboží, kapitálu a služeb), uplatňování přechodných období ze strany EU, na druhé straně plné otevření
- českého pracovního trhu občanům EU včetně výhod Shengenského prostoru¹⁰

¹⁰ Shengenský prostor: Občané členských států, kteří jsou součástí Shengenského prostoru mohou svobodně překračovat státní hranice členských států bez pasových kontrol. (Členové Shengenského

- Hrozba odchodu kvalifikované pracovní síly do zemí EU a tím způsobený nedostatek odborných pracovníků v ČR (tzv. „odliv mozků“), který by mohl vyústit až v krátkodobou destabilizaci některých sektorů hospodářství.

Společenská dimenze

- Sdílení kulturních hodnot a kulturního bohatství jednotlivých států EU
- Získání společenského statusu občana EU – vnímání českého občana nejen jako příslušníka ČR, ale zároveň jako občana EU

4.1 Struktura politiky zaměstnanosti v ČR

Politika zaměstnanosti ČR je podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů soubor opatření (aktivních a pasivních), která upravují konkrétní situaci na trhu práce. Cílem těchto opatření je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti ČR vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a jednotlivé úřady práce. Pracovní migraci mezi jednotlivými evropskými státy řídí evropské služby zaměstnanosti (EURES), které jsou součástí státní správy členských států a zastoupeny místními výkonnými orgány politiky zaměstnanosti v dané zemi (úřady práce).

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je soubor opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Mezi nástroje APZ patří: rekvalifikace,

prostoru: 22 členských států EU + 3 nečlenské země Island, Norsko, Švýcarsko) Česká republika vstoupila do Schengenského prostoru od 21.7. 2007, kdy byly zrušeny kontroly na silničních hraničních přechodech, letištní kontroly v rámci Schengenu byly pro ČR zrušeny 30.3. 2008) Zdroj: <http://www.euroskop.cz/8750/sekce/priprava-cr-na-vstup-do-schengenu/>

investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování, překlenovací příspěvek, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 105, odst. 1, zákona č.435/2004).

Součástí APZ je mimo jiné také poradenství, podpora osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti. (§ 105, odst. 1, zákona č.435/2004)

Pasivní politika zaměstnanosti má v první řadě zmírňovat důsledky nezaměstnanosti, a to především hmotným zabezpečením nezaměstnaných.

4.2 Charakteristika trhu práce v České republice

Trh práce v České republice je do značné míry regionálního charakteru. Demografické, sociální a ekonomické podmínky vytvářejí určitá specifika, která zřetelně ovlivňují oblast zaměstnanosti, profesní a odvětvovou strukturu a rovněž míru nezaměstnanosti v jednotlivých krajích, která je výrazně vyšší v problémových oblastech jako je Moravskoslezský, Olomoucký, Ústecký kraj a v některých regionech i kraj Jihomoravský. Hodnocení trhu práce jako celku pak samozřejmě do jisté míry přehlíží regionální nesrovnalosti a problémy, které na českém trhu práce existují. Cílem této kapitoly je však nastínit vývoj a problémy trhu práce v České republice jako celku.

4.2.1 Úvod do problematiky

Na trhu práce se sice střetává nabídka s poptávkou, ale standardní mechanismy, které by poptávku s nabídkou vyrovnávaly, zde nefungují a proto je třeba trh práce regulovat státem.

Příčin je hned několik:

- Předmětem směny je práce, která je neoddělitelná od osobnosti člověka. Jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé mají různé preference a nerozhodují se vždy jen podle ekonomických kritérií.
- Citlivost mezd na změny v nabídce a poptávce jsou nižší než je tomu u jiných druhů zboží (Samuelson, 1995: 321)
- Vliv na vývoj mezd mají odbory, které kolektivně vyjednávají za své zaměstnance. Mohou mít pozitivní vliv na komunikaci mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ale na druhou stranu se mohou snažit o nepřijatelný nárůst mezd svých členů, což může negativně působit na rozvoj podnikání.
- Trh práce je charakteristický zásahy státu hlavně v oblasti stanovení minimální mzdy, stanovení délky povinné školní docházky, stanovení věku odchodu do důchodu atd.(Helísek, 2000: 227-238).
- Trh práce je do značné míry segmentován, což má za následek snížení vlivu konkurence na trhu práce a rozdíly ve mzdách různých profesních skupin pracovníků jednotlivých územích .

4.2.2 Trendy po roce 1990 – vývoj trhu práce

Vývoj na trhu práce je rozdělen z časového hlediska do několika etap dle klíčových událostí, které pro danou etapu byly charakteristické.

I. etapa 1990-1991

Prvním důležitým obdobím byla léta 1990-1991. V této době byla zahájena ekonomická reforma, cenová liberalizace a zároveň malá privatizace. Vzhledem k transformačním změnám došlo k prudkému poklesu výkonu ekonomiky a poklesu produktivity práce, což mělo za následek sníženou poptávku po pracovní síle. Z hlediska nezaměstnanosti byla tato etapa charakteristická spíše dobrovolnou nezaměstnaností. Aktivnější a podnikavější jedinci opouštěli svá dosavadní zaměstnání za účelem vlastního podnikání a přechodu do soukromých firem. Stát se snažil v této době regulovat mzdový vývoj na českém pracovním trhu (Odbor statistiky, zaměstnanosti a mezd, 2003: 184-5).

II. etapa: období 1992-1996

Po roce 1992 došlo k prudkému růstu terciálního sektoru. Toto období by se dalo označit jako druhou významnou etapou ve vývoji trhu práce po roce 1989. Oblast služeb nabízela stále více pracovních míst. Na druhou stranu došlo k velkému poklesu počtu pracovních míst celkově v rámci celé České republiky (zhruba o půl milionu) (Odbor statistiky, zaměstnanosti a mezd, 2003: 244-9). Zvýšil se počet ekonomicky neaktivních osob. Odchody starších osob do předčasných důchodů alespoň částečně uvolnily napětí na trhu práce. V České republice se objevil nový fenomén a tím byla nezaměstnanost. Jak vyplývá z dat Českého statistického úřadu poklesla zaměstnanost starších žen. S tím souvisí další fenomén vzniku sociálních skupin, které byly značně ohroženy na trhu práce (nekvalifikovaní, mládež a absolventi škol, ženy po mateřské dovolené, etnické skupiny, zdravotně postižení a osoby v předdůchodovém věku) a zároveň se objevily velké výkyvy v nezaměstnanosti v jednotlivých regionech. Trh práce požadoval od zaměstnanců stále větší adaptaci pracovních sil hlavně z hlediska soutěživosti, flexibility a odborné kvalifikace. Pracovní migrace cizinců se stala významnou součástí trhu práce (Odbor statistiky, zaměstnanosti a mezd, 2003: 155)¹¹. Celkový vývoj nezaměstnanosti v devadesátých letech ovlivnila do značné míry také restrukturalizace

¹¹ Pasivní politika zaměstnanosti: Pasivní podpora ze strany státu např. formou státní podpory v nezaměstnanosti.

fírem, rostoucí mzdové náklady, které nutily firmy propouštět nebo alespoň nepřijímat nové pracovníky a v neposlední řadě také nedostatek volných pracovních míst spojený s poměrně vysokými sociálními dávkami, které ve srovnání s minimální mzdou byly nepřiměřené a způsobovaly situaci, že některým nezaměstnaným se vyplatilo pobírat sociální dávky namísto zaměstnání, poněvadž po součtu všech sociálních dávek, na které měly nárok, dosahoval jejich příjem větší hodnoty než minimální mzda.

Konec této etapy završila oficiální žádost České republiky o členství v EU. Premiér Václav Klaus předal žádost ČR o vstup do Evropské unie 23. ledna 1996 v Římě¹².

III. etapa: 1997-2004

Třetí období počínající zhruba rokem 1997 odstartovalo další vlnu strukturálních změn na trhu práce spojenou s celkovou recesí ekonomiky. Míra nezaměstnanosti prudce stoupla. V roce 2000 dosáhla magické hranice 10%, což znamená, že se během 3 let téměř zdvojnásobila (Odbor statistiky, zaměstnanosti a mezd, 2003: 255). Český pracovní trh se v tomto období stal více soutěživým.

Většina profesí i odvětví, které byly před rokem 1990 uměle udržovány na primárním trhu práce (profese v hornictví, hutnictví a těžkém průmyslu - tedy fyzicky namáhavé, ale málo kvalifikované profese), prožily statusový pád. Tyto skutečnosti ovlivnily hlavně regiony prosperující dříve převážně z hutnictví a hornictví např. Ostravsko, Karvinsko atd. Díky tomu došlo k obrovským problémům například v Moravskoslezském kraji, který se potýká s vysokou mírou nezaměstnanosti, která je jedna z největších v České republice a kde je nutno zajistit nový příliv investic a dosáhnout celkové restrukturalizace trhu práce (Odbor statistiky, zaměstnanosti a mezd, 2003).

V červenci 1997 Evropská komise předložila program strategie rozšíření s názvem Agenda 2000 s posudky na 10 kandidátů ze střední a východní Evropy. 13. prosince

¹² Zdroj: PORTÁL EVROPSKÉ KOMISE V ČR. *Historie vstupu ČR do EU*. [on-line] last updated: 19.7. 2008, [cit. 14.1. 2009] Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/cr_eu/index_cs.htm

1997 rozhodla Evropská rada o oficiálním pozvání 11 kandidátských států ke vstupu do EU. Tzv. Lucemburský summit rozhodl, že v průběhu jara 1998 budou zahájeny přístupová jednání s Kyprem, Maďarskem, Polskem, Estonskem, Českou republikou a Slovinskem, tedy tzv. lucemburskou skupinou. Samotný proces rozšiřování byl zahájen v Bruselu za účasti ministrů zahraničí 15 členských a 11 kandidátských států včetně ČR 30. března 1998. Proces přípravy České republiky na členství v EU byl průběžně monitorován ze strany Evropské komise. Trh práce České republiky byl tedy v této etapě ovlivněn snahou o plnění přístupových kritérií pro členství v Evropské unii. Na poli trhu práce se jednalo například o plnění kritérií aktivní politiky zaměstnanosti, míry nezaměstnanosti atd. Celý proces přístupových jednání byl dovršen na Kodaňském summitu 12 – 13.12. 2002¹³.

IV. etapa: období po vstupu do Evropské unie (1.května 2004)

1.5. 2004 vstoupila Česká republika do Evropské unie, což lze charakterizovat jako další významnou etapu ve vývoji českého trhu práce. Občané České republiky mohou využívat práva volného pohybu osob a najít si uplatnění na trhu práce v kterékoliv členské zemi Evropské unie, která neuplatňuje vůči České republice přechodná období¹⁴. Také občané z jiných členských států EU, mohou svobodně pracovat a podnikat na území České republiky a využívat přitom stejných práv a povinností jako občané České republiky. Evropská unie ovlivnila také politiku zaměstnanosti České republiky, která navazuje na cíle a doporučení Evropské komise.

¹³ Zdroj: Portál Evropské komise v ČR. *Historie vstupu ČR do EU*. [on-line] last updated: 19.7. 2008, [cit. 4.2. 2009] Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/cr_eu/index_cs.htm

¹⁴Zdroj: EU. *Smlouva o přistoupení České republiky do Evropské unie*. . [on-line] last updated 22.4. 2009, [cit. 4.2. 2009] Dostupné z: : http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/6966/_s.155/705?docid=175

4.3 Aktuální charakteristika trhu práce v ČR

4.3.1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR

Jedním ze základních ukazatelů, který charakterizuje situaci na trhu práce je míra nezaměstnanosti. Pracovní migrace s mírou nezaměstnanosti nepřímo souvisí, protože vysoká míra nezaměstnanosti může negativně ovlivnit rozhodování migranta o odchodu do cílové země a naopak stoupající míra nezaměstnanosti může vést k pracovní migraci do zahraničí – ostatně jak už bylo zmíněno v rámci makroekonomické teorie pracovní migrace výše.

Jak lze vidět z grafu 2, kde můžeme srovnat příbytky a úbytky v míře nezaměstnanosti oproti roku 1994, situace v roce 2009 se přiblížila velmi těsně nejvyššímu výkyvu v nezaměstnanosti z roku 1999.

Dle Eurostatu (2009) je sice míra zaměstnanosti jen mírně nižší než v EU 15 (66,6% oproti 67,3 % průměru EU 15 v roce 2008) pohybuje se tedy přibližně ve stejném rozmezí jako v původní patnáctce zemí EU. Míra nezaměstnanosti se od poloviny devadesátých let zvyšuje a v roce 2004 dosahuje dle Českého statistického úřadu (2006) 8,3 % ve srovnání s rokem 1997 vzrostla téměř na dvojnásobek; v roce 2008 dosahuje míra nezaměstnanosti v ČR 4,4 % oproti 7,1 % EU 15 (Eurostat, 2009). Míra ekonomické neaktivity proti roku 1997 dále roste a s 30,1 % je zhruba na úrovni celé EU 15.

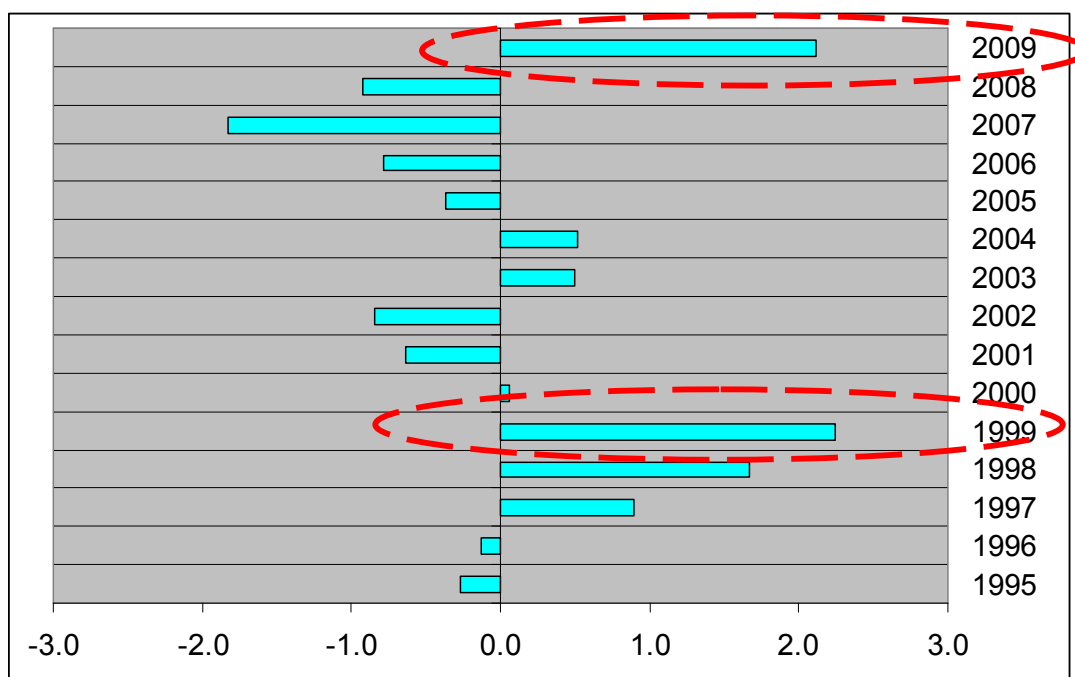
Podíl částečných úvazků je ve srovnání s EU 15 nesrovnatelně nižší. V zemích původní patnáctky je podle Českého statistického úřadu (2009) totiž tvoří 21 % oproti 4,9 %, které připadají na částečné úvazky v České republice.

Podíl dlouhodobě nezaměstnaných činní v ČR 2,2 % na celkové nezaměstnanosti v roce 2008, což je srovnatelné s výsledkem v EU 15, kde tento podíl dosahuje 2,6%. Dlouhodobá nezaměstnanost v ČR má však stále narůstající tendenci (Eurostat, 2009).

Stručně shrňme situaci na trhu práce od devadesátých let až do současnosti. Toto období charakterizoval mírný vzrůst počtu obyvatel České republiky ve věku nad 15 let a v

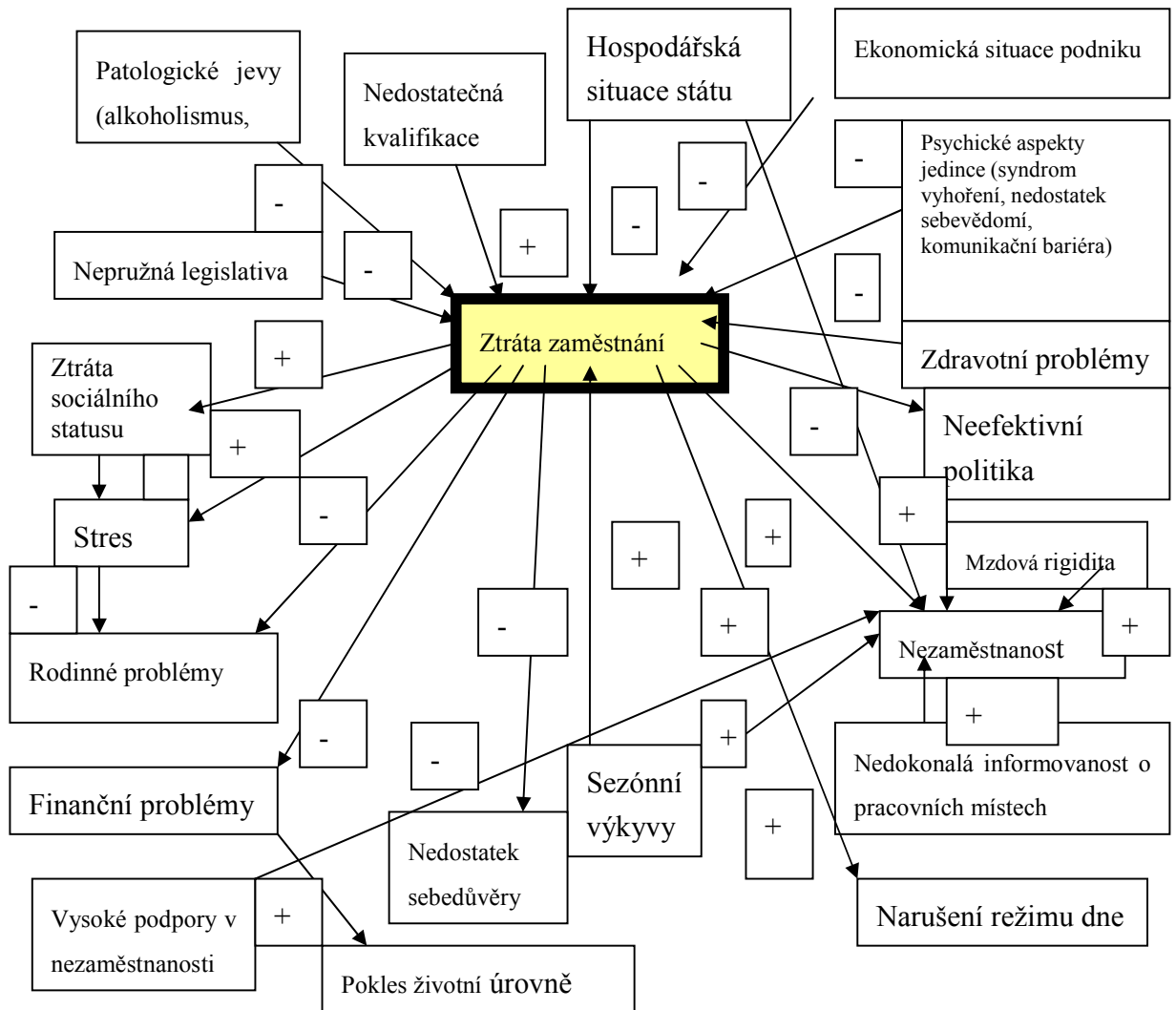
souladu s tím i rostoucí podíl pracovní síly. Na trhu práce se objevovaly silné poválečné ročníky a silné ročníky sedmdesátých let. V důsledku ekonomické transformace se mírně snižovala míra zaměstnanosti a míra ekonomické aktivity obyvatelstva; naopak rostl počet ekonomicky neaktivních a nezaměstnaných a klesal počet volných pracovních míst. Český trh práce je již dlouhodobě velmi neflexibilní ve srovnání s EU v tvorbě pracovních příležitostí na částečný úvazek.

Graf 2: Časová řada základních ukazatelů VŠPS (údaje se vztahují k osobám ve věku 15 let a starším) Míra nezaměstnanosti % - Příbytek nebo úbytek oproti roku 1994



Zdroj: Český statistický úřad

Kognitivní mapa – ztráta zaměstnání:



Zdroj: Autor

Ztráta zaměstnání má několik příčin i důsledků. Ačkoliv ztráta zaměstnání zdánlivě nesouvisí přímo s pracovní migrací, jak je vidět z kognitivní mapy níže, svou roli hraje například mzdová rigidita či nedostatečná informovanost o pracovních místech a to už jsou příčiny, které s pracovní migrací úzce souvisí. Například mzdová rigidita v rámci makroekonomické teorie pracovní migrace ovlivňuje migrantovo rozhodnutí o odchodu do zahraničí. Nedostatečná informovanost o pracovních místech v dané zemi může pracovní migraci ovlivňovat v negativním slova smyslu. Abychom si lépe uvědomili,

jaké jsou vazby mezi jednotlivými faktory, které v konečném důsledku ovlivňují ztrátu zaměstnání, uvádím níže kognitivní mapu, která graficky tyto faktory znázorňuje.

4.3.2 Swot analýza trhu práce v České republice

Pro grafické znázornění hlavních problémů a výzev trhu práce v České republice jsem zvolila SWOT analýzu, protože se domnívám, že definováním hlavních silných, slabých stránek a hrozeb i příležitostí, nám pomůže lépe vymezit klíčová témata, kterými by se měl trh práce ve své budoucí strategii zabývat. Níže tedy uvádím SWOT analýzu trhu práce v České republice.

Na základě SWOT analýzy trhu práce v České republice uvedené níže bych zvolila pro budoucí strategické plánování MIN-MAX strategii. Doporučuji se soustředit na minimalizaci slabých stránek a naopak na maximalizaci příležitostí uvedených ve SWOT analýze. Cílem MIN-MAX strategie je v první řadě zlepšení situace na trhu práce, vyšší konkurenceschopnost, nižší nezaměstnanost, informovanost uchazečů o zaměstnání o všech možných a dostupných možnostech, které trh práce nabízí a celková vyšší flexibilita pracovního trhu.

Silné stránky :

- Míra nezaměstnanosti pod úrovní původní EU 15
- Trh práce ČR jako součást evropského trhu práce
- Možnost pracovat v Evropské unii bez pracovního povolení
- Dotace a možnost čerpání finančních prostředků z Evropské unie
- Fungující systém veřejných a soukromých škol
- Široké spektrum výběru vysokých škol
- Rozmanité možnosti zprostředkování zaměstnání – úřady práce, pracovní agentury, internet, tisk, evropské služby zaměstnanosti, školy
- Evropská databáze volných pracovních míst

Slabé stránky:

- Regionální rozdíly trhu práce v ČR způsobující regionální nezaměstnanost
- Nárůst podílu dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce
- Nedostatečná investice českých firem do vzdělávání a rozvíjení svých zaměstnanců
- Nedostatečná reakce vzdělávacího systému na aktuální potřeby trhu
- Nízká mobilita za prací
- Strnulost pracovních úvazků – nízká míra využívání částečných úvazků
- Nedostatečné integrační programy pro členy menšin
- Nízká dynamika trhu práce
- Nedostatečná integrace sociálně slabých skupin ohrožených exkluzí
- Nedostatečná účinnost APZ (aktivní politiky zaměstnanosti) na dlouhodobou nezaměstnanost
- Nepružný systém financování APZ
- Nízká adaptabilita firem pro potřeby trhu
- Nedostatečná jazyková vybavenost zaměstnanců

Příležitosti :

- Aktivnější vládní podpora malých a středních podniků při zavádění vnitropodnikového vzdělávání
- Efektivnější aktivní politika zaměstnanosti
- Rozvoj lidského kapitálu – kvality pracovních sil
- Větší využívání finančních prostředků z Evropských fondů
- Zavedení striktnějších povinností pro nezaměstnané – účel aktivní hledání nového zaměstnání
- Rozpracování systému celoživotního vzdělávání
- Navýšení rozpočtu na aktivní politiku zaměstnanosti (nyní jsme pod průměrem EU)
- Dosažení vyšší produktivity práce
- Rozvoj rekvalifikačních programů a větší informovanost o nich
- Zvýšení vysokoškolsky vzdělaných osob (český trh práce je pod průměrem EU)
- Větší informovanost absolventů o evropských službách zaměstnanosti – možnosti práce v zahraničí a jeho zprostředkování
- Pracovní migrace do zahraničí

Hrozby:

- Růst kriminality související s nárůstem nezaměstnanosti
- Ekonomická recese, která zvyšuje míru nezaměstnanosti
- Postupný zvyšující se počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých
- Rozvoj nezákonných forem zaměstnání
- Možnost růstu počtu zaměstnaných na dobu určitou
- Odliv vysokoškolských doktorandů za prací do zahraničí
- Růst nákladů na systém sociálního zabezpečení
- Dominantní zaměstnavatel v menších regionech – úpadek zaměstnavatele – růst nezaměstnanosti v regionu

4.4 Evropské služby zaměstnanosti a ČR

Jedním z výzkumných otázek položených v úvodu práce je otázka efektivnosti a využitelnosti Evropských služeb zaměstnanosti občany EU pracujícími v ČR. Evropské služby zaměstnanosti (EURES) slouží jako informační a poradenský systém, který shromažďuje informace o volných pracovních místech v rámci EU/EHS¹⁵ (Správa služeb zaměstnanosti, 2004: 4-9) a tím přispívá k mobilitě pracovních sil a větší pružnosti evropského trhu. To znamená, že poskytuje v první řadě služby občanům, kteří chtějí pracovat nebo už pracují v jiné členské zemi a také zaměstnavatelům, kteří uvažují o zaměstnancích z jiných zemí EU/EHP. EURES tedy po vstupu do Evropské unie znamenal pro Českou republiku klíčový nástroj na podporu pracovní migrace mezi členskými státy EU a Českou republikou. Systém EURES hraje klíčovou roli v rámci podpory pracovní migrace mezi členskými státy Unie.

V případě zájmu o poradenství či informace může uchazeč/klient oslovit kterýkoliv úřad práce, kde mu sdělí vše související s prací v zemích Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru.

Druhý způsob, jak získat bližší informace je portál na podporu pracovní mobility v zemích EU, který nabízí široký zdroj informací od volných pracovních míst až po životní podmínky, legislativu a odkazy na důležité instituce v jednotlivých členských zemích¹⁶.

¹⁵ EU se skládá z 27 členů (tj. 15 původních členských států Belgie, Lucembursko, Nizozemí, Itálie, Španělsko, Portugalsko, Řecko, Rakousko, Švédsko, Velká Británie, Německo, Francie, Dánsko, Finsko, a Irsko) + 10 nových členů, kteří přistoupili v květnu 2004 (tj. Česká republika, Slovensko, Slovinsko, Polsko, Lotyšsko, Litva, Malta, Kypr a Estonsko) + 2 noví členové Rumunsko a Bulharsko od 1.1. 2007. EHS se skládá z členů EU + Norsko, Lichtenštejnsko a Island. Součástí sítě EURES je i Švýcarsko.

¹⁶ Adresa zní: <http://europa.eu.int/eures>

4.4.1 Činnosti sítě/systému EURES a jejich financování¹⁷

Koordinační úřad EURES vydává každé tři roky směrnice (EURES Guidelines), které popisují cíle a priority na dané období.

Hlavními prioritami dle Guidelines je v souvislosti s rozšířením EU nabízet dostupné aktuální informace o právech zaměstnanců na volný pohyb během přechodného období po rozšíření EU, zapojení sítě EURES do hlavního proudu aktivit veřejných služeb zaměstnanosti, poskytovat služby EURES všem občanům, kteří jsou členy EURES, aktivně oslovovat zaměstnavatele a nabízet podporu a pomoc s mezinárodním náborem. Důraz je kladen také na silnou podporu rozvoje přeshraničních pracovních trhů¹⁸.

Finanční příspěvky posílá Evropská komise na Ministerstvo práce a sociálních věcí a odtamtud dále na jednotlivé úřady práce.

Členské státy si sestavují podle směrnic EURES cíle, priority a způsoby rozvoje sítě EURES na národní úrovni (European Commission of employment and social affairs, 2003 : 42 – 54). Nechybí ani rozpočtová část. Tam jsou uvedeny předpokládané žádosti o příspěvky na aktivity z Evropské komise na dané tříleté období.

Plány aktivit sestavují v ČR EURES poradci ve spolupráci s dalšími pracovníky (např. linií manažeři). Konečné schválení a odeslání Evropskému koordinačnímu výboru (EURESCo) má na starosti EURES manažer. EURESCo vypracuje pro EURES manažera vyhodnocující zprávu efektivnosti a správnosti plánů aktivit.

¹⁷ Zdroj: SPRÁVA SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI. *Interní manuál EURES v systému správy služeb zaměstnanosti České republiky*. Praha: EURES Česká republika – směrnice EURES, 2004. 152 s.

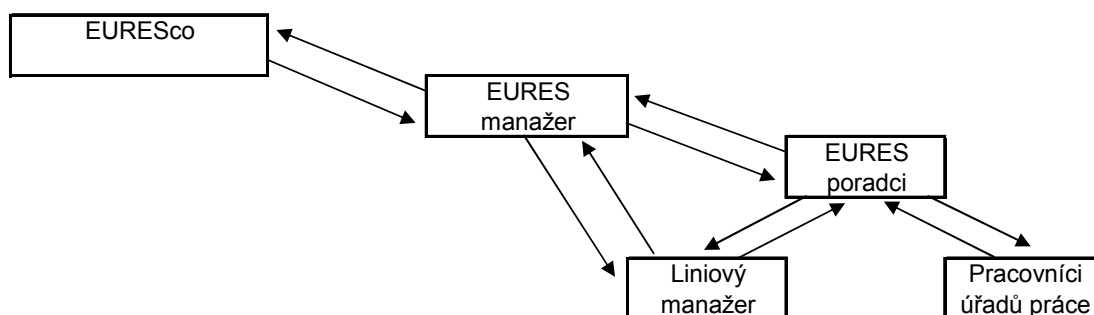
¹⁸ Podpora přeshraničních trhů probíhá pomocí partnerství EURES-T, které se skládá s příhraničních partnerů, v jejichž zájmu je podpora mobility pracovních sil v daných příhraničních regionech.

4.4.2 Organizační struktura a působnost EURES¹⁹

System EURES zahrnuje:

členy EURES (Evropská komise zastoupená pracovní skupinou EURESCO: provádí analýzy geografické a profesní mobility, formuluje přístupy a vhodné úpravy na podporu spolupráce a koordinace mezi členskými státy, dohlíží na dodržování části II nařízení (EHS) č. 1612/68), veřejné služby zaměstnanosti členských zemí EU/EHP + Švýcarska), partnery EURES (odborové svazy, organizace zaměstnavatelů, místní a regionální úřady).

Organizační struktura EURES v evropském měřítku:²⁰



Zdroj: (Správa služeb zaměstnanosti, 2004)

Do pole působnosti sítě EURES patří: poradenská činnost spojená s mobilitou pracovníků, sledování profesí, které jsou na trhu práce nedostatkové nebo nadbytečné,

¹⁹ Zdroj: SPRÁVA SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI. *Interní manuál EURES v systému správy služeb zaměstnanosti České republiky*. Praha: EURES Česká republika – směrnice EURES, 2004. 152 s.

²⁰ Zdroj: SPRÁVA SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI. *Interní manuál EURES v systému správy služeb zaměstnanosti České republiky*. Praha: EURES Česká republika – směrnice EURES, 2004. 152 s.

rozpoznávání překážek volného pohybu pracovníků na trhu práce, sledování nabídky a poptávky na trhu práce, činnost v rámci EURES – T partnerství.²¹

Cílem celého systému EURES je informovat o pracovních příležitostech v členských zemích a životních podmínkách v dané zemi, monitorovat situaci na trhu práce, podporovat mobilitu pracovníků v rámci EU/EHP + Švýcarska.

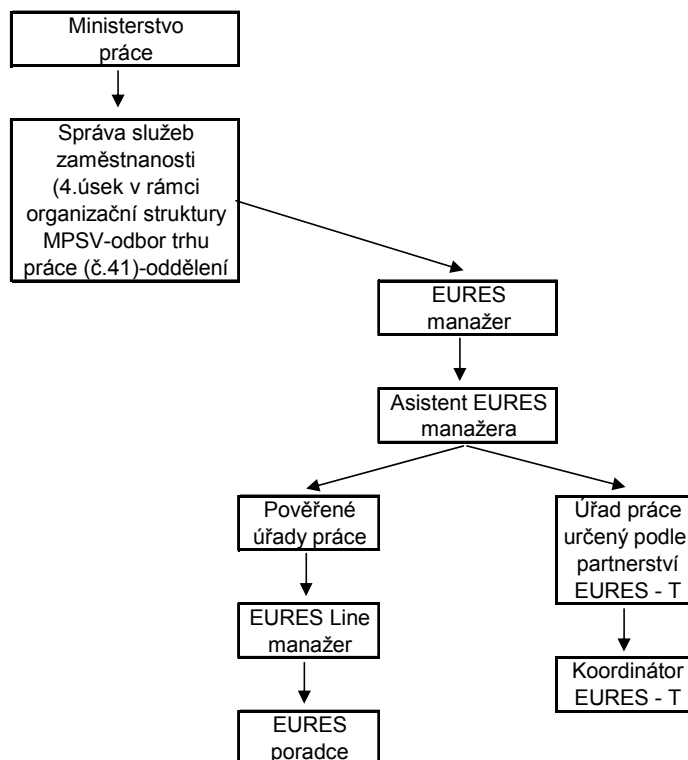
4.4.3 Propagace sítě EURES

Cíle v oblasti EURES v ČR by měly být v souladu s cíli evropské strategie zaměstnanosti. Je důležité, aby se služba EURES stala standardní službou poskytovanou všemi úřady práce v zemi. Nutné je tedy, aby pracovníci veřejných služeb zaměstnanosti k tomu určení, byli řádně vyškoleni. EURES manažer musí dbát na rozvoj lidských zdrojů v oblasti EURES a usilovat o organizaci školení a seminářů na národní úrovni, protože kvalitní lidské zdroje s patřičnými znalostmi a schopnostmi jsou základem pro úspěch propagace systému v dané zemi a zvýšení povědomí o službách EURES.

Hlavní propagační materiály vydává Koordinační úřad EURES a na základě nich si každá země utváří své vlastní propagační materiály.

²¹ Eures T – partnerství: Jedná se o přeshraniční partnerství specializovaná zejména na podporu pracovní mobility v příhraničních oblastech. (<http://www.noviny-mpsv.cz/files/clanky/346/200404.pdf>)

4.4.4 Interní komunikace a předávání informací²²



Zdroj: (Správa služeb zaměstnanosti, 2004)

EURES manažer: Reprezentuje službu EURES ČR. Je odpovědný za funkčnost systému v zemi. Má odpovědnost za plánování a kontrolu aktivit a poskytuje zprávy o činnosti EURES v ČR. Dbá o podporu integrace služeb EURES v rámci úřadů práce. Je nejvyšším odpovědným pracovníkem za systém EURES v zemi.

EURES poradci: Působí na úřadech práce. Vždy musí být jeden EURES poradce na daný kraj. Jsou hlavní hybnou silou celého systému. Mají mnoho kompetencí. Mezi

²² Zdroj: Správa služeb zaměstnanosti. Interní manuál EURES v systému správy služeb zaměstnanosti České republiky. Praha: EURES Česká republika – směrnice EURES, 2004. 152 s.

jejich hlavní úkoly patří propagace sítě, pomoc zájemcům, kteří chtějí pracovat v jiné členské zemi, sledování situace na trhu práce v kraji, poradenství a informační servis nejen pro české ale i zahraniční zájemce o práci v ČR, kteří patří mezi členské státy, informace o přechodných opatřeních, spolupráce se zaměstnavateli za účelem nabídky služeb, organizace náborů atd.

Odpovídají také za informovanost kontaktních osob úřadů práce v jejich kraji a spolupracují s nimi. Podporují šíření informací o službách EURES pomocí školení, které poskytnou ostatním zaměstnancům úřadu práce, dále spolupracují s kolegy úřadu práce, kteří jsou odpovědní za statistiky, analýzy, monitoring, právní poradenství a oblasti sociálního zabezpečení.

Linioví manažeři: Je to spojovací článek mezi EURES manažerem a EURES poradci. Liniový manažer je nadřízeným EURES poradci. Jedná se například o vedoucího odboru na úřadě práce, pod kterým je EURES poradce zařazen. Liniový manažer podporuje rozvoj spolupráce v rámci EURES mezi všemi odděleními úřadu práce, spolupracuje s EURES manažerem při přihlašování poradců na základní školení Evropskou komisí atd.

Kontaktní osoby EURES: Jejich úkolem je šířit základní informace mezi občany. Působí na úřadech práce, kde nejsou EURES poradci - čili na okresních úřadech práce. Základními informacemi se rozumí: základní informace v oblasti služeb EURES, základní informace o přístupu k databázím a zadávání dat, základní informace v oblasti pracovní mobility, základní informace o životních a pracovních podmínkách v jiných zemích EU/EHP a Švýcarska. Na základě konkrétního doporučení EURES poradce šíří propagaci a nabízí své služby směrem k zaměstnavatelům. Je třeba podotknout, že kontaktní osoby úřadů práce nemají v náplni práce pouze činnosti související s EURES, ale většinou mají jinou – hlavní náplň pracovní činnosti a 50% někdy i více (dle potřeby) věnují úkolům spojených se systémem EURES (Správa služeb zaměstnanosti, 2004: 93)

4.4.5 Spolupráce v rámci systému EURES na mezinárodní úrovni

Je zajišťována pomocí EURES manažera, EURES poradců a internetové databáze. Důležitá je komunikace s EURES poradci jiných členských států. Každý EURES poradce se specializuje na vybranou členskou zemi tak, aby se dosáhlo kompletních a detailních informací o každé členské zemi.

4.4.6 Kritéria kvality poskytovaných služeb systémem EURES

Cílem celé sítě EURES jsou v rámci činnosti EURES poradců služby orientované na klienta. Informace, o které má klient zájem, se podávají v co nejkratším možném termínu, buď poštou, emailem nebo při osobní schůzce (pokud má klient více dotazů). Služby EURES poradců jsou poskytovány zdarma a mají na ně právo všichni členové EU/EHP a Švýcarska.

Základním úkolem kromě poradenství a sdělování informací EURES poradci je zprostředkovat volná pracovní místa svým klientům v ostatních partnerských zemích. K tomu slouží již zmiňovaná internetová adresa: <http://europa.eu.int/eures>, kde se nalézá kompletní nabídka volných pracovních míst v členských zemích EURES. Informace v této evropské databázi musí splňovat standardy kvality pro aktuálnost a ověřenost všech zveřejněných údajů.

Pro přímé nabídky pracovních pozic zaměstnavatelů z ČR směrem k ostatním členům je třeba splňovat kritéria českého pracovního práva a v neposlední řadě zaměstnavatelé musí být prověřeni (nemají žádné závazky vůči státu, jsou bezúhonní, není na ně vyhlášen konkurz atd.). Jejich pracovní nabídky mohou být EURES poradci v ČR poslány přímo EURES poradcům v dané zemi nebo se po ověření EURES poradcem automaticky sehrávají do databáze volných míst v rámci evropského portálu EURES.

Obecně musí nabídka volného pracovního místa před zveřejněním obsahovat základní údaje a informace podle národní legislativy (kontaktní adresa, popis pracovní pozice, místo výkonu práce, nesmí obsahovat žádné diskriminační prvky atd.) (Správa služeb zaměstnanosti, 2004: 103-124).

4.4.7 Žádost o pracovní místo v rámci systému EURES

Prvním kritériem pro úspěšné zařazení mezi vhodné kandidáty na nabízenou pracovní pozici je odpovídající profesní profil kandidáta. Co se týče formátu žádosti, je třeba podotknout, že je stanoven evropský formát životopisu, podle kterého by měl uchazeč svou žádost sestavit. Evropský formát životopisu najde každý klient na národních internetových stránkách EURES ČR <http://portal.mpsv.cz/eures>. U žádostí, kde poskytuje EURES poradce klientovi poradenství s tímto související, bude zajištěno, aby byl klient informován o výsledku výběrového řízení, průběhu pohovorů atd.

Jelikož by měly být veškeré služby EURES co nejvíce dostupné, uchazeč si může podat žádost zcela sám bez pomoci EURES poradce a to prostřednictvím výše zmiňovaných internetových stránek systému EURES a nebo pokud nemá volný přístup na internet na kterémkoliv úřadě práce s obslužným kioskem, kde jsou stránky EURES k dispozici.

Pro plnění svých úkolů musí mít EURES poradce dostatečné technické vybavení. Proto je požadované vybavení stanoveno kritérii kvality. EURES poradce musí mít neomezený přístup na internet, telefonní linku s možností volání do zahraničí, počítač s programy MS Office a přidělenou oficiální emailovou adresu vedenou v databázi EURES poradců. Prostřednictvím této emailové adresy komunikuje s řídicími orgány, EURES poradci z jiných zemí i ČR a hlavně občané se prostřednictvím emailu mohou zeptat na informace ohledně EURES, které je zajímají a EURES poradce je povinen na tyto dotazy co nejrychleji odpovědět (Správa služeb zaměstnanosti, 2004: 131-139).

4.4.8 Monitoring a kontrola efektivnosti EURES²³

²³ Zdroj: Správa služeb zaměstnanosti. Interní manuál EURES v systému správy služeb zaměstnanosti České republiky. Praha: EURES Česká republika – směrnice EURES, 2004. 152 s.

Rozlišujeme monitoring interní a externí. Interní monitoring zabezpečuje kontrolu veřejných služeb zaměstnanosti v ČR.

Externí monitoring zjišťuje efektivnost vynaložených prostředků Evropskou komisí a efektivnost služeb EURES v jednotlivých členských zemích. Tato kontrola se provádí každé tři roky Evropskou komisí formou vypsání tzv. Tendru pro evaluaci aktivit EURES²⁴.

5 Migrační potenciál České republiky

Pracovní migrace se stala po vstupu do Evropské unie aktuální problematikou. Vzhledem k tomu, že došlo k otevření hranic České republiky pro ostatní státy Evropské unie, vznikly obavy z možného vysokého přílivu pracovníků (převážně ze zemí východního bloku, které vstoupily do Evropské unie spolu s Českou republikou). Strach z neúnosného přílivu pracovních sil ze zemí přistoupivších do EU v roce 2004 panoval také mezi zeměmi původní patnáctky, kde velmi často sáhly po přechodných obdobích²⁵. V ČR obecně není příliš rozvinutá tradice migrace za prací (Kotýnková, 2006), ale v období, kdy členské státy EU jsou schopny nabídnout našim odborníkům výrazně lepší podmínky, lze určité riziko "odlivu mozků" brát v úvahu. Migrační potenciál se proto stal velmi sledovaným ukazatelem možné pracovní migrace do zahraničí.

5.1 Analýza migračního potenciálu před vstupem do EU

Tato kapitola by měla nastínit situaci vývoje migračního potenciálu na českém pracovním trhu před vstupem do Evropské unie. Jelikož je migrační potenciál problematicky odhadnutelným pojmem, který nám podává představu o možném

²⁴ Tendr pro evaluaci aktivit EURES (Evaluation of the EURES Activities, EC Tender No VT/2003/056).

²⁵ viz kapitola 3.1.

budoucím vývoji pracovní migrace pomocí několika různých metod, tato kapitola se bude zabývat zjištěním tohoto potenciálu formou dotazníkového šetření tedy metodou průzkumů. Kapitola je zpracována na základě výzkumů Českého statistického úřadu a Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí. Na závěr je přidáno vlastní dotazníkové šetření, které vzhledem k možnostem této práce, slouží jako doplnění oficiálních výzkumů.

- **Terénní výzkum pracovní migrace českých občanů do zahraničí (Vavrečková, 2003)**

V roce 2003 proběhl rozsáhlý terénní výzkum pracovní migrace českých občanů do zahraničí. Sběrem dat byla pověřena renomovaná mezinárodní agentura SOFRES-FACTUM. Šetření probíhalo metodou FACE to FACE v domácnostech respondentů. Vzorek zahrnoval 1 101 dotázaných ve věku od 18 do 60 let. Územně byl rozvržen na celé území ČR vč. příhraničních okresů.

Výzkumná otázka zněla: *Zamýšlíte získat pracovní uplatnění v zahraničí?*

V tomto případě byla sledována míra všeobecné pracovní migrace, tj. souhrn všech pozitivních postojů vč. migračních úvah zcela nezávazných .

Dle Vavrečkové (2003) z celkového počtu 1101 respondentů vyjádřilo 195 z nich (což je 17,5 %) pozitivní postoj k migraci, z toho 7,6 % uvažovalo o pracovním uplatnění v cizině zcela hypoteticky, 5 % s jistou pravděpodobností a pouze 1.6 % vidělo své pracovní uplatnění jako zcela reálný předpoklad vývoje jejich budoucí kariéry.

První výzkum věnující se problematice potenciální migrace vznikl v roce 2000 ve spolupráci Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu. Toto šetření se uskutečnilo v domácnostech vedoucích deník rodinných účtů²⁶ zahrnující

²⁶ Deník rodinných účtů: Na jeho základě se vede statistika rodinných účtů, což je pravidelné výběrové šetření

členy ve věku 18 – 60 let. Dotazováno bylo 4 770 osob. Následující tabulka nabízí zajímavé srovnání migračního potenciálu v letech 2000/2003.

Tabulka č. 2: Reálnost migračních snah; srovnání rok 2003/2000. „Učinili jste již konkrétní kroky, abyste mohl(a) v zahraničí pracovat?“

č.	Varianty odpovědí	2000		2003	
		dotázaných	%	dotázaných	%
1.	Nedělám nic, není to aktuální	403	59	84	43
2.	Zatím nedělám nic, ale chystám se k tomu	196	29	62	32
3.	Obstaral jsem si potřebné informace	56	8	31	16
4.	Získal jsem příslib prac. místa	22	3	11	6
5.	Žádost o povolení k pobytu a prac.povolení	2	0.3	6	3
6.	Postaral jsem se o bydlení	2	0.3	1	0.
	Celkem	681	100%	195	100%

Zdroj dat : VÚPSV (Vavrečková, 2003)

Migrační záměr dotázaných najít si práci v zemích EU zůstal v roce 2003 stejně jako v roce 2000 pouze teoretický (po sečtení odpovědí 1 a 2 a zaokrouhlení činní tento podíl

zaměřené na informace o peněžních a naturálních příjmech, vydáních a spotřebě v domácnostech (rodinách).
(www.czso.cz)

v roce 2000 necelých 89% a v roce 2003 je tento podíl 75%).Převládá tedy pasivní postoj k migraci 75 %, který výrazně převládal i v roce 2000 (89%).

Informovanost o pracovních možnostech v zahraničí a možné migraci za prací se zvýšila oproti roku 2000 téměř o polovinu (po zaokrouhlení z 8% v roce 2000 na 16% v roce 2003). To si lze vysvětlit velkou mediální diskuzí nad budoucími možnostmi, které jsou spjaty se vstupem do EU. Získání informací o pracovních příležitostech v zemích EU bylo tedy do značné míry snazší, než tomu bylo v roce 2000.

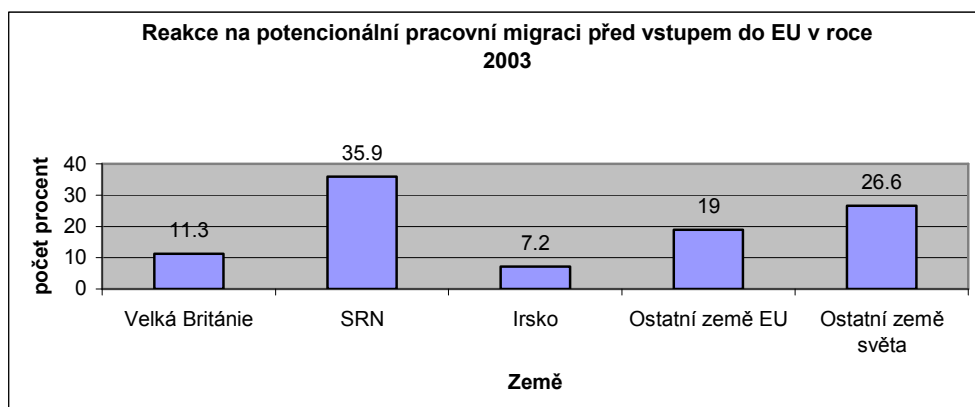
Oproti roku 2000 vzrostl podíl respondentů s příslibem pracovního místa v zahraničí a podíl dotázaných, kteří si již dokonce zažádali o pracovní povolení v zemích EU a tudíž reálně počítají s myšlenkou pracovní příležitosti v zemích EU.

Impulsem pro trvalou migraci je viděna vyššího výdělku a s tím spojená vyšší životní úroveň. Nelze však opomenout i mimoekonomické motivy osobní, rodinné, partnerské, světonázorové a také možná nedůvěra v budoucí ekonomický rozvoj vlastní země.

Z tohoto hlediska je nedůvěra v uspokojivé ekonomické podmínky v naší zemi poměrně velká (65,5% dotázaných by chtělo zůstat v zahraničí déle než jeden rok).

Krátkodobé zahraniční pobyty jsou zase více motivované touhou po poznání nové kultury, získání nových zkušeností, zdokonalení se v jazyce apod.

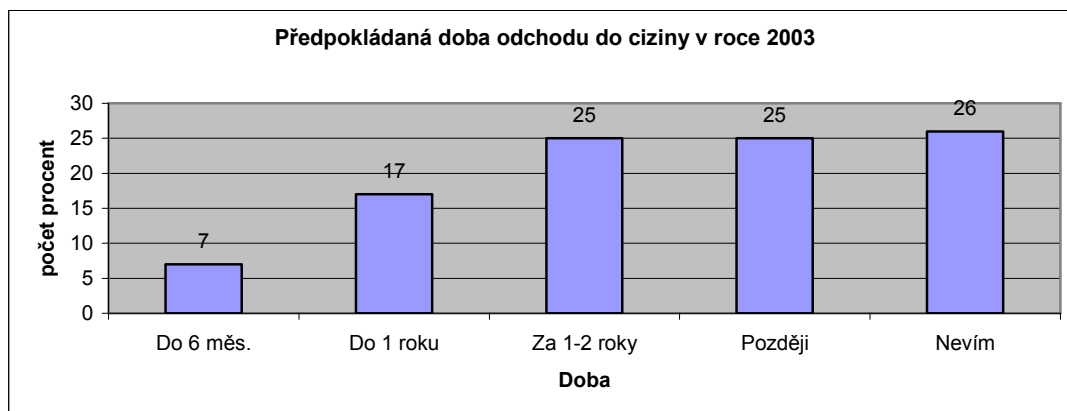
Graf č. 1: Do kterých zemí chtějí potenciální migranti nejvíce vycestovat? (v %)



Zdroj dat: VÚPSV, (Vavrečková 2003)

Ačkoliv již v roce 2003 před vstupem do EU bylo známo, že SRN spolu s Rakouskem budou vyžadovat přechodné období, zájem o vycestování do SRN byl značný. Je to dáno geografickou polohou tohoto státu, menší jazykovou bariérou ze strany českých občanů a vysokou ekonomickou úrovní Německa, což znamená také vidinu lepších výdělků.

Graf. č. 2: Za jak dlouho hodlají dotázaní do zemí EU odejít?



Zdroj dat: VÚPSV, (Vavrečková 2003)

Z grafu č.2 vyplývá, že většina potencionálních zájemců o práci v zahraničí vyčkává z odjezdem v časovém horizontu dvou a více let. Tato strategie do značné míry souvisí se zrušením přechodných podmínek a zlepšením přístupu Čechů na zahraniční pracovní

trhy. Pokud za vážně míněné úvahy budu považovat odchod z ČR během jednoho roku, pak tato skupina představuje 17% adeptů. Více jak čtvrtina dotázaných (26%) neví, kdy by chtěli do ciziny vycestovat.

- **Průzkum veřejného mínění (Vavrečková, 2006)**

Následující tabulky vycházejí z průzkumu veřejného mínění centra pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu Akademie věd ČR. Zdroje dat jsou převzaty z výzkumu s názvem Naše společnost 2003. Celkem bylo dotazováno 100 osob.

Tabulka č. 3: Zájem o práci v EU (v %)

Ano, rozhodně se pokusím získat práci v EU	6
Ano, asi se pokusím získat práci v EU	9
Měl bych zájem v případě konkrétní nabídky, ale sám nic hledat nebudu	18
Ne, asi nebudu mít zájem	20
Ne, rozhodně nebudu mít zájem ani v případě konkrétní nabídky	21
Nevím	3
Netýká se	23

Zdroj dat: Centrum pro výzkum veřejného mínění Sociologický ústav AV ČR, výzkum Naše společnost 2003

Z celkového počtu 100 respondentů, kteří odpovídali v roce 2003 na otázku, zda mají zájem o práci v zahraničí, výsledky ukázali, že asi třetina (33 %) občanů starších 15 let má určitý zájem o práci v jiné zemi Evropské unie. 6 % dotázaných přitom vyjadřuje definitivní odhodlání aktivně hledat práci v rámci ostatních států EU a i dalších 9 % deklaruje takový postup ze své strany jako pravděpodobný. 18 % respondentů pak uvedlo, že by měli zájem v případě konkrétní nabídky práce z EU, ačkoli sami aktivně práci mimo ČR nehodlají hledat. Dvě pětiny dotázaných naopak nemají v úmyslu začít pracovat v zahraničí.

5.2 Výsledky dotazníkového šetření: Zájem studentů o práci v EU/EHP

Na veletrhu Symbióza dne 9.3. 2005 jsem studentům Báňské univerzity v Ostravě předložila dotazník týkající se jejich zájmu odcestovat za prací do zahraničí²⁷. Celkem bylo dotazováno 71 studentů. Tento vzorek studentů není dostatečně početný pro vyvozování obecných závěrů a proto výsledky tohoto dotazníkového šetření slouží spíše k doplnění oficiálních dotazníkových šetření organizovaných Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, který měl na rozsáhlá reprezentativní dotazníková šetření dostatek finančních prostředků. Výsledky tohoto dotazníkového šetření mají pouze potvrdit či vyvrátit trendy vyplývající z předchozích výzkumů.

23 % studentů by nejraději odcestovalo za prací do Velké Británie, která se dle výsledků dotazníku zdá studentům z hlediska pracovních příležitostí a jejich jazykové vybavenosti nejatraktivnější. 13% dotázaných by hledalo uplatnění v Německu a 10 % v Irsku. Ostatní země jsou uvedeny v dotazníku dle dosažených procent v sestupném pořadí. Je třeba podotknout, že většina nových členských států EU nebyla jako země zájmu studenty vůbec uvedena. Ačkoliv vůči nám tyto nově přistoupené země neuplatňují přechodná období, studenty lákají země se silnější ekonomikou. Z nových členů byly studenty uvedeny následující země: Malta 1 %, Polsko 1 %, Slovensko 1 %, Kypr 0.5 %, Estonsko 0.5 %.

Jako důvod odjezdu uvedlo nejvíce respondentů 34 % zdokonalení se v jazykových schopnostech. To zdůvodňuje, proč byl největší zájem o práci právě ve Velké Británii, Německu a Irsku. Studenti se chtějí zdokonalit v angličtině nebo němčině, což jsou dva ze světových jazyků, které jsou na českých školách povinně vyučovány.

33 % dotázaných si od práce v zahraničí slibuje získání nových zkušeností a praxe. Po vstupu do EU budou pracovní zkušenosti ze zemí EU vysoce ceněny na českém trhu práce a lidé s touto praxí budou mít větší šanci a výběr v hledání zaměstnání v České

²⁷ viz. přílohy: Dotazník č. 1

republice.

16 % respondentů motivují k odjezdu do zahraničí vyšší výdělků. Kvůli negativní situaci na trhu práce by odjelo 11 % dotázaných. 5 % respondentů uvedlo jako důvod odjezdu předchozí návštěvu nebo studium v příslušné zemi zájmu. 1 % dotázaných studentů odcestuje do zahraničí za rodinou nebo příbuznými, což jim samozřejmě pomůže rychleji se adaptovat na příslušný zahraniční pracovní trh.

39 % respondentů plánuje svůj návrat ze zahraničí v rozmezí jednoho až dvou let. 20 % uvedlo, že se hodlají vrátit zpět do České republiky během půl až jednoho roku. 16 % se vrátí do dvou až tří let a více než pět let plánuje zůstat v zahraničí 13 % dotázaných. Z toho vyplývá, že studenti chtějí v zahraničí získat zkušenosti, zdokonalit se v jazykových schopnostech, osamostatnit se, ale nakonec se ze zahraničí vrátí a vybudují si pracovní kariéru v České republice. Pouhých 3 % dotázaných studentů uvedlo, že neplánují návrat zpět do České republiky. Výrazný „odliv mozků“ mezi studenty tedy podle výsledků tohoto dotazníku nehrozí.

Pro zajímavost je dobré uvést studijní obor dotázaných studentů. 63 % studuje ekonomický obor, 31 % technický obor, 3 % studují obor související s výpočetní technikou a 3 % respondentů nevedlo, jaký obor studují. Z uvedených oborů je na evropském pracovním trhu největší zájem o obory související s výpočetní technikou a o technické obory²⁸.

Na otázku zda už někdy předtím dotázaní studenti slyšeli o EURES, odpovědělo celých 70 % záporně. 30 % uvedlo, že o službě EURES již slyšelo. 23 % z nich získalo základní informace o EURES z internetových stránek, dalších 23 % od přátel, 19 % se doslechlo o EURESU na veletrhu Symbióza, 16 % se informovalo o síti EURES z médií, 16 % přes úřady práce a 3 % získalo informace ve škole. 70 % studentů, kteří nevědí, co služba EURES nabízí, je poměrně vysoký počet. Z toho vyplývá, že zaměstnanci sítě EURES by se více měli zaměřit na propagaci této služby na středních a

²⁸ viz. přílohy: Tabulka č. 13

vysokých školách například pomocí besed se studenty nebo různých prezentačních akcí.

5.3 Shrnutí

Vstup České republiky do Evropské unie znamená rozšíření možností českých občanů odejít za prací do ciziny. Pro toho, kdo v zahraničí pracovat chce, tak zmizela řada administrativních překážek a svůj záměr může snadněji realizovat.

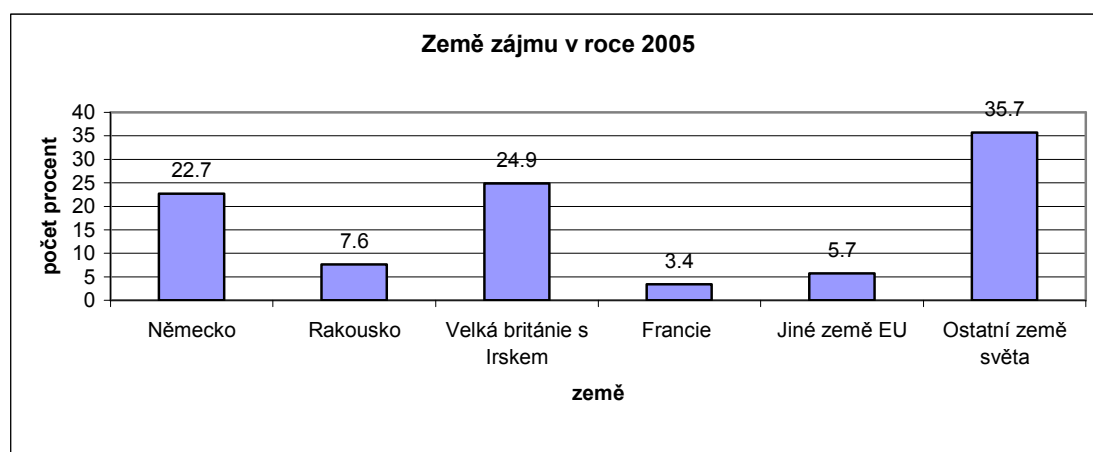
Jak vyplývá z výše uvedených statistik, vstup naší země do EU zájem českých občanů o práci v cizině nijak dramaticky nezvýšil a členské státy EU se rozhodně masivního přílivu české pracovní síly obávat nemusejí. Zvláště u lidí, kteří mají v naší zemi vybudované rodinné zázemí, je totiž zájem o odchod do ciziny za prací minimální. Důsledky volného pohybu v rámci rozšířené Unie se ve vztahu k českým občanům obecně přeceňují (jak ostatně potvrzují i uvedené statistiky). Již z historického kontextu se ČR vyznačuje jistým konzervatismem většiny obyvatel, nízkou mobilitou vůbec, a tím i umírněným sklonem k odchodu za prací do zahraničí. Časově omezený zahraniční pobyt mladé generace s touhou po poznání, zdokonalení svých jazykových schopností a vylepšení své finanční situace není masivní. Obávané trvalé přistěholectví do států staré Evropy ze strany českého obyvatelstva nehrozí a to platí i pro sousední státy jako je SRN a Rakousko.

5.4 Analýza migračního potenciálu ČR po vstupu do EU

Se vstupem do Evropské unie v květnu 2004 uvolnily své trhy práce pro české občany pouze Velká Británie, Irsko a Švédsko z původní patnáctky EU (Euractiv, 2006). Ostatní země se z obav z velkého počtu nových pracovních sil a destabilizací pracovních trhů, rozhodlo uplatňovat vůči České republice přechodná období. Po dvou letech zrušily přechodná období pro Českou republiku v Řecku, Španělsku, Portugalsku a Finsku za

necelé tři měsíce se přidala i Itálie dále pak Lucembursko, Nizozemí, Finsko a Řecko²⁹. Na základě evidence jednotlivých států, lze odhadnout údaje o počtech Čechů, kteří se rozhodli odejít za prací do zemí EU, tyto statistiky však nejsou přesné. Podle údajů, které získalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, v r. 2005 v zemích EU a dalších třech západoevropských státech pracovalo 27 017 občanů České republiky. V Británii působilo 17 600 Čechů, v Irsku 5 761 a v Německu 2 010. Dle tabulky č.2 (viz. přílohy) odjelo za prací do EU v roce 2007 celkem 71 482 Čechů. Největší zájem byl přitom o Velkou Británii, Německo a v těsném závěsu Irsko. Tyto údaje odpovídají i výsledkům terénního šetření provedeného Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí v roce 2005 (Vavrečková, Musil, Baštýř, 2007), na základě něhož lze usuzovat, že s uvolněním anglicky mluvících zemí, vzrostl zájem o Velkou Británii a Irsko jako o cílovou zemi. V důsledku toho poněkud klesla tzv. přeshraniční migrace (pendlování) do německy mluvících zemí.

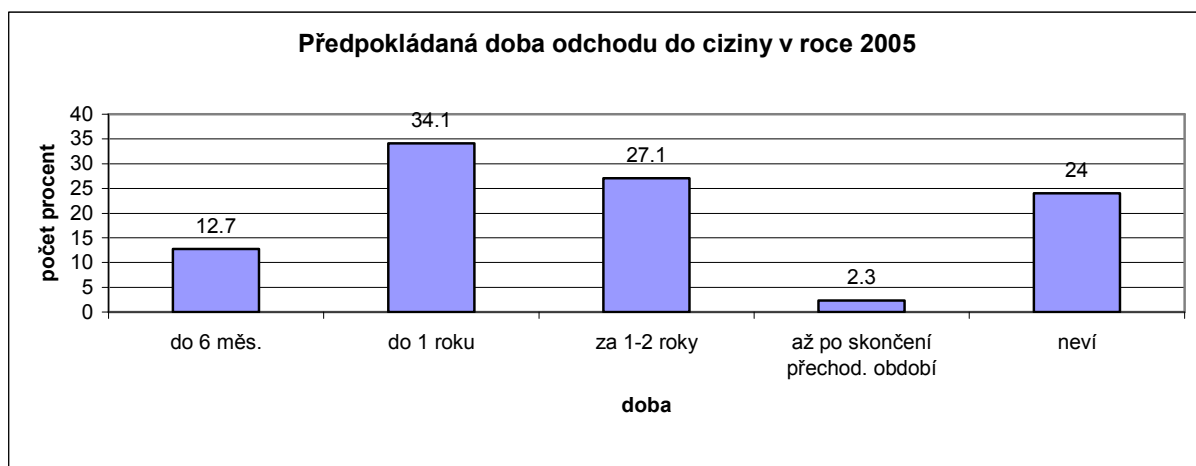
Graf č. 3: Země zájmu potenciálních migrantů v roce 2005



Zdroj dat: VÚPSV (Vavrečková 2006)

Graf č. 4: Předpokládaná doba odchodu do ciziny v roce 2005

²⁹ viz.kapitola: 3.1. Volný pohyb osob



Zdroj dat: VÚPSV (Vavrečková 2006)

Největší zájem v roce 2005 projeví respondenti v rámci EU o Velkou Británii a Irsko, v těsném závěsu bylo Německo. Jak vyplývá z výše uvedených grafů č.3 a 4, značně se zvýšil počet respondentů, kteří plánují odjet do zahraničí za prací v krátkém časovém období – tedy do 1-2 let. Před vstupem České republiky do EU bylo respondenty více preferován delší časový úsek 2 a více let, což lze vysvětlit tím, že mnoho respondentů ač plánovalo odjet do zahraničí za prací, čekalo na vyjednané podmínky a konečný stav volného pohybu osob České republiky v rámci Unie.

Pozitivní migrační potenciál občanů ČR se dle výsledků terénního šetření uskutečněného ve 4.kvartálu roku 2005 ukotvil na 15,4% (Vavrečková 2006:6) Nedošlo tedy k zvýšení migračních tendencí v souvislosti s uvolněním pracovního trhu ve Velké Británii, Irsku a Švédsku v r. 2004.

5.5 Dotazníkové šetření uskutečněné mezi studenty VŠ

Cílem tohoto sociologického výzkumu je zjistit postoj studentů k pracovní migraci do zahraničí. Je zřejmé, že s členstvím v EU se českým občanům otevřely některé pracovní trhy v zemích EU, čímž by se mohla pracovní migrace do zemí EU stát pro české občany atraktivnější a tudíž by se mohl zvýšit i migrační potenciál.

5.5.1 Proces sběru dat

Pro účely tohoto kvantitativního výzkumu byl použit náhodný (pravděpodobnostní) výběr, který je založen na principu stejné šance všech jednotek základního souboru se dostat do výběrového souboru. Základní soubor v tomto případě tvoří studenti České zemědělské univerzity Karlovy univerzity. Výzkum na České zemědělské univerzitě probíhal v listopadu 2007, výzkum na Karlově univerzitě probíhal v březnu 2009. Tazatel se pohyboval v prostorách školy a oslovoval jednotlivé studenty, kteří byli požádáni o vyplnění dotazníku. Aby byl výběr pokud možno co nejvíce náhodný, dotazníky byly rozdávány každý všední den od pondělí do pátku a to jak v dopoledních hodinách, tak i v odpoledních hodinách. Tento systém byl zvolen proto, aby měl každý student šanci se dostat do výběrového souboru. Například někteří studenti mají vyučování jen od pondělí do středy, pokud by tedy dotazníky byly rozdávány studentům ve čtvrtek a pátek, studenti chodící do školy pouze od pondělí do středy, by neměli šanci, se do výběrového souboru dostat. Respondenti byli oslovováni hlavně venku v prostorách univerzity, kde jsou koncentrováni studenti různých fakult. Tím se mělo zamezit tomu, že studenti fakulty X měli větší šanci se dostat do výběrového souboru než studenti fakulty Y, z důvodu, že by se tazatel pohyboval převážně v budově fakulty X³⁰. Plné znění dotazníkového šetření naleznete v přílohách – dotazník č.2.

5.5.2 Výsledky dotazníkového šetření na ČZU

Tabulka č. 4: Výsledky dotazníkové šetření uskutečněné mezi studenty ČZU

Otázka	Varianty odpovědí	Dotázaných	%	Varianty odpovědí	Dotázaných	%
1. Pohlaví	Muž	62	41	Žena	88	59

³⁰ V případě Karlovy univerzity tazatel navštívil každý všední den jinou fakultu školy – vždy dopoledne a posléze odpoledne.

2. Zkušenost s prací v zahraničí	Ano	33	22	Ne	117	78
3. Je odliv kvalifikované prac.síly z ČR do EU hrozba?	Ano	18	12	Ne	132	88
4. Plánujete pracovat v zahraničí?	Ano	46	31	Ne	104	69
4.4.a Chcete v zahraničí pracovat ve svém oboru?	Ano	32	21	Ne	14	9

Zdroj: Autor

Jak vyplývá z tabulky č.4 pouze 22% z celkového počtu dotázaných studentů již získalo pracovní zkušenosti ze zahraničí. Nejčastěji uváděné země, kde studenti pracovali byly USA, Nový Zéland, Velká Británie, Irsko a Německo. Pouze 12% dotázaných se domnívá, že České republice hrozí odliv kvalifikované pracovní síly, což může mít negativní dopady na českou ekonomiku.

Tabulka č.5: Otázka 4.1.a Jak dlouho chcete v zahraničí pracovat?

Počet měsíců/let	Dotázaných	%
Do 6 měsíců	9	20
7 měsíců až 1 rok	21	46
1-2 roky	12	26
Více 2 roky	4	9
Celkem	46	100

Zdroj: Autor

Zhruba 31 % dotázaných plánuje v budoucnosti hledat pracovní uplatnění v zahraničí, přičemž necelých 46 % z počtu dotázaných plánujících pracovní pobyt v zahraničí hodlá v zahraničí pracovat pouze v rozmezí 7 měsíců až 1 roku. 26 % plánuje v zahraničí zůstat 1-2 roky viz.tabulka č. 5 otázka 4.1.a. Lze tedy konstatovat, že většina studentů hodlajících hledat pracovní uplatnění v zahraničí preferuje pouze krátkodobou pracovní zkušenost s následným návratem zpět do České republiky (viz. přílohy: Graf č. 3).

Tabulka č. 6: Otázka č.4.1b. Jaký z níže uvedených důvodů považujete za hlavní

příčinu toho, že nehodláte hledat práci v zahraničí ?

Varianty odpovědí	Dotázaných	%
Mám v Čechách rodinu, přátele	47	45
Jsem se svým budoucím/současným uplatněním v ČR spokojen(a)	23	22
Neumím cizí jazyk	28	27
Jiné	6	6
Celkem	104	100

Zdroj: Autor

Mezi nejčastější důvody bránící studentům uplatnit se na zahraničním pracovním trhu bylo uváděno, že v Čechách mají rodinu, přátele (45 %) a hned za ním následovala jazyková bariéra (necelých 27 %) viz tabulka č. 6 otázka 4.1.b a přílohy Graf č. 2. To potvrzuje, že čeští občané nejsou z hlediska zahraniční pracovní migrace příliš flexibilní a preferují spíše tuzemský pracovní trh.

Tabulka č. 7: Otázka č.4.2. a Zaškrtněte z vašeho hlediska nejdůležitější důvod, kvůli kterému jste se rozhodl (a) hledat pracovní uplatnění v zahraničí

Varianty odpovědí	Dotázaných	%
Zdokonalení cizího jazyka	13	28
Získání mezinárodních zkušeností	9	20
Lepší platové ohodnocení	21	46
Mám známé, rodinu, přátele v zemi, kde chci pracovat	2	4
Jiné	1	2
Celkem	46	100

Zdroj: Autor

Naopak motivací k pracovní migraci do zahraničí se stala hlavně vidina lepších výdělků (necelých 46 %) a zdokonalení cizího jazyka (28 %) viz.tabulka č. 7 otázka číslo 4.2.a.

5.5.3 Výsledky dotazníkového šetření na UK

Tabulka č. 8: Výsledky dotazníkového šetření uskutečněné mezi studenty UK

Otázka	Varianty odpovědí	Dotázaných	%	Varianty odpovědí	Dotázaných	%
1. Pohlaví	Muž	41	34	Žena	79	66
2. Zkušenost s prací v zahraničí	Ano	78	65	Ne	42	35
3. Je odliv kvalifikované prac.síly z ČR do EU hrozba?	Ano	38	32	Ne	82	68
4. Plánujete pracovat v zahraničí?	Ano	73	61	Ne	47	39
4.4.a Chcete v zahraničí pracovat ve svém oboru?	Ano	61	84	Ne	12	16

Zdroj: Autor

Dotazníkové šetření, které probíhalo mezi studenty Karlovy univerzity v březnu 2009 se účastnilo 120 studentů z toho 34% mužů a 66% žen. Celých 65% studentů již pracovalo během svého studia v zahraničí – země kde studenti pracovali byly: Anglie, Irsko, USA, Německo, Francie a Nový Zéland. 61% dotázaných hodlá v budoucnu odcestovat do zahraničí za prací.

Tabulka č.9: Otázka 4.1.a Jak dlouho chcete v zahraničí pracovat?

Počet měsíců/let	Dotázaných	%
Do 6 měsíců	22	30
7 měsíců až 1 rok	41	56
1-2 roky	7	10
Více 2 roky	3	4
Celkem	73	100

Zdroj: Autor

Nejvíce dotázaných 56% chce zůstat v zahraničí 7 měsíců až 1 rok. 30 % dotázaných chce pracovat v zahraničí pouze do 6 měsíců. Z toho lze usuzovat, že značná většina studentů 86% hodlá pracovat v zahraničí pouze krátkodobě – jejich

doba pobytu v zahraničí by neměla přesahovat 1 rok.

Tabulka č. 10: Otázka č.4.1b. Jaký z níže uvedených důvodů považujete za hlavní příčinu toho, že nehodláte hledat práci v zahraničí ?

Varianty odpovědí	Dotázaných	%
Mám v Čechách rodinu, přátele	18	38
Jsem se svým budoucím/současným uplatněním v ČR spokojen(a)	5	11
Neumím cizí jazyk	21	45
Jiné	3	6
Celkem	47	100

Zdroj: Autor

39% dotázaných nehce v budoucnu hledat pracovní uplatnění v zahraničí. Jako hlavní důvod uváděli respondenti neznalost cizího jazyka (celkem 45%), dalším silným motivem nehledat pracovní uplatnění v zahraničí byla rodina a přátelé v mateřské zemi (tento důvod uvedlo celkem 38% dotázaných).

Tabulka č. 11: Otázka č.4.2. a Zaškrtněte z vašeho hlediska nejdůležitější důvod, kvůli kterému jste se rozhodl(a) hledat pracovní uplatnění v zahraničí

Varianty odpovědí	Dotázaných	%
Zdokonalení cizího jazyka	45	62
Získání mezinárodních zkušeností	19	26
Lepší platové ohodnocení	6	8
Mám známé, rodinu, přátele v zemi, kde chci pracovat	2	3
Jiné	1	1
Celkem	73	100

Zdroj: Autor

Hlavním motivem hledání pracovního uplatnění v zahraničí bylo pro 62% dotázaných zdokonalení cizího jazyka, 26% dotázaných považuje za hlavní impuls získání

mezinárodních zkušeností ze zahraničí a pouze 8% považuje za hlavní motiv odchodu do zahraničí vyšší platové ohodnocení.

5.6 Shrnutí

Celkem bylo v dotazníkových šetření dotazováno 270 studentů. 150 studentů z České zemědělské univerzity a 120 studentů z Karlovy univerzity.

Pouze 22% dotázaných z České zemědělské univerzity již mělo pracovní zkušenost ze zahraničí oproti 65% dotázaných z Karlovy univerzity. Studenti Karlovy univerzity tedy během svého studia získávají pracovní zkušenosti v zahraničí více než studenti České zemědělské univerzity. 31% studentů České zemědělské univerzity hodlá v budoucnu pracovat v zahraničí zatímco u studentů Karlovy univerzity je to celých 61%. Studenti České zemědělské univerzity jsou tedy oproti studentům Karlovy univerzity více pasivnější z hlediska migračního potenciálu odchodu za prací do zahraničí. Délka pobytu v zahraničí je u studentů obou univerzit krátkodobá.

Jako hlavní důvod, proč nechtějí studenti odcestovat za prací do zahraničí, uvedli studenti Karlovy univerzity neznalost jazyka – celých 45% oproti 27% dotázaných na České zemědělské univerzitě.

Značný rozdíl v odpovědích byl zaznamenán mezi univerzitami v otázce 4.2.a, kde respondenti udávali hlavní důvody jejich rozhodnutí hledat v budoucnosti pracovní uplatnění v zahraničí. Na České zemědělské univerzitě uvedlo 46 % dotázaných jako hlavní důvod vyšší platové ohodnocení v cílové zemi, zatímco na Karlově univerzitě byl toto hlavní motiv pouze pro 8% studentů. Studenti Karlovy univerzity považovali za hlavní motiv zdokonalení cizího jazyka – 62%, zatímco studenti České zemědělské univerzity považovali toto za hlavní důvod pouze v 28%. Motivace odchodu do zahraničí pro studenty České zemědělské univerzity je tedy spíše ekonomická. Studenty Karlovy univerzity zase více motivuje zlepšení jazykových schopností.

5.7 Problematika odlivu kvalifikované pracovní síly do zahraničí

V rozmezí let 2005 -2007 bylo Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí provedeno celkem 5 dotazníkových průzkumů . Dotazovány byly celkem 4 skupiny odborníků, u kterých hrozí riziko odchodu do zahraničí. Jedná se o lékaře (zejména anesteziologové, internisté, stomatologové a pediatri), počítačové odborníky, inženýři a vývojáři v podnikatelském sektoru (zejména elektrotechničtí inženýři a elektronici) a nakonec studující doktoranti. Tyto potencionální skupiny odborníků byly určeny podle nabídky pracovních programů pro zahraniční experty, které země Evropské unie nabízejí zahraničním pracovníkům z ostatních států EU. Na základě těchto pracovních programů pro kvalifikované experty z různých profesí, jsou pro české odborníky otevřeny i pracovní trhy jako je Rakousko nebo Německo, kde je vstup pro české občany díky přechodným obdobím obtížnější.(Baštýř, Drbohlav, 2008: 18).

Tabulka č.12

Otázka: „Pomyslíte na to, odejít pracovat do zahraničí?“

Postoj k migraci	Lékaři	Odborníci z IT	Inženýři/Vývojáři	Studující doktoranti	Česká populace
Pozitivní postoj k zahraniční migraci	45%	43%	20%	53%	15%
Celkem dotázaných	462	276	418	523	1078

Zdroj: VÚPSV, (Baštýř, Drbohlav 2008)

Jak lze vidět z tabulky výše, největší zájem o práci v zahraničí mají studující doktoranti 53% a hned za nimi lékaři s 45% oproti 15% z celkového vzorku populace .

Migrační potenciál lékařů ovlivňuje do značné míry trvalá poptávka po těchto profesích v zahraničí – zejména ve Velké Británii³¹, kde byla poptávka po lékařských profesích 24% (Vavrečková, Vlach, 2005: 22). Počítačový odborníci a inženýři spolu s vývojáři

³¹ Viz. přílohy tabulka č. 13

díky převisu poptávky mohou velice snadno najít pracovní uplatnění v mezinárodní firmě i v České republice. Vzhledem k tomu, že poptávka převyšuje nabídku a do České republiky v tomto odvětví plyne dostatek zahraničního kapitálu, finanční ohodnocení se přibližuje u těchto oborů vyspělým západoevropským zemím (Vavrečková, Vlach, 2005: 31). Tím si lze vysvětlit, že například migrační potenciál inženýrů spolu s vývojáři je tak nízký – pouhých 20%³².

Dle strukturovaných rozhovorů uskutečněných Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí uvádím nejzajímavější úryvek počítačového odborníka:

„V mojí branži je jedno, kde člověk pracuje. Náš trh je specifický, že se tu dělají aplikace pro konkrétní zákazníky do celého světa. Věnuji se vývoji SW na zakázku pro konkrétní byznys, to jsem dělal i v zahraničí. Setkal jsem se tam s jinými technologiemi, jiným přístupem.....Znalost nových technologií můžu využít ve své práci, což je dobrý...“ (pozn. autorky: Softwarový vývojář, pracoval v Anglii, nyní pracuje v jedné z největších IT mezinárodních firem v ČR) ((Vavrečková, Vlach, 2005: 20)

Největší zájem o pracovní migraci do zahraničí mají studující doktoranti 53% (viz. tabulka č.12). Studující doktoranti ovšem dle výsledků terénních šetření Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí považují zahraniční pobyt jako nezbytnou součást své budoucí kariéry a formování jejich budoucího vzdělanostního potenciálu, který potom mohou uplatnit ve své rodné zemi (Baštýř, Drbohlav, 2008: 12).

³² Viz. tabulka č. 12

Tabulka č.13

Otázka: „ Jak dlouho hodláte v cizině zůstat?“

	lékaři	odb.IT/ICT	Inženýři/vývojáři	Studující doktoranti	česká populace
méně než 1 rok	4,5	7,6	8,4	10,9	34,3
1-2 roky	22,3	40,3	16,9	24,4	21,5
3-5 let	23,3	21,0	19,3	32,4	13,5
déle než 5 let, ale ne natrvalo	13,4	2,5	20,5	6,9	*
bude-li to možné, tak natrvalo	12,9	9,2	4,8	6,2	4,3
zatím nevím	23,8	19,3	30,1	19,3	26,4

Zdroj: VÚPSV, (Baštýř, Drbohlav 2008)

*volena pouze varianta déle než 2 roky

Tabulka č.13 ukazuje rozdíl v délce pobytu v zahraničí mezi vysoce kvalifikovanými odborníky a českou populací. Kvalifikovaní odborníci preferují zůstat v zahraničí déle než 1 rok, zatímco česká populace hodlá zůstat v zahraničí krátkodobě – pouze několik měsíců až rok. Tento fakt lze vysvětlit tím, že u profesí jako je lékař, nepůsobí příliš profesionálně častá změna pracovního umístění v krátkodobých intervalech. Dalším faktorem je, že mnoho migrantů nenajde v zahraničí uplatnění ve svém oboru a proto se spokojí s méně kvalifikovanou pracovní pozicí. Naopak lékaři, inženýři a IT odborníci pracují v zahraničí většinou ve svém oboru, což zvyšuje jejich motivaci zůstat v zahraničí déle.

Tabulka č.14

Otázka: „Uvedte, jaké jsou Vaše motivy pro práci v zahraničí.“ (hodnocení - spíše důležité, velmi důležité) (zaokrouhлено na celá %)

	lékaři	odb. IT/ICT	inženýři, vývojáři	studující doktorandi (Ph.D.)
v zahraničí je vyšší možnost kariérového růstu	46	58	63	53
vyšší možnost kariérového růstu po návratu zpět do ČR	53	79	79	76
vyšší finanční ohodnocení	94	87	96	83
vyšší možnost odborného rozvoje v dané oblasti (špičková technika, moderní technologie, vybavenost pracovišť)	82	80	91	81
pracovat v renomované organizaci (firmě, zdravotnickém zařízení) s vysokou prestiží	62	44	59	65
profesionálnější pracovní vztahy	70	47	67	53
zlepšit cizí jazyk	90	86	92	82
získat mezinárodní rozhled a kontakty	82	89	91	91
lepší vyhlídky pro budoucnost mých dětí	44	54	70	50

Zdroj: VÚPSV, (Baštýř, Drbohlav 2008)

Výsledky dotazníkové šetření ukazují, že i mezi vysoce kvalifikovanými odborníky je motivace odchodu do zahraničí především ekonomická (vyšší finanční ohodnocení), které zvítězilo u lékařů a inženýrů.

To dokazují i úryvky z rozhovorů uskutečněných Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí s lékaři, kteří pracovali v zahraničí a posléze se vrátili zpět do ČR.

„Příjem stomatologa v Irsku je 3x až 4x vyšší, než mám zde s dlouholetou praxí“
(Hantak, Vavrečková, 2008: 20)

„Pracuji v soukromé nemocnici, kde mám nadstandardní příjem, pořád je to o polovinu méně než jsem měl v Německu.....“(Hantak, Vavrečková, 2008: 21)

„Vrátil jsem se do finančně neúnosných podmínek ve státním špitálu. Bylo to tak otravné, že jsem musel buď změnit místo, nebo se vrátit do Německa. Nakonec se mi

podářilo najít u nás privátní nemocnici. Naše nemocnice se specializuje jen na určitou skupinu výkonů, které jsou výhodné..., jenom takhle se mi podářilo nesnížit rodině drasticky životní úroveň a sobě nezničit nervy“. (Hantak, Vavrečková, 2008: 21)

Pro počítačové odborníky a doktoranty je největším motivem získání mezinárodního rozhledu a kontaktů, až potom je jejich motivem vyšší finanční ohodnocení.

Dle výsledků terénních šetření Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí vyplývá, že nejrizikovější skupinou kvalifikovaných odborníků, kterých by se mohl týkat tzv. „odliv mozků“³³ jsou lékaři. Jak vyplývá i z výše uvedených tabulek jejich migrační potenciál je poměrně vysoký 45% (viz. tabulka č.12). Nezanedbatelný fakt je i to, že jejich plánová délka pobytu nad 3 roky a více tvoří téměř 50% (viz. tabulka č.13). Poptávka po lékařských profesích je přitom např. ve Velké Británii velmi vysoká 23,7% (viz. přílohy tabulka č 12)., přičteme-li k tomu, že se jedná o anglicky mluvící zemi, kde lékař dostane několikanásobně vyšší finanční ohodnocení a jedná se o pracovní trh bez jakýchkoliv pracovních omezení pro Českou republiku a to hned počátkem vstupu ČR do EU, získáme tak jednoznačně nejohroženější skupinu odborníků z hlediska hrozby odlivu kvalifikovaných odborníků. Z hlediska odlivu kvalifikovaných odborníků do zahraničí v rámci pracovní migrace je tedy třeba věnovat velkou pozornost odlivu kvalifikovaných lékařů a případně připravit pracovní programy pro lékaře z „třetích zemí“, kteří by do budoucna nahradili české lékaře migrující do zahraničí za lepším finančním ohodnocením.

5.8 Shrnutí – rozdíly v migračním potenciálu před a po vstupem do EU

Migrační potenciál se po vstupu České republiky do EU příliš nezměnil. Obecně lze konstatovat, že po vstupu do Evropské unie stoupl zájem o pracovní uplatnění ve Velké

Británii a Irsku vzhledem k tomu, že tyto země jako jedny z prvních spolu se Švédskem uvolnily svůj pracovní trh (viz. Graf č.3 kapitola 5.4). Po vstupu do Evropské unie se sice příliš nezvýšil migrační potenciál českých občanů, ale zkrátila se doba plánovaného odchodu za prací do zahraničí (viz. Graf 4 kapitola 5.4). Veškerá výše uvedená dotazníková šetření potvrzují, že převládá v České republice spíše pasivní postoj k pracovní migraci. Po vstupu do Evropské unie se migrační potenciál příliš nezvýšil.

Po vstupu do Evropské unie se zvýšila informovanost o možnostech pracovních příležitostí v zahraničí (v roce 2000 byla informovanost pouze 8% viz. kapitola 5.4) V roce 2005 již díky systému EURES vědělo o možnostech pracovních příležitostí v zahraničí 30% dotázaných studentů (viz. přílohy dotazník č.1) .

Dle uskutečněných dotazníkových šetření mezi studenty lze konstatovat, že migrační potenciál je mezi studenty vyšší než je tomu u populace v produktivním věku (viz. kapitola 5.5.2 a 5.5.3 Tabulka č. 4 a Tabulka č. 8)

Dle výše uvedených výzkumů vyplývá, že mezi dotázanými, kteří uvažují o práci v zahraničí převládá jednoznačně krátkodobá pracovní migrace v rozmezí jednoho maximálně dvou let.

6 Zaměstnávání občanů České republiky v zemích Evropské unie (případová studie: Irská republika)

Se vstupem nových členů do Evropské unie v roce 2004 se rozpoutala bouřlivá debata mezi původními členy EU ohledně přechodných období. Mnohé státy původní patnáctky se cítily být ohroženi a obávaly se z masivního přílivu pracovních sil z nových členských zemí, které zahltí jejich pracovní trh. Ačkoliv Česká republika jasně vyjádřila stanovisko, že tyto obavy jsou zcela zbytečné, ve skutečnosti nikdo nevěděl s jistotou, zda vstup České republiky do Evropské unie nezpůsobí masivní pracovní migraci do zahraničí a neoslabí tím český trh práce o tuzemskou kvalifikovanou sílu.

Irská republika se stala jednou ze třech zemí Evropské unie spolu s Velkou Británií a

Švédskem, které vůči České republice neuplatňovaly přechodná období hned od počátku vstupu ČR do EU v květnu 2004. Čeští občané tak měli právo volně pobývat a pracovat v této zemi již od května 2004.

Irsko je země s obrovským ekonomickým rozmachem, která trpí nedostatkem vlastních pracovních sil a proto hostí velké množství pracovníků z celé EU, ačkoliv se momentálně potýká s ekonomickou krizí. Mezi českými občany se stala oblíbenou destinací mimo jiné díky tomu, že patří mezi anglicky mluvící země.

6.1 Základní fakta o Irské republice

Populace	4 milióny obyvatel
Úřední jazyk	Angličtina, Irština



Irsko prožilo v posledních letech obrovský ekonomický „boom“. Ještě donedávna bylo Irsko charakterizováno jako země z jedné z nejlépe fungujících ekonomik v Evropské unii. Proto se často Irsko nazývalo jako „Celtic tiger“ tedy „Keltský tygr“. V období od roku 1993 až 1997 vzrostla irská ekonomika o přibližně 40 %, což je zcela bezprecedentní výkon. Například v roce 1997 vzrostla irská ekonomika o 9,5%, což

představovalo jednoznačně nejrychlejší míru růstu v zemích OECD³⁴ Ekonomický růst Irska je postaven na několika faktorech mezi něž patří i vstup do Evropské unie v roce 1973, který jim umožnil čerpat dotace ze strukturálních fondů EU a také ztrahativnil tuto zemi pro zahraniční investory. Přímé zahraniční investice se staly hlavním důvodem ekonomického růstu. Mnoho mezinárodních firem má své sídlo právě v Irsku. Nadnárodní společnosti často považují Irsko za ideální základnu v Evropě, protože je to anglicky mluvící země v eurozóně nabízející dostatek kvalifikovaných odborníků, kteří migrují za prací do Irska z celé EU a která svou polohou vedle Atlantského oceánu, nabízí ideální obchodní tratě po moři z USA i celé jižní Ameriky. Irsko je silně proexportní zemí. Hlavními obchodními partnery jsou USA a země EU15, zejména pak díky geografické blízkosti a snadné dopravní dostupnosti Spojené království. Irští podnikatelé se však v poslední době snaží více orientovat na export a investice do rozvojového světa zejména pak do Indie a Číny (Central Statistic office of Ireland, www.cso.ie)

Irská republika byla značně ovlivněna ekonomickou krizí. Jelikož je její hospodářská politika značně svázána s USA, stagnace amerického hospodářství měla velmi silný dopad na hospodářství Irska. Irská republika patří mezi jednu z nejpostiženějších zemí Eurozóny. Začátkem roku 2009 klesala irská ekonomika nejrychleji za posledních 10 let. Dle dat EUROSTATU zaznamenalo Irsko za 1.čtvrtletí roku 2009 meziroční propad o více než 9%. Ve srovnání česká ekonomika klesala o 4,8%. Irská ekonomika tedy klesala v prvním čtvrtletí 2x rychleji než česká ekonomika.

³⁴ Zdroj: ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ. [on-line] Last updated 20.12. 2009 [cit. 2.1. 2010]
Dostupné z: www.oecd.org

Tabulka č. 8: Meziroční růst irské ekonomiky 1998-2009³⁵

YEAR	GDP %
1998	8.5
1999	10.7
2000	9.4
2001	5.7
2002	6.5
2003	4.4
2004	4.6
2005	6.2
2006	5.4
2007	6.0
2008	-3.0
2009	-13,7*

Zdroj: EUROSTAT, *předpověď k 9.7. 2009

Irsko bylo ještě v osmdesátých letech chudou zemí, s vysokou mírou nezaměstnanosti a nízkou životní úrovní. Mnoho Irů v té době emigrovalo za prací do USA nebo do Velké Británie.

To je příklad i pana Colina Loughrana, který je původem z Dublinu.

„ Osmdesátá léta byla pro naši zemi velmi těžká. Jsem stavebním inženýrem. Měl jsem v té době 4 malé děti a nemocnou manželku. V pondělí ráno jsem odlétal do Londýna do stavební firmy Murphy contractors, kde jsem pracoval. Vracel jsem se v pátek v noci. Byla to jediná možnost, jak uživit celou rodinu a vidět je aspoň o víkendu. Mnoho mých známých odjelo za prací do USA. Když byli bez závazků, nebyl to problém, ale mnohdy byl otec od rodiny odloučen od svých dětí i po několik let. Odjížděli jsme totiž do USA

³⁵ Pro srovnání vývoj HDP v České republice viz přílohy: Tabulka č. 1

„na černo“ a v případě, že bychom se vrátili zpět do Irska, už bychom nemohli odjet zpět do USA. Byly to opravdu těžké časy. Mnohdy na tu dobu vzpomínáme a musím říci, že jsme hrdí na to, co Irsko dokázalo za pokrok v devadesátých letech.“ (zdroj: Autor, vlastní nesturktorované rozhovory)

6.2 Charakteristika Irského pracovního trhu

Irská vláda se rozhodla k významnému kroku v oblasti migrační politiky a na rozdíl od ostatních zemí EU povolila spolu se Švédskem a Velkou Británií volný pohyb pracovníků ze zemí přijatých do Evropské unie v roce 2004. To znamená, že po prvním květnu 2004 téměř 40 milionů potenciálních pracovníků z nových členských zemí EU, mělo právo pracovat v Irsku. V období nového rozšíření Evropské unie v roce 2007 o Rumunsko a Bulharsko se Irská republika rozhodla uplatňovat vůči těmto státům přechodná období a jejich občané proto musí žádat v Irsku o pracovní povolení.

Nutnou podmínkou získání zaměstnání je žádost o irské PPS číslo (Personal Public Service number), o které je nutné si zažádat na místním oddělení ministerstva sociálních a rodinných věcí. Doklady, které jsou nutné k získání platného PPS čísla je potvrzení od správce domu o dočasné adrese v Irsku. Dočasnou adresou se nemyslí hotel nebo hostel. Celý proces registrace a získání PPS čísla trvá zhruba týden³⁶. PPS se používá pro účely čerpání sociálních dávek, sociálního pojištění, výdělku z daní, zdravotní péče i služeb v oblasti vzdělávání. Každý irský zaměstnavatel vyžaduje po svém zaměstnanci PPS číslo, na základě něhož ohlásí zaměstnance na daňovém úřadu. Neprodleně po nástupu do zaměstnání zaměstnanec vyplňuje formulář nazvaný 12A Application for a Certificate of Tax Credits and Standard Rate cut-off Point³⁷. Na základě tohoto formuláře daňový úřad pošle tzv. Certificate of Tax Credits and Standard Rate Cut-Off

³⁶ Bližší informace je možné dohledat na adrese: www.welfare.ie/topics/ppsn/apply.html.

³⁷ Formulář je k dispozici v elektronické podobě na stránkách: <http://www.revenue.ie/forms/form12a.pdf>.

Point, který obsahuje informace o zálohách na daň a odpočitatelných položkách, které bude zaměstnanec ze svého platu platit státu. Tento formulář se zasílá i zaměstnavateli a na základě něho zaměstnavatel strhává daně z příjmu ze zaměstnancovi mzdy. Všechny osoby starší 16ti let přispívají do systému sociálních služeb PRSI (Pay Related Social Insurance), které se skládají ze sociálních a zdravotních příspěvků. Existují dva druhy danění příjmů: Pay As You Earn (PAYE) určený pro zaměstnance a Self-assessment tj. daňové přiznání pro podnikatele. Daň z příjmu je stanovena na 20%, pokud roční výdělek nepřesáhne částku 32 000 euro (Standart Rate Cut-Off Point). Pokud ano, všechny další příjmy se daní 42% sazbou. Před odjezdem zpět do České republiky lze požádat o vrácení daní prostřednictvím formuláře P50³⁸ (FAS, 2009)

6.3 Základní ekonomické ukazatele Irska ve srovnání s ČR

Jak vyplývá z pravidelných výzkumů Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (Vavrečková, Musil, Baštýř, 2007) jednou z hlavních motivací odchodu do zahraničí je vidina lepšího výdělků. V níže uvedené tabulce je uveden vývoj mezd v Irsku v porovnání s vývojem mezd v České republice. Jak lze vidět, rozdíl ve výši mezd je opravdu rapidní. Česká republika dosahuje v minimální hodinové sazbě v průměru pouze 21% minimální mzdy stanovené v Irsku.

Tabulka č. 9: Vývoj minimální mzdy v Irsku / za hodinu

Datum	€	Kč
1.4. 2000	5.58	145
1.6. 2001	5.97	155
1.10.2002	6.35	165
1.12.2003	6.35	165
1.2. 2004	7.0	182
1.5. 2005	7.65	199

³⁸ Formulář ke stažení: <http://www.revenue.ie/forms/p50.pdf>

1.6. 2006	7.65	199
1.7. 2007	8.65	225
1.7. 2008	8.65	225
1.7. 2009	8.65	225

Zdroj dat: Central Statistic Office Ireland: www.cso.ie

Kurz ČNB (leden 2008): 1 euro = 26 Kč (zaokrouhloeno na celé koruny)

Tabulka č. 10: Vývoj minimální mzdy v ČR/ za hodinu

Datum	Kč	% z irské mzdy platné ke konci roku (zaokrouhloeno na celá %)
1.7.2000	25,00	17
1.1.2001	30,00	19
1.1.2002	33,90	21
1.1.2003	36,90	22
1.1.2004	39,60	22
1.1.2005	42,50	21
1.1.2006	44,70	22
1.7.2006	48,10	24
1.1.2007	48,10	21
1.1.2008	48,10	21
1.1.2009	48,10	21

Zdroj dat: Český statistický úřad, www.czso.cz

Srovnáváme-li vývoj hodinové mzdy v České republice a Irsku měli bychom vzít v úvahu samozřejmě i paritu kupní síly (Purchasing power parity PPP), poněvadž životní náklady v Irsku jsou ve srovnání s Českou republikou o poznání vyšší. Parita kupní síly (PPP) je uměle vytvořená měnová jednotka, která se používá pro mezinárodní srovnání. Představuje v podstatě poměr cen v národních měnách za stejné výrobky a služby v různých zemích.

Následující tabulka znázorňuje objemový index HDP na obyvatele v PPS.

Tabulka č. 11: Objemový index HDP na obyvatele v PPS

rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU 27	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Irsko	130,9	132,5	138	140,8	142,1	144,1	145,4	148,2	135,4
ČR	68,5	70,2	70,4	73,4	75,1	75,9	77,0	80,1	80,4

Zdroj: Eurostat, Dostupné z:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsieb010>

Jak vyplývá z tabulky, stejný objem zboží v České republice můžeme koupit zhruba za poloviční cenu (vypočítanou z průměrné ceny všech členů EU) než je tomu v Irsku.

Tyto indikátory nám vlastně říkají, že Česká republika dosahuje necelé čtvrtiny minimální mzdy Irska a ceny v České republice jsou zhruba o polovinu nižší (postupem času se tento rozdíl snižuje, jak lze vidět z tabulky výše) a ceny.

Irská republika je i přes vysoké náklady na život, velmi atraktivní a vyhledávanou zemí migrujících pracovníků. Její atraktivita pro zájemce o krátkodobou pracovní migraci může v současné době klesat díky propadu eura³⁹ a zhoršující se ekonomické situaci Irska. Čeští občané, jejichž hlavní motivací je vidina vyššího výdělku tak ztrácejí na hodnotě vydělané mzdy, která se díky sílící koruně neustále snižuje.

Následující tabulky znázorňují vývoj nezaměstnanosti v Irsku a České republice.

³⁹ viz přílohy: Tabulka číslo 4

Tabulka č. 12: Vývoj nezaměstnanosti v Irsku

Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Míra nezaměstnanosti	3.9	4.4	4.6	4.4	4.4	4.4	4.6	6.4	12.5*

Zdroj dat: Central Statistic Office Ireland, <http://www.cso.ie/statistics/sasunemprates.html>,

* data platná za listopad 2009

Tabulka č. 13: Vývoj nezaměstnanosti v ČR

Rok	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	6.5	8.7	8.8	8.1	7.3	7.8	8.3	7.9	7.1	5.4	4.4	7.4

Zdroj dat: ČSÚ: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100289089/\\$File/310307166.xls](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/2100289089/$File/310307166.xls),

* Data platná k 3.čtvrtletí 2009

Jak lze vidět z tabulek, Irsko mělo velmi dlouho nízkou míru nezaměstnanosti, situace se začalo zhoršovat díky ekonomické krizi v roce 2008 a stav nezaměstnanosti k listopadu 2009 se už vyšplhal na 12.5%, což je téměř dvakrát tolik než v roce 2008 . Míra nezaměstnanosti pro celou Evropskou unii (27 zemí) dle statistik EUROSTATU byla 9,3 % v říjnu 2009, což znamená, že Irsko je na tom o poznání hůře než je průměr EU. Nárůst míry nezaměstnanosti způsobil převážně nárůst nezaměstnanosti cizinců pobývajících v Irsku a zároveň útlum některých odvětví např. stavebnictví (pokles v roce 2009 o 36% oproti roku 2008) , kde byla zaměstnána velká část obyvatel (Vavrečková, 2006: 18).

6.4 Vývoj pracovní migrace českých občanů na irském trhu práce

Irská republika eviduje občany EU vůči kterým není uplatňováno přechodné období

pomocí PPS čísel, které jsou vydávána všem občanům (včetně Irů) za účelem sledování odpočtu daní, zapojení do sociálního systému země a zdravotního systému. PPS číslo tedy eviduje pouze to, že daný žadatel pobývá v Irsku a hodlá nebo už našel v této zemi zaměstnání. Nezahrnuje ovšem už občany, kteří se rozhodly ze země po nějaké době odjet. Neexistuje žádný odhlašovací systém, což způsobuje, že statistiky jsou nepřesné a evidují spíše celkový počet osob, kteří se v zemi hodlají pracovat, pracují nebo pracovali.

- Situace před vstupem do EU

Do 1.5. 2004 museli čeští občané pracující v Irsku žádat o pracovní povolení. Jak vyplývá z tabulky č.7 (viz. přílohy) v roce 2002 bylo dle irských statistik vydáno 1 138 pracovních povolení českým občanům, což tvoří pouze necelá 3 % z celkového počtu vydaných pracovních povolení za rok 2002 ze zemí, které vstoupily do EU v roce 2004. V roce 2003 se dle tabulky č.8 tento podíl nikterak výrazně nelišil a čeští občané tvořili tedy na irském trhu práce zanedbatelná 3% z celkového počtu vydaných pracovních povolení nových členských států EU. Tyto statistiky potvrzují, že před vstupem do EU tvořili pracovníci z České republiky na irském trhu práce zanedbatelnou část.

- Situace po vstupu do EU

Vstupem České republiky se pro české občany hodlající pracovat v Irsku ulehčil přístup na irský pracovní trh. Od 1.5. 2004 byla zrušena pro české občany a ostatní nově přistoupivší země povinnost pracovního povolení. Vstup na irský trh byl tedy naprosto uvolněn a čeští občané mohli začít naplno čerpat výhod vstupů do Evropské unie.

Uvolnění irského pracovního trhu evokovalo mnoho českých občanů vyjet za prací právě do Irska. Počet českých občanů pracujících v Irsku se tak začal zvyšovat. Dle statistik irského ministerstva práce, podnikání a obchodu se počet vydaných PPS čísel

(registračních čísel) vyšplhal na 2 762 v roce 2008⁴⁰. Značný pokles vydaných registračních čísel byl zaznamenán v roce 2009, kdy počet vydaných PPS čísel klesl na pouhých 860 k 30.11. 2009⁴¹

V roce 2005, kdy už byla Česká republika plnohodnotným členem EU se počet PPS čísel vydaných českým občanům v Irsku ustálil na hranici 4 503 zatímco v roce 2003⁴², kdy jsme museli ještě žádat v Irsku o pracovní povolení činila tato hranice pouhých 1 169 vydaných pracovních povolení. Počet Čechů přijíždějících do Irska za práci se tedy téměř zčtyřnásobil. Přesto tento nárůst nebyl nikterak dramatický. Z celkového počtu vydaných PPS čísel pro nové členy EU⁴³ tvoří čeští občané pouze 2 až 5 %. Dle tabulky č.8(viz. přílohy) byl počet vydaných PPS čísel v roce 2005 zakotven na 4 505, zatímco celkový počet vydaných PPS čísel pro všechny nové členy EU tvořil 157 947. V roce 2006 to bylo 4 458 vydaných PPS čísel z celkového počtu 192 864⁴⁴, v roce 2007 se počet vydaných PPS čísel potřebných pro přijetí do zaměstnání ukotvil na 3 838 z celkového počtu 180 881, v roce 2008 to bylo 2 762 z celkového počtu vydaných PPS čísel 121 373⁴⁵.

Závěrem lze říci, že počet českých občanů pracujících v Irsku se sice několikanásobně zvýšil, tento nárůst však nebyl nikterak dramatický a pro irský pracovní trh neznamenal žádné ohrožení ba dokonce byl z hlediska celkového růstu pracovní migrace zanedbatelný. V roce 2009 dokonce poklesl zájem českých občanů o práci v Irsku díky zhoršující se ekonomické situaci Irska, vysoké nezaměstnanosti a posilujícímu kurzu

⁴⁰ viz. přílohy: Tabulka č. 8

⁴¹ Zdroj: DEPARTMENT OF FAMILY AND SOCIAL AFFAIRS. *Personal Public Service Numbers -Allocation By Nationality-All Countries 2009* [on-line] last updated 12.8. 2009 [cit 19.9. 2009] Dostupné z: http://www.welfare.ie/EN/Topics/PPSN/Pages/ppsn_all_month09.aspx

⁴² viz přílohy: Tabulka č. 8

⁴³ Mezi nové členy EU je od roku 2007 zahrnuto v statistikách i Rumunsko a Bulharsko, kteří sice ještě nemají plný přístup na irský pracovní trh, ale pokud v době vstupu do EU 1.1. 2007 měli pracovní povolení, doba jeho platnosti se automaticky prodloužila na dobu neurčitou.

⁴⁴ Viz přílohy: Tabulka č. 8

⁴⁵ Viz přílohy: Tabulka č. 8

koruny o zhruba 31% (počet vydaných PPS number k 30.11. 860⁴⁶, v roce 2008 to bylo 2 762⁴⁷). Příklad Irské republiky nám dokazuje, že počet Čechů pracujících v zemi, která vůči České republice neuplatňuje přechodná období, sice mírně vzrostl, ale jednoznačně nepotvrdil obavy některých dalších států původní patnáctky, že by mohlo dojít ze strany České republiky k masivnímu přílivu pracovníků, kteří by zahltili pracovní trh dané země. Přechodná období, která vůči nám stále uplatňují některé státy EU⁴⁸ se zdají být tedy zcela neopodstatnělá a pouze brání kompletnímu naplnění čtyř základních svobod EU – volnému pohybu osob, zboží, služeb a kapitálu. Ačkoliv je třeba vzít v potaz geografickou blízkost zemí, které vůči nám uplatňují přechodná období, díky výsledkům dotazníkových šetření vyplývající z kapitoly 6, je prokazatelné, že migrační potenciál českých občanů není nikterak výrazný a nelze tedy po zrušení přechodných období našich sousedních států (Německo a Rakousko) očekávat masivní odliv českých občanů na tyto pracovní trhy.

6.5 Analýza kampaně „Know before you go“

Irsko se stalo v posledních letech vzhledem ke své ekonomické prosperitě a potřebě nových pracovních sil velmi vyhledávanou zemí. Počet přistěhovalých pracovníků se zvýšil hlavně po rozšíření EU v roce 2004. K 31.12. 2007 tvořil podíl přistěhovalců ze zemí EU, které přistoupily v roce 2004 (Česká republika, Maďarsko, Lotyšsko, Litva, Malta, Polsko, Kypr, Slovensko, Slovinsko, Estonsko) a kteří přistoupili 1.1. 2007 (Rumunsko a Bulharsko) celkem 128 964 osob. Podíl přistěhovalců ze zemí původní patnáctky se ustálil na 44 800 (WELFARE, 2009), což je zhruba třikrát méně. Irsko velmi silně vnímá rostoucí význam migrujících pracovníků a jejich pozitivní vliv na

⁴⁶ Zdroj: DEPARTMENT OF FAMILY AND SOCIAL AFFAIRS. *Personal Public Service Numbers -Allocation By Nationality-All Countries 2009* [on-line] last updated 12.8. 2009

[cit 19.9. 2009] Dostupné z: http://www.welfare.ie/EN/Topics/PPSN/Pages/ppsn_all_month09.aspx

⁴⁷ Viz. přílohy: Tabulka č.8

⁴⁸ Přechodná období vůči České republice stále částečně uplatňují následující státy (stav k 30.11. 2009): Německo, Rakousko (<http://www.mpsv.cz/cs/1282#tabl>)

irskou ekonomiku. Jako reakci na potřeby irského trhu práce byla v roce 2006 spuštěna irským úřadem pro odbornou přípravu a zaměstnanost (Training and employment Authority dále jen FAS) kampaň podporující pracovní migraci z ostatních zemí EU do Irska pod názvem „Know before you go“ aneb „Váš průvodce novým začátkem“. Tato kampaň měla oslovit potenciální uchazeče z ostatních zemí EU a poskytnout jim kompletní informace o životě a práci v Irsku.

Úřad FAS do kampaně zapojil ministry práce daných zemí, pracovníky sítě Eures, vedoucí pracovníky veřejných služeb zaměstnanosti, vnitrostátní média jak v Irsku, tak i v zemích, které nejvíce vyhledávají Irsko jako zemi nových pracovních příležitostí. Mezi tyto země je dle veřejných služeb zaměstnanosti Irské republiky (Welfare, 2007) řazeno Polsko, Lotyšsko, Litva, Česká republika a Slovensko . Celá propagační kampaň byla zaštitěna irským ministrem pro podnikání, obchod a zaměstnanost.

Kevin Quinn, zástupce FAS, který je manažerem projektu „Know before you go“ řekl:

„Cílem této proaktivní kampaně je představit migraci novým a pozitivním způsobem.“

V rámci kampaně se distribovala celá řada propagačních materiálů jako jsou informační letáky, v úředních jazycích pěti hlavních zemí potenciálních migrantů (tedy v polštině, češtině, slovenštině, litevštině a lotyštině), dále se jednalo o plakáty upozorňující na probíhající kampaň a informační brožury. Tyto propagační materiály by měly být k dispozici na všech pobočkách irských veřejných služeb zaměstnanosti (FAS), pracovních veletrzích a samozřejmě i na pobočkách veřejných služeb zaměstnanosti v zemích potenciálních migrantů. Nedílnou součástí celé kampaně byly i DVD nosiče se základními informacemi o životě a práci v Irsku. Tyto DVD propagační filmy byly natočeny v pěti úředních jazycích těch zemí, které představují hlavní zdroj nových pracovních sil pro Irsko (čeština, polština, slovenština, lotyština, litevština).

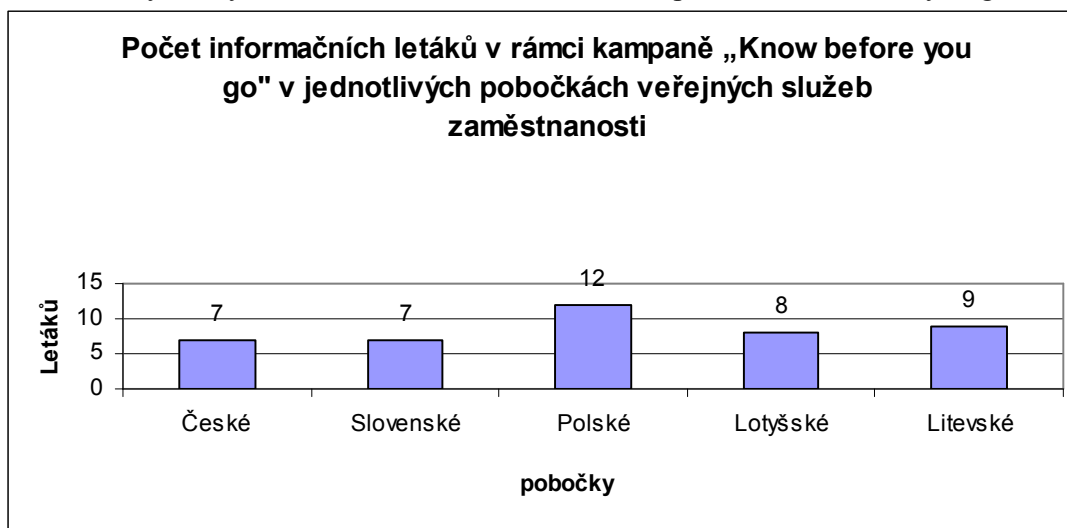
Na irských stránkách veřejných služeb zaměstnanosti jsou k dispozici veškeré základní informace a kroky, které je nutné učinit v případě zaměstnání v Irské republice.

Podrobně zde jsou popsány administrativní náležitosti, které je potřeba splnit v případě nalezení zaměstnání v Irsku. Uchazeči o zaměstnání zde naleznou mimo jiné informace o sociálním zabezpečení, zdravotní péči, ubytování, praktické rady typu co je potřeba k založení bankovního účtu, dále na stránkách naleznete sekci věnovanou vzdělávání, zdravotnictví a právech zaměstnanců v Irsku. Tyto informace jsou k dispozici celkem v 12ti úředních jazycích + angličtina. Internetové stránky poskytují praktický kontrolní seznam dokumentů, které je potřeba získat před příjezdem do země, a také seznam adres nejdůležitějších irských institucí v oblasti zaměstnanosti. Tyto internetové stránky jsou napojeny na celoevropský portál EURES (viz.kapitola 4.4).

6.5.1 Terénní šetření

Kampaň „ Know before you go“ byla zaměřena převážně na nové členy EU, kteří míří do Irska za prací. Pomocí terénního šetření v jednotlivých pobočkách veřejných služeb zaměstnanosti jsem jako představitel občanů ČR zjišťovala, zda jsou dané informační materiály skutečně k dispozici, popřípadě v jakých jazycích. Tento terénní výzkum probíhal od 19.3. 2007 do 1.5. 2007. Výsledky jsou uvedené v tabulce č 3. (Viz. přílohy).

Graf č. 5: Výsledky terénního šetření informační kampaně „Know before you go“



Zdroj dat: Autor (vlastní výpočet)

V rámci terénního šetření bylo navštíveno 13 z celkových 16ti poboček veřejných služeb zaměstnanosti v regionu Dublin. Zbylé tři pobočky byly v daném termínu v rekonstrukci a jejich agenda spadala pod vzdálenostně nejbližší pobočky veřejných služeb zaměstnanosti. Jak lze vidět z výše uvedeného grafu, nejvíce informačních materiálů bylo k dispozici v polském jazyce, následoval jazyk litevský, v těsném závěsu byl jazyk lotyšský a stejně a zároveň nejhůř ze všech jazyků dopadla čeština a slovenština. Polští občané tvoří největší podíl pracujících cizinců z EU na území Irska. Tvoří početnou menšinu, která je důležitou součástí irské společnosti, proto je jim věnována zvláštní pozornost i ve strukturách veřejných služeb zaměstnanosti. V rámci ulehčení komunikace s polskými občany, byla přijata do centrály FAS na místo poradkyně veřejných služeb zaměstnanosti polská občanka, která má na starosti externí komunikaci s migranty z nových členských států.

6.6 Češi v Irsku z pohledu Irských občanů - nestrukturované rozhovory

Pro účely této kapitoly bylo použito metody nestrukturovaného rozhovoru, což znamená,

že rozhovor měl spíše povahu vyprávění. Rozhovor byl veden celkem s pěti irskými občany trvale žijícími v Irsku. Výběr dotazovaných probíhal metodou sněhové koule. Dříve dotazovaný respondent poskytl několik dalších kontaktů na své známé, které jsem posléze kontaktovala. Celkem bylo získáno touto metodou 15 kontaktů, z toho bylo ochotných uskutečnit interview pouze 7 osob. Před samým začátkem interview byl vysvětlen dotazovanému účel rozhovoru. Dotazovaný byl informován, že celý rozhovor bude s jeho svolením nahráván na diktafon a posléze přepsán písemně s tím, že některé zajímavé poznatky budou citovány v diplomové práci. Ačkoliv jsem na samém začátku rozhovoru upozorňovala, že interview bude zcela anonymní a jednotlivé rozhovory jsem označovala pouze kódem, po skončení rozhovoru souhlasili všichni respondenti s uveřejněním jejich jména (dokonce žádali o uveřejnění jejich jména), proto je u každého rozhovoru uvedeno jméno, povolání a město, kde dotyčný bydlí. Jelikož jejich souhlas s uveřejněním skutečného jména a příjmení padl až po skončení rozhovoru, jsem přesvědčena, že tato skutečnost nikterak neovlivnila celý průběh rozhovoru.

Tato metoda výzkumu formou polostrukturovaných rozhovorů je velmi náročná a klade vysoké nároky na čas i samotné zpracování výsledků. Rozsah této diplomové práce mi neumožňuje provést rozsáhlý výzkum. Vzhledem k tomu, že bylo dotazováno pouze 5 irských občanů, nelze výsledky vyplývající s rozhovorů nikterak generalizovat. Jedná se spíše o konkrétní postřehy od irských občanů, kteří se s cizinci setkávají v každodenním životě. Jelikož si myslím, že názory těchto lidí, mohou vnést do celé problematiky jiný úhel pohledu, rozhodla jsem se části rozhovorů zanést do obsahu práce.

Následné úryvky jsou vyjmuty z interview, jejichž přepis v originále (v anglickém jazyce) naleznete v příloze.

Lindsey Shannon, HR manager, accounting company

„Dublin je takové multinárodnostní město. Na cizinci jsme si už zvykli. Myslím, že si všichni dobře uvědomujeme, že pracovní síly z ostatních zemí EU jsou pro náš stát přínosem. Potřebujeme je k rozvoji vlastní ekonomiky. V naší účetní firmě pracuje

několik Poláků, jeden Čech a dva Francouzi. Bez problému zapadli do našeho týmu. Občas mezi námi vznikají malá nedorozumění způsobená jazykovou bariérou. Vybíráme si ovšem uchazeče, jejichž angličtina je na vysoce pokročilé úrovni. Den co den pozoruji, jak se jejich schopnost vyjadřování v anglickém jazyce zlepšuje. Po několika měsících v našem pracovním kolektivu již dokonale zapadnou do pracovního týmu a jsou jeho plnohodnotnou součástí. „

John Sherannen, shop assistant, Centra (maloobchodní řetězec)

„Cizinci se postupně stali součástí našeho života. Dublin bez Číňanů, Brazilců, Italů, Poláků a dalších přistěhovalců ze zemích bývalého komunistického bloku si už ani nedovedu představit. Myslím si, že přítomnost různých národnostních menšin obohacuje irské občany o nové kulturní znalosti a zážitky. Chcete se naučit vařit dle pravých italských receptur, není problém. Přímo v centru Dublinu naleznete hned několik italských kuchařů poskytujících kurzy vaření dle italských receptur. Chcete vyrazit do restaurace? Dublin nabízí rozmanité množství nejrůznějších restaurací od indické, thajské, italské, francouzské, české, čínské či polské. V Dublinu také roste počet specializovaných obchůdků na typické potraviny zemí migrantů, kteří v Irsku pobývají. Polský obchod s potravinami najdete dneska v podstatě na každém rohu. Potenciální příležitost v národnostních menšinách pracujících v Irsku si uvědomily i mnohé obchodní řetězce. Například obchodní řetězec Tesco začal v roce 2007 nově nabízet ve svých obchodech tzv. „polish corner“, který je denně zásobován nejrůznějšími polskými potravinami“.

Myslím si, že jsme vůči cizincům docela tolerantní. Irsko je považováno za přátelský národ a tak vítáme cizince v naší zemi s otevřenou náručí. Samozřejmě, že se vždy najdou lidé, kterým se příliš celá situace nezamlouvá, ale myslím si, že se jedná spíše o obyvatele s nižším vzděláním ve středním věku, kteří mluví velmi silným akcentem a tudíž jim cizinci příliš nerozumí. Vzhledem k jejich nízké odborné kvalifikaci se cítí být ze strany nově přistěhovalých migrantů ohroženi, protože velká část z nich, vykonává

v Irsku méně kvalifikovanou práci než ve své domovské zemi. Na vině je většinou nedostatečná znalost anglického jazyka, která migrantům brání získat kvalifikovanou práci odpovídající jejich vzdělání a zkušenostem. "

Andrew O'Dwyer, učitel angličtiny , Dublin

„V naší jazykové škole pracuje od jara 2007 Češka. Prokázala nesmírné pracovní nasazení, které většinou mnoha zaměstnancům chybí. Soňa se domnívá, že Irové nemají natolik vyvinutou pracovní etiku jako Češi. Vnímá totiž irský přístup k práci jako nedostatek odpovědnosti ve smyslu, že Irové vždy dělají veškerou práci dost povrchně. Od dob, kdy se Irsko stalo tzv. „ Celtig tiger“, jsou Irové vůči vykonávané práci mnohem více lhostejní. Mnozí z nás vnímají současnou situaci v tom smyslu, že si vždy nějakou tu práci najde. Souzení lidí podle jejich pracovního postavení se stalo v Irsku méně kritické. Před několika lety bylo vysoce kvalifikovaná práce oceněna určitým společenským statusem, zatímco dnes je irská společnost více kulturně orientována na práci pro peníze. Tento přístup se samozřejmě liší od přístupu k zaměstnanosti v České republice. Češi si více váží vysoce kvalifikované práce a kdo ji nemá, má snahu či cíl takové práce dosáhnout. Co Irové považují za normální práci, je pro České občany výzva a příležitost. Ekonomický úspěch způsobuje samolibost a samolibost vede k apatii. Dle mých vlastních zkušeností musím konstatovat, že Češi pracují poctivěji než Irští pracovníci. Obecně vzato české občany pracující v Irsku respektujeme a uvědomujeme si jejich přínos pro irskou ekonomiku“.

Frank Kelly: architekt, Dublin.

....., jsem 55 letý architekt, který žije v Dublinu. V naší firmě pracuje několik cizinců, mezi nimi i Češi. Myslím si, že Češi jsou méně ambiciózní v jejich přístupu k designu. Zdají se mít zábrany v kreativitě. Nevím, jestli je to kvůli jejich systému vzdělání a tréninku nebo spíše efekt české výchovy. Cítím ovšem, že nejsou ochotni tolik

riskovat a jsou tedy spíše konzervativní ve svých myšlenkách a nápadech. Dalším jejich nedostatkem je, že jejich dlouhodobé cíle nejsou směřovány k budování budoucnosti v Irsku. To je problémem pro naši firmu, jelikož si nemůžeme být jisti jejich loajálnosti vůči firmě.

Abych byl upřímný, shledávám neakceptovatelné, že mnoho zaměstnanců ze zahraničí vidí Irsko jako místo, kde se rychle a snadno dají vydělat peníze. Vím, že migranti ze zahraničí jsou přínosem pro naši zemi, ale zároveň si uvědomuji, že mnoha z nich pouze vyčerpává naši ekonomiku.

Češi přinesli jednoznačně profesionalitu do pracovního prostředí, což možná chybí některým irským pracovníkům. Například čeští pracovníci jsou ochotni pracovat mnohdy přes čas i o víkend, pokud je to nutné. Pravděpodobně cynik ve mně vidí toto jako další příklad zneužívání trhu. Myslím si, že je na tom trocha pravdy. Je to těžké nebyť cynický, když vím, že mnoho imigrantů posílá velkou část svého výdělku domů. Toto může oslabit irskou ekonomiku, pokud se tak už nestalo. V podstatě by mělo být Irsko vnímáno spíše jako místo, kde imigranti mohou budovat dlouhodobě svou budoucnost. Věřím, že v současné době tomu tak není“

Darren Kelly, student marketingu, Dublin Institute of Technology, Dublin

„ Jsem studentem třetího ročníku oboru marketing na Dublin Institute of Technology. Potkal jsem několik desítek Čechů během mých studií na univerzitě. Katedra marketingu má bilaterální smlouvy s mnoha univerzitami v Evropě.

Jako občan irské národnosti cítím, že jsme ztratili naši identitu v uplynulém desetiletí. Irsko je dnes kosmopolitní země. Jsem mladý, ale přesto vidím rapidní posun a změnu napříč irskou společností.

Irsko zcela určitě vytěžilo mnoho výhod ze vstupu do EU. Máme reputaci úspěšné a moderní země. Irsko je hodnoceno jako zemi s jedněmi z nejvyšších platů v EU. Lidé, kteří přicházejí do Irska za prací, vidí v této zemi dobrý potenciál k získání větších finančních prostředků v porovnání s tím, co by si vydělali ve své rodné zemi. Myslím si,

že to je hlavní důvod, proč má Irsko vysoký imigrační přírůstek.

Často navštěvuji hospůdku Czech Inn v známé turistické čtvrti Temple Bar. Tato hospůdka se velmi liší od irských barů. Všichni zaměstnanci jsou Češi a je až neuvěřitelné, jak jsou zodpovědní jejich práci. I v případě, že bar je téměř prázdný, vždy si najdou nějakou práci, která je potřeba udělat. Irský zaměstnanec v té samé situaci by pravděpodobně volal svým přátelům, známým nebo by si skočil na cigaretu. Pro mnoho Irů je totiž práce jenom práce. Není pro ně nikterak důležitá. Když práci ztratí, najdou si holt nějakou jinou. To se naprosto liší od přístupu cizinců. Pro ně práce znamená pomyslný kámen, který je třeba překročit, aby se pohli o krok dál.

Před vstupem České republiky do EU, jsem věděl velmi málo o národnostech ze zemí bývalého východního bloku. Po pravdě řečeno, kdyby nebylo jejich vstupu do EU, pravděpodobně bych je stále vnímal jako postkomunistické země. Abych byl upřímný, před vstupem ČR do EU, jsem se s žádným Čechem neseťkal. Vzhledem k možnosti poznávat nové národnosti, jsem změnil na tyto nové členy EU názor.

Myslím si, že můžeme být rádi, že žijeme v takovém multinárodnostním státě. Pro většinu obyvatel příliv pracovních sil ze zahraničí znamená pozitivní impuls.”

Michelle Barry, bankovní úřednice, Dublin

„Je mi 33 let, pocházím z Galwaye a pracuji v Bank of Ireland v Dublinu. Jsem zaměstnána v jedné z poboček na O'Connell Street. V současné době jsem na mateřské dovolené. Pracuji v bance přes osm let a setkala jsem se s velkým počtem cizinců. Mezi nimi byli i Češi pracující na poloviční i plný úvazek.

Bank of Ireland patří jednoznačně k nejvýznamnějším bankám v zemi. Vzhledem k naší vynikající reputaci poskytujeme servis klientům z celého světa. Klientela ze střední a východní Evropy patří mezi nejvíce spořicí klienty v naší bance. To bude pravděpodobně způsobeno tím, že vydělávají nižší mzdy než Irové. Kontrolují každou penny a velkou část svých výdělků si posléze převádějí na účty v domovské zemi.

Během mé kariéry v bance jsem se setkala s několika českými pracovníky. Protože příliv

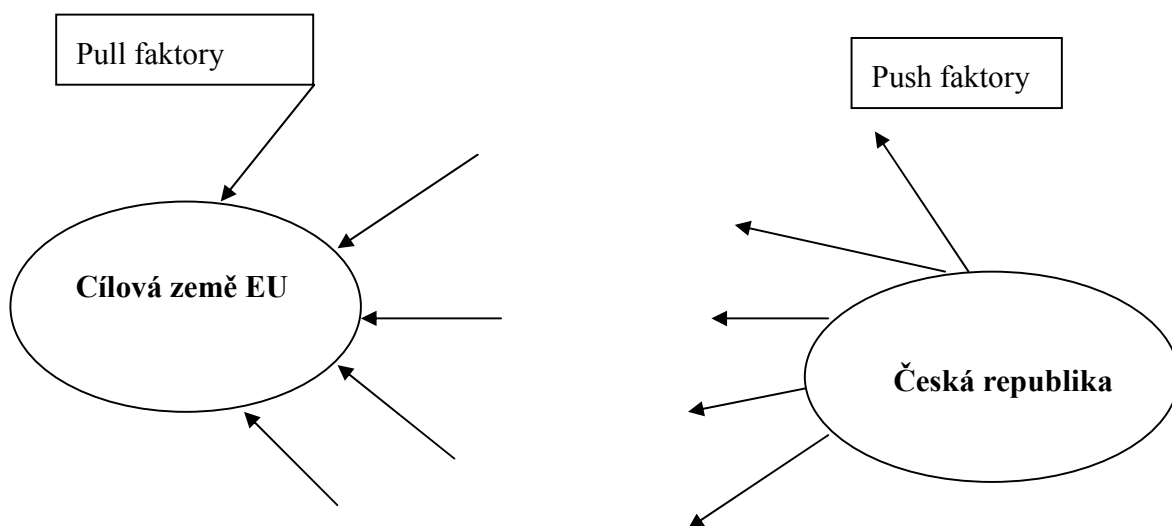
pracovních sil do Irska se v posledním desetiletí rapidně zvýšil, pro irské firmy se stalo běžnou věcí zaměstnávat pracovníky ze zahraničí. Co jsem si já osobně všimla na českých pracovnících je, že jsou více přístupní než ostatní národnosti ze střední a východní Evropy. Mají však i své nedostatky. Například Irové jsou zvyklí se více usmívat při komunikaci s klienty, což vnímám jako profesní nedostatek českých pracovníků. Dle mého názoru je pro Čechy obchod pouze obchod a nevnímají ho jako plný servis zákazníkům, jak je tomu u irských pracovníků. Pro Čechy pracující s klienty je prioritou poskytnout rychlý a efektivní servis, přičemž se už tolik nesoustředí na osobní kontakt. Na druhou stranu mají čeští pracovníci většinou vynikající analytické schopnosti. Myslím si, že Češi mladší generace se byli schopni lépe usadit v této zemi než Češi starší generace. Češi s kterými jsem se v bance setkala byli mými dobrými kolegy. Určitě významně přispěli k rozvoji společnosti. Ačkoliv nejsou natolik orientováni na plný servis a komunikaci se zákazníky, jejich analytické dovednosti a schopnost rychle reagovat na vzniklé problémy, přispěli k celkové týmové práci v naší společnosti“.

Shrnutí: Postoj irských občanů k cizincům je víceméně pozitivní. Cizinci jsou dle nestrukturovaných rozhovorů vnímáni jako spovivější, ochotni pracovat přes čas a ve svátcích. Irové vnímají Čechy a ostatní cizince v zemi jako příležitost, jak poznat novou kulturu a zvyklosti. Češi se zdají dle výpovědi dotázaných jako zanedbatelná část migrantů ze zahraničí na irském pracovním trhu. Nejvýraznější skupinou migrantů ze zemí EU jsou podle Irů jednoznačně Poláci.

6.7 Identifikace Push and Pull faktorů pracovní migrace českých občanů do zahraničí

S mezinárodní migrací je spojeno mnoho teorií. Pro definování pracovní migrace českých občanů do zahraničí jsem zvolila přístup, který vychází z neoklasické teorie. Tento přístup se nazývá push and pull teorie.

Schéma Push – Pull teorie pracovní migrace se znázorněním push a pull faktorů pracovní migrace z ČR



Pull faktory pracovní migrace z ČR do cílové země

- Zdokonalení cizího jazyka
- Vyšší finanční ohodnocení
- Získání mezinárodních zkušeností
- Přátelé či rodina v cílové zemi
- Profesní rozvoj
- Mezinárodní kontakty
- Vyšší technologická úroveň v daném oboru

Push faktory pracovní migrace z ČR do cílové země

- Vysoká míra nezaměstnanosti
- Nedostatečné finanční ohodnocení v daném oboru
- Hospodářská nestabilita v zemi
- Nedostatečné šance kariérního rozvoje
- Rasismus

Zdroj: Autor

6.8 Odhady počtu Čechů v EU – Irsko versus ostatní země EU

Tabulka č. 15: Vývoj počtu pracujících Čechů v jednotlivých zemích EU

Státy EU	2005	2006	2007	2008 ⁴⁹
1 Spojené království	17600	17400	30000	24000

⁴⁹ Zdroj dat za rok 2008: Ministerstva práce jednotlivých zemí.

2	Německo	2010	12404	13579	13931
3	Irsko	5761	4524	12000	13000
4	Rakousko	*	6680	5274	3126
5	Itálie	4217	4115	4050	*
6	Španělsko	*	2944	2800	*
7	Nizozemsko	*	1394	1250	*
8	Slovensko	814	1065	1241	1909
9	Kypr	*	*	457	*
10	Švédsko	152	140	232	*
11	Polsko	*	205	164	*
12	Slovinsko	128	128	141	*
13	Maďarsko	115	118	110	*
14	Francie	99	82	72	*
15	Malta	12	61	66	*
16	Lotyšsko	*	*	35	*
17	Finsko	11	11	11	*
18	Belgie	*	1593	*	*
19	Bulharsko	*	*	*	*
20	Dánsko	*	*	*	*
21	Estonsko	*	*	*	*
22	Litva	*	*	*	*
23	Lucembursko	*	*	*	*
24	Portugalsko	*	*	*	*
25	Rumunsko	*	*	*	*
26	Řecko	*	*	*	*
Celkem ČR		30919	52864	71482	*

* údaje nejsou k dispozici Zdroj dat: MPSV, www.mpsv.cz

V roce 2007 pracovala v zemích Evropské unie přibližně 71 482 Čechů. Za rok 2008 nejsou k dispozici celková data za všechny země, autor proto uvedl data za klíčové trhy dle statistik ministerstev práce jednotlivých zemí. Počty pracujících Čechů v Irsku a Velké Británii nemusí být přesné, jelikož čeští občané nemají odhlašovací povinnost při

odchodu ze země, úřady počty odhadují pouze na základě registrace do zaměstnání.

Jak vyplývá ze statistiky níže počet českých občanů pracujících v EU se od roku 2005 téměř zdvojnásobil. Nejoblíbenější destinací pro české pracovní migranty je Velká Británie, dále Německo a třetí nejoblíbenější zemí je Irsko.

7 Občané Evropské unie na trhu práce v České republice

Vstup do Evropské unie by měl mít pozitivní dopad pro občany Evropské unie pracující v České republice, neboť by se otevřením hranic měl jejich vstup na český pracovní trh zjednodušit. V první řadě již nemusí občané EU žádat o pracovní povolení jako tomu bylo před vstupem do EU. Výjimkou jsou občané Slovenské republiky, kteří ani před vstupem do Evropské unie nemuseli žádat o pracovní povolení. Česká republika měla se Slovenskem uzavřenu NV č. 77/2000, která umožňovala Slovákům volný vstup na český pracovní trh bez pracovního povolení. Jejich výkon zaměstnání na území České republiky byl tedy sledován pouze formou registračních karet. Výrazné zjednodušení nastalo i v integrovaném systému sociálního zabezpečení v rámci EU, kde jednotlivé úřady sociálního zabezpečení daných zemí, jsou v současné době již schopny komunikovat mezi sebou a vyplácet například důchod či mateřskou dovolenou v zemi, kde se občan EU nachází

7.1 Dopady vstupu do EU na pracovní migraci občanů EU v ČR

Občané Evropské unie nepotřebují v případě zájmu o práci v České republice žádat o pracovní povolení. Všem občanům EU je tedy povolen volný vstup na český pracovní trh. Zaměstnavatel, u kterého je občan EU zaměstnán, je povinen nejpozději v den nástupu do zaměstnání nahlásit zaměstnance EU na příslušném úřadě práce. V České republice byla zavedena i odhlašovací povinnost, což znamená, že zaměstnavatel je také

povinen občany EU odhlásit do 10 dnů ode dne skončení pracovního poměru na příslušném úřadu práce. Existují tedy dva formuláře, které vyplňuje za zaměstnance zaměstnavatel: registrace a odhlášení. Oba formuláře zajišťuje za zaměstnance jeho zaměstnavatel (Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Část čtvrtá, Hlava 1, § 87).

Pokud občan EU plánuje pobývat na území České republiky déle než 30 dnů, měl by nejpozději do 30ti dnů tuto skutečnost nahlásit na cizinecké policii (pokud je občan ubytován v hotelu, penzionu a jiných zařízeních za úplat, je povinen tuto skutečnost nahlásit ubytovatel). V tom případě by měl zažádat o povolení pobytu, které získá na cizinecké policii. Pro žádost o povolení k pobytu je zapotřebí doklad totožnosti a doklad o účelu pobytu (např. pracovní smlouva, studium atd.) Získání povolení k pobytu, čímž je nahlášeno přechodné bydliště je důležité pro vyplácení dávek, vrácení přeplatku daní atd. Občan EU hodlající pracovat v České republice se tedy bez těchto potvrzení neobejde (Ministerstvo práce a sociálních věcí, portál EURES).

Zaměstnavatel má ze zákona (Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti v platném znění, Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění v platném znění a Zákon č. 586/1992 Sb. o dani z příjmu v platném znění) povinnost odvádět z platu občanů EU příspěvek na sociální pojištění (6.5% hradí zaměstnanec a 25% hradí zaměstnavatel), daň z příjmu fyzických osob (15%) a zdravotní pojištění (zaměstnanec hradí 4,5% a 9% hradí zaměstnavatel.) Z To znamená, že v průběhu výkonu práce, je každý občan pojištěn u České správy sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovny. Tím vzniká občanům EU nárok na státní sociální podporu, která je podmíněna tříměsíčním pobytem na území ČR nebo výdělečnou činností. Co se týče systému sociální pomoci, občan EU může zažádat o tyto dávky, příslušný úřad posoudí dle bodového systému zda daný občan není zátěží sociálního systému (neposuzuje se v případě, že má občan trvalý pobyt nebo je výdělečně činný) . V případě, že by byl shledán zátěží pro sociální systém, cizinecká policie zruší cizinci pobyt na území ČR a tím mu zaniká i právo na dávky (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009)

7.2 Vývoj zaměstnanosti občanů EU v České republice

- Vývoj před vstupem ČR do EU (1997-2003)

Jak vyplývá z tabulky č.14 (viz. přílohy) Slovensko tvořilo v období od roku 1997 – 2003 nejpočetnější skupinu pracovníků. Na konci roku 2003 tvořila zaměstnanost občanů Slovenska 80 % z celkové zaměstnanosti všech členů Evropské unie. Druhou nejpočetnější národností pracující v České republice v období 1997 – 2003 jsou Poláci, kteří tvořili na konci roku 2003 zhruba 10 % z celkové zaměstnanosti občanů EU v České republice. Následuje Německo s 3 % z celkové zaměstnanosti ke konci roku 2003 a v závěsu za ním Spojené království se zhruba 2 % podílu na celkové zaměstnanosti v roce 2003. Pořadí Slovensko, Polsko, Německo, Spojené království víceméně platí pro celé sledované období let 1997-2003.

- Vývoj po vstupu do EU (2004 – 2008)

Vývoj po vstupu do EU víceméně kopíruje situaci před vstupem do EU . Nejvýznamnější skupinou občanů EU pracujících na českém území jsou opět Slováci⁵⁰. Tato skutečnost je samozřejmě ovlivněna i historickými kořeny, kdy Česká republika se Slovenskem tvořily jeden stát a jejich jazyky jsou si velice podobné. Při začleňování slovenských občanů na český trh práce tedy nedochází k jazykové bariéře, jak tomu může být u jiných národností EU.

Další významnou skupinou zaměstnanců z EU jsou Poláci (22 044 zaměstnaných osob v roce 2008) a po nich Bulhaři (6 066 zaměstnaných osob v roce 2008) dále to jsou Němci (4135 zaměstnaných osob v roce 2008) a poté Rumuni (3 876 zaměstnaných osob v roce 2008)⁵¹. Rumuni a Bulhaři začali tvořit významnou část zaměstnanosti občanů EU až v roce 2007 po jejich vstupu do EU. Česká republika neuplatňuje vůči těmto

⁵⁰ viz přílohy: Tabulka č. 13

⁵¹ viz. přílohy: Tabulka č.13

zemím žádná přechodná období⁵²

Celková zaměstnanost občanů EU v České republice tvořila na konci roku 2008 přesně 156 831 osob. Srovnáme-li tento výsledek s koncem roku 2003⁵³, zjistíme, že zaměstnanost občanů EU stoupla o 74 458 osob a stoupla tedy oproti roku 2003 téměř o 47 %⁵⁴. Přesto zaměstnanost v roce 2008, která činí 156 831 osob z EU není pro Českou republiku vzhledem k zaměstnanosti obyvatel v produktivním věku příliš významná a tak lze charakterizovat zaměstnanost občanů EU v České republice spíše za okrajovou.

7.3 Dotazníkové šetření uskutečněné mezi občany EU pracujícími v České republice

Cílem tohoto dotazníkového šetření bylo identifikovat názor cizinců z EU na podmínky zaměstnávání občanů EU na českém pracovním trhu. Tento dotazník autor předložil celkem 155 respondentům⁵⁵, kteří jsou občany Evropské unie a pracují v České republice. Dotazníkové šetření probíhalo ve dvou vlnách – první vlna se uskutečnila v únoru 2008 a druhá vlna se uskutečnila v únoru 2009. Hlavním výběrovým souborem se stali zaměstnanci nadnárodní firmy obchodující s elektronikou na několika trzích EU, jejichž centrála pro oblast střední a východní Evropy se nachází v Praze, dále mezinárodní automobilová společnost, která zaměstnává velké množství odborníků z ostatních států EU a soukromá jazyková škola v Praze. Sběr dat byl uskutečněn metodou sněhové koule, kdy respondent doporučí dle svého uvážení dalšího vhodného respondenta (občana EU pracujícího v ČR), který se bude dotazníkového šetření účastnit. Tento dotazník byl nejdříve ověřen pilotážním dotazníkovým šetřením, na

⁵² Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Přechodná období pro volný pohyb osob*. [on-line] last updated 4.5. 2009, [cit. 18. 7. 2009] Dostupné z: www.mpsv.cz

⁵³ viz. přílohy. Tabulka č.14

⁵⁴ Celková zaměstnanost osob EU v roce 2003 činila 82 373. Výpočet: $156\,831 - 82\,373 = 74\,458$. Výpočet procent: $74\,458/1568.31 = 47\%$.

⁵⁵ Viz. přílohy: Dotazníkové šetření č. 3

jejímž základě se dotazník ještě drobně upravoval.

7.3.1 Výsledky dotazníkového šetření

Tabulka č. 13: Výsledky dotazníkového šetření mezi občany EU pracujícími v ČR

Č. otázky		Počet osob	%		Počet osob	%
1. Pohlaví	Žena	43	28	Muž	112	72
3. Vnímáte vstup ČR do EU pozitivně?	Ano	142	92	Ne	13	8
4. Je pro občany EU po vstupu ČR do EU snadnější pracovat v ČR?	Ano	89	57	Ne	66	43
5. Je podle Vás nyní spojeno se zaměstnáváním občanů EU v České republice méně byrokracie než tomu bylo před vstupem do EU?	Ano	93	60	Ne	62	40
6. Kontaktoval (a) jste během pobytu v ČR veřejné služby zaměstnanosti v souvislosti s využitím služeb, které nabízejí pro občany EU – síť EURES (zprostředkování práce, poradenství atd.)	Ano	35	23	Ne	120	77
7. Využili jste systému Evropských služeb zaměstnanosti (sítě EURES) před příjezdem do ČR?	Ano	74	48	Ne	81	52

Zdroj: Autor

Tabulka č. 14: Státní občanství respondentů

Státní občanství	Počet
Slovensko	41
Německo	15
Velká Británie	32
Švédsko	5
Itálie	12
Francie	9
Irsko	3
Polsko	8
Rakousko	2
Maďarsko	1
Rumunsko	7
Bulharsko	5
Španělsko	15

Zdroj: Autor

Největší počet respondentů tvořili občané Slovenské republiky (41 respondentů z celkového počtu 155 dotázaných) Velké Británie (32 dotázaných). Slovenští občané také tvoří největší podíl zaměstnanosti občanů EU na českém trhu práce⁵⁶. Dle výsledků dotazníkového šetření necelých 92% dotázaných občanů z ostatních států EU pracujících v České republice vnímá vstup České republiky do Evropské unie pozitivně. Zajímavé zjištění však je, že 43% dotázaných se domnívá, že vstup na český trh práce se nikterak výrazně neusnadnil. S tím souvisí i otázka č. 5. 40 % dotázaných odpovědělo, že zaměstnanost občanů EU v České republice je stále spojena s jistou dávkou byrokracie. Důvodem může být celkem nešťastné řešení nutnou ohlašovací povinností na cizinecké policii v případě pobytu delším než 30 dnů a zároveň se doporučuje zažádat o trvalý

⁵⁶ viz přílohy: Tabulka č. 13

pobyt (ačkoliv to není povinné), pokud občan EU plánuje žít v České republice delší dobu a bude tak využívat služeb sociálního systému, správy daní atd. Pouze 23% dotázaných využilo během svého pobytu v České republice nabídky služeb úřadů práce.

Na otázku č. 7 odpovědělo 48% dotázaných, že využilo služeb zaměstnanosti před příjezdem do České republiky. Ze 74 dotázaných 21 respondentů využilo služeb zaměstnanosti při hledání vhodného pracovního uplatnění v České republice a 53 dotázaných ze 74 respondentů, kteří odpověděli na otázku č. 7 kladně, využilo evropských služeb zaměstnanosti k nalezení informací o životních a pracovních podmínkách v České republice.

Celých 52% (81 respondentů) odpovědělo na otázku č. 7 záporně – tedy nevyužili služeb zaměstnanosti před příjezdem do ČR. Z těchto 81 respondentů 32 respondentů zaškrtnulo v dotazníku variantu, že evropské služby zaměstnanosti nevyužilo, protože je vůbec neznají. 32 respondentů ze 155 tedy 21% občanů EU pracujících v ČR vůbec neznalo Evropské služby zaměstnanosti, ačkoliv z hlediska pracovní migrace evropských občanů má služba EURES klíčový význam.

Dotazníkové šetření ukázalo několik klíčových problémů v zaměstnávání občanů EU na českém pracovním trhu. Ačkoliv občané EU vnímají vstup České republiky do EU pozitivně, zhruba 42% z nich (průměr respondentů odpovídajících záporně na otázku 4 a 5) se domnívá, že před a po vstupu do Evropské unie se na českém pracovním trhu příliš podmínky v oblasti zaměstnávání občanů EU nezměnily (je třeba vzít v potaz, že největší skupinu dotázaných tvořili Slováci, kteří měli zjednodušený vstup na český pracovní trh již před vstupem do EU (viz. kapitola 8, odstavec 1). Alarmující jsou také výsledky vyplývající z otázek 6 a 7, které poukazují na fakt, že evropské služby zaměstnanosti jsou občany EU málo využívány (77% nevyužilo evropských služeb zaměstnanosti během svého pobytu a 52 % tyto služby nevyužilo ani před příjezdem do ČR), ačkoliv by měly hrát klíčovou roli v zaměstnávání občanů EU na českém pracovním trhu.

8 Závěr

Trh práce v České republice byl ovlivněn vstupem do Evropské unie a tyto dopady se projeví také na poli pracovní migrace. Počínaje rokem 1996, kdy požádala Česká republika o vstup do Evropské unie, se začala česká ekonomika připravovat na proces integrace, což zahrnovalo i oblast sociální politiky, politiky zaměstnanosti a problematiku volného pohybu osob. Vstupem do EU dostala Česká republika jedinečnou šanci spolupodílet se na vytváření konceptu evropské politiky zaměstnanosti a samozřejmě získala mnoho nových práv v oblasti zaměstnanosti (například princip rovnosti a zachování stejných podmínek pro všechny uchazeče o zaměstnání bez rozdílu jejich státní příslušnosti v rámci EU, princip komunitární přednosti, dále volný pohyb osob na území EU dovršený vstupem do Schengenského prostoru a v neposlední řadě možnost neomezeně pracovat v zemích EU, které neuplatňují vůči České republice přechodná období). Celý tento proces je dovršen propojeným systémem sociálního zabezpečení v rámci Unie a propojeným systémem veřejného zdravotnictví jednotlivých států.

Po vstupu do Unie se staly klíčovým nástrojem pracovní migrace v rámci Evropské unie evropské služby zaměstnanosti – EURES, které mají za úkol v první řadě podporovat mobilitu mezi jednotlivými státy EU. Cílem tohoto systému je informovat občany o pracovních příležitostech a životních podmínkách v členských zemích.

Členstvím v Evropské unii získala Česká republika sice mnoho výhod, ale je třeba zmínit i negativní důsledky jako je například částečné omezení suverenity státu v oblasti nezávislé tvorby legislativy, jistou stnulostí vyjednávacích procesů v rámci EU, zvýšené nároky na Českou republiku přinášející mnohdy navýšení byrokratického aparátu atd.

Vstup do Evropské unie znamenal pro Českou republiku z hlediska pracovní migrace zejména uvolnění hranic mezi členskými státy a možnost svobodného cestování, života a práce v jiné členské zemi. V této souvislosti byly na začátku práce položeny následující otázky související s migračním potenciálem:

Výzkumná otázka č.2: Jak se změnil migrační potenciál českých občanů za prací do zahraničí před a po vstupu do Evropské unie?

Z hlediska cílových destinací se zvýšil po vstupu do Evropské unie mezi českými občany zájem o Velkou Británii a Irsko. Nepotvrdily se obavy některých evropských zemí z masivního přílivu českých občanů do vyspělejších států. Migrační potenciál po vstupu do Evropské unie naopak ještě o něco klesl a ustálil se na 15,4% (platné k 4.kvartálu roku 2005),

zatímco v roce 2003 tvořil pozitivní postoj k pracovní migraci mezi českými občany 17,5%. Po vstupu do Evropské unie se na druhou stranu zvýšila informovanost mezi českými občany o možnostech pracovních příležitostí v zahraničí (z 8% v roce 2000 na 16% v roce 2003). Celkově je zájem o pracovní migraci vyšší mezi studenty než mezi českou populací obecně. Převládá přitom spíše krátkodobá pracovní migrace v rozmezí jednoho až dvou let.

Výzkumná otázka č. 3: Je příčinou pracovní migrace občanů ČR do ostatních zemí EU hlavně ekonomická motivace?

Možnost lepšího finančního ohodnocení hraje v rozhodování migrantů důležitou roli. Z autorových dotazníkových šetření vyplývá, že 46% dotázaných studentů ČZU považuje lepší finanční ohodnocení za jeden z nejdůležitějších důvodů odchodu za prací do zahraničí – ekonomická motivace je tedy pro ně nejdůležitější. Naopak studenti Karlovy univerzity jsou v tomto směru opatrnější – pouze 8% považuje vyšší finanční ohodnocení za hlavní důvod odchodu do zahraničí. Nejdůležitějším důvodem pro odchod do zahraničí je mezi studenty Karlovy univerzity zdokonalení cizího jazyka (62% dotázaných). Mezi vysoce kvalifikovanými odborníky je vyšší finanční ohodnocení hlavním motivem pro lékaře (94%) a vývojáře, inženýry (96%). Lze tedy usoudit, že ekonomická motivace hraje jednu z klíčových rolí při rozhodování o odchodu za prací do zahraničí.

Výzkumná otázka č. 4: Která skupina odborníků je z hlediska problematiky „odlivu mozků“ největším problémem pro český pracovní trh?

Nejrizikovější skupinou z hlediska „odlivu mozků“ jsou lékaři. Jejich migrační potenciál je velmi vysoký 45% (viz. tabulka č.12). Nezanedbatelný fakt je i to, že jejich plánovaná délka pobytu nad 3 roky a více tvoří téměř 50% (viz. tabulka č.13). Poptávka po lékařských profesích je přitom např. ve Velké Británii poměrně vysoká 23,7% (viz. přílohy tabulka č 12). Vememe-li v úvahu, že se jedná o anglicky mluvící zemi, kde lékař dostane několikanásobně vyšší finanční ohodnocení a zároveň je tento pracovní trh bez jakýchkoliv pracovních omezení pro Českou republiku, získáme tak jednu z pravděpodobných cílových zemí, do kterých čeští lékaři odcházejí za prací.

Pracovní migrace Českých občanů do zemí EU se od roku 2005 až doposud téměř zdvojnásobila. Je ovšem třeba vzít v úvahu, že statistiky některých zemí jsou vzhledem k způsobu evidence nepřesné (pouze evidují počty příchozích pracovníků, ale už nezaznamenávají kolik jich zemi opustí a tedy nevidují přesný počet pracujících migrantů v daný časový okamžik). Na příkladu Irské republiky byla detailněji analyzována pracovní migrace českých občanů do EU. Počet pracujících Čechů v Irsku se po vstupu do EU sice od roku 2003 téměř zčtyřnásobil (z 1 169 osob na 4 503 pracujících osob v roce 2005), ale

z hlediska celkového podílu na zahraniční pracovní migraci v Irsku, nemají čeští občané pro Irsko příliš velký význam. Tvoří pouze okolo 3% - 5% z celkového podílu zahraniční migrace v zemi, což je v podstatě podobná situace jako tomu bylo před vstupem do Evropské unie, kdy tvořila Česká republika 3% z celkového podílu zahraniční pracovní migrace. Pracovní migrace českých občanů v Irsku sice rostla, ale zároveň rostla i celková zahraniční migrace, což mělo za důsledek, že podíl Čechů na celkové zahraniční migraci se ani po vstupu do EU příliš nezměnil. Zahraniční migrace v Irsku rostla i na základě kampaně uskutečněné irskou vládou na podporu pracovní migrace do Irska, která byla zaměřena na nové členské státy EU. Dle výsledků vlastního terénního šetření bylo zjištěno, že přes okázalou mediální kampaň irské veřejné služby v distribuci materiálů v českém jazyce dosti pokulhávají. Hlavní pozornost dle terénního šetření byla v rámci kampaně věnována polským migrantům, ačkoliv měla být celoplošně soustředěna na všechny nově přistoupivší evropské země, které se staly hlavními zdroji evropských pracovních sil v Irsku.

Na základě případové studie Irska a celkového vývoje migračního potenciálu po vstupu do EU lze odpovědět na následující výzkumnou otázku stanovenou v úvodu práce.

Výzkumná otázka č. 6: Jaký efekt měla přechodná období pro české občany pracující v zemích EU?

Z výsledků analýzy pracovní migrace v Irsku lze usuzovat, že přechodná období vůči České republice nebyla opodstatnělá a obavy z přílivu českých pracovních sil do ekonomicky vyspělejších zemí EU byly zcela zbytečné. Potvrzují to i výsledky šetření migračního potenciálu po vstupu do EU. Všeobecně se změnila mezi českými občany preference cílových zemí. Na tuto změnu měli jednoznačně vliv přechodná období. Ty země, které vůči České republice neuplatňovaly přechodná období, se staly z hlediska preferencí nejoblíbenějšími cílovými destinacemi. Přesto však v zemích, kde hranice českým občanům plně otevřely, nepocítovali význam českých občanů na celkovou zahraniční pracovní migraci v zemi viz. příklad Irska. Naopak země jako je Německo, které vůči České republice uplatňuje stále částečně přechodné období, se staly z hlediska preference českých migrantů méně oblíbené, ačkoliv z hlediska geografické blízkosti jsou pro české občany tyto země velmi zajímavé.

Další část práce byla věnována pracovní migraci občanů Evropské unie do České republiky. Vstup na český pracovní trh po přistoupení ČR do EU je jednodušší, protože již nejsou potřeba pracovní povolení. Před vstupem do Evropské unie tvořili největší počet zaměstnaných cizinců ze zemí EU Slováci (80%), následovali Poláci (10%) a dále Němci (3%) a Angličani (2%). Po vstupu do Evropské unie se pořadí příliš nezměnilo – nejpočetnější skupinu tvoří opět Slováci, následují Poláci a další příčku si drží Bulhaři a po nich Rumuni.

Česká republika po vstupu Rumunska a Bulharska v roce 2007 neuplatňuje vůči těmto zemím přechodná období, což bude důvodem, proč se dostaly mezi nejvýznamnější skupiny migrantů ze zemí EU.

V souvislosti s pracovní migrací občanů EU do České republiky byly v úvodu práce stanoveny následující výzkumné otázky:

Výzkumná otázka č. 1: Jak se změnil se vstupem České republiky do EU zájem občanů EU o práci v České republice?

Pracovní migrace občanů Evropské unie do České republiky se po vstupu ČR do EU zvýšila o 47% v roce 2008 v porovnání s rokem 2003. Zájem o Českou republiku po vstupu do Evropské unie tedy vzrostl. Významnou roli v tomto růstu oproti roku 2003 hrají občané Rumunska a Bulharska.

Výzkumná otázka č. 7: Využívají občané Evropské unie Evropské služby zaměstnanosti?

Jak vyplývá z autorova dotazníkového šetření služby EURES nejsou občany EU v České republice dostatečně využívány. 77% dotázaných nevyužilo Evropských služeb zaměstnanosti během svého pobytu v ČR a celých 48% dotázaných nevyužilo těchto služeb ani před příjezdem do České republiky. Alarmující přitom je, že 21% dotázaných těchto služeb nevyužilo, protože síť EURES vůbec neznali. Evropské služby zaměstnanosti v České republice nejsou dostatečně propagovány. Chybí jim cílený marketing, dostatek POS materiálů v místech, kde se vyskytují potencionální klienti, propagační kampaně, které by utvořily povědomí o těchto službách v mysli potencionálních klientů. V tomto smyslu lze čerpat náměty kampaní systému EURES v Irsku např. kampaň „Know before you go“, která měla za cíl informovat pracovní migranty o životě a pracovních podmínkách v Irsku. Ačkoliv v rámci autorova terénního šetření tato kampaň měla nedostatky v distribuci propagačních materiálů v českém jazyce, pro nejdůležitější skupinu migrantů, kterými jsou pro Irsko Poláci, byla propagace a distribuce materiálů v polském jazyce bezchybná.

Zbývá odpovědět na poslední nezodpovězenou výzkumnou otázku, kterou si autor pokládal v úvodu práce.

Výzkumná otázka č.5. Kolik občanů České republiky pracuje v zahraničí ve srovnání s přílivem občanů EU pracujících v ČR?

V roce 2007 pracovalo v zemích Evropské unie zhruba 71 482 Čechů (MPSV 2008). Oproti tomu v České republice pracovalo v roce 2007 146 604 občanů Evropské unie (viz. přílohy: tabulka č.13). V České republice tedy pracuje přibližně o polovinu více občanů Evropské unie, než je pracujících občanů České republiky v Evropské unii. Z toho jasně vyplývá, že

čeští občané pracující v zemích EU nejsou rozhodně hrozbou pro členské státy unie ve smyslu masivního přílivu pracovních sil. Jak se autor ostatně přesvědčil na příkladu Irské republiky, pracovní migrace českých občanů v porovnání s ostatními státy Unie je naprosto zanedbatelná. Naskytá se ale další otázka. Není o polovinu vyšší přísun pracovní síly ze zemí EU vůči odlivu české pracovní síly do EU příliš velkým soustem? Je český pracovní trh schopný vstřebat takové množství nově přichozích pracovních sil ze zemí EU? Zaměstnanost občanů v produktivním věku byla dle statistického úřadu ve sledovaném roce 2007 po zaokrouhlení 4 922 000 obyvatel. Z toho zahraniční pracovní migrace občanů EU tvořila ve stejném roce 146 604 osob, což je zhruba 3% podíl z celkové zaměstnanosti v České republice. Příliv pracovních sil ze zemí Evropské unie tedy je v kontextu celkové zaměstnanosti osob v produktivním věku zanedbatelný.

Slováci tvoří jak už bylo zmíněno několikrát nejpočetnější skupinu migrantů do ČR v rámci EU. Pokud se ale podíváme na počet zaměstnaných Čechů na Slovensku zjistíme, že příliv Slováků vůči odlivu českých občanů na Slovensko je nevyvážený. V roce 2008 pracovalo v České republice 109 478 občanů slovenské národnosti (viz. přílohy tabulka č. 13) Oproti tomu na Slovensku pracovala v roce 2008 pouze 1 909 osob tedy pouhý zlomek toho, co musí absorbovat český pracovní trh v rámci slovenské pracovní síly.

Do budoucna je potřeba sledovat vývoj počtu rumunských a bulharských pracovníků na českém trhu práce, protože pracovní migrace těchto občanů stále narůstá a její vývoj je nutné do budoucna monitorovat.

Zahraniční pracovní migrace občanů EU na českém trhu práce tvoří i po vstupu do Evropské unie zanedbatelnou část a to i přesto, že se po vstupu do EU příliv pracovních sil z evropských zemí do České republiky téměř zdvojnásobil. Podobně lze charakterizovat pracovní migraci českých občanů do Evropské unie. Do roku 2008 počet migrujících osob stále narůstal a to více než o dvojnásobek. Přesto je tento počet migrujících Čechů v rámci zahraniční migrace členských států naprosto zanedbatelný. V roce 2009 se začala pracovní migrace českých občanů snižovat díky ekonomické recesi a mnoho Čechů pracujících v zemích EU se vrátilo zpět do České republiky (viz. příklad Irské republiky). Pozornost by se ovšem měla do budoucna věnovat odchodu kvalifikovaných lékařů do zahraničí. Ztráta kvalifikovaných lékařů je pro český pracovní trh budoucí hrozbou. Je nutné vypracovat akční plán náhrady kvalifikovaných lékařů odbornými lékaři z ostatních zemí. Důležité si je uvědomit, že odchod kvalifikovaných lékařů je do značné míry ovlivněn neuspokojivým finančním ohodnocením v mateřské zemi. Problémem je, že země jako Velká Británie či Irsko vítá kvalifikované lékaře s otevřenou náručí a poptávka po této pracovní síle do budoucna neustane.

9 Seznam použité literatury

BADE, J. *Evropa v pohybu: evropské migrace dvou století*. Praha: Lidové noviny, 2005. 497s. ISBN: 80-7106-559-5. s. 324 – 413.

BARR, N. *Labor markets and social policy : Central and Eastern Europe : the accession and beyond / edited*. Washington: International bank for reconstruction and development, 2005. ISBN 0-8213-6119-8. s. 63 – 121.

BAŠTÝŘ, I. DRBOHLAV D. a spol. *Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí : Závěrečná zpráva projektu IJ 019/04 DP2*. Praha: VÚPSV, 2008. 114 s. - ISBN 978-80-7416-013-4.

Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_276.pdf

COHEN, R.. *Migration and its enemies : global capital, migrant labour and the nation-state*. Aldershot: Ashgate, 2006. ISBN: 0 7546 4658 0

ČERVENKA, J. *Ekonomické dopady vstupu ČR do EU a zájem o práci v jiných členských zemích*. Praha: CVVM, 2003. [online] last updated: prosinec.2003, [cit. 9.1. 2009]

Dostupné z: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100293s_pm31201.pdf

ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS*. [online], last updated: 1.2.2008.[cit.18.2.2008] Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps

ČSÚ. *Metodické vysvětlivky*. [online] last updated: 25.4. 2007, [cit. 18.11. 2007] Dostupné z: http://www2.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/o/3115-07-2006-ii_metodicke_vysvetlivky

ČSÚ. *Trh práce v ČR za roky 1993–2004*. [online] last updated: 26.10.2006 [cit. 3.12. 2007] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/p/3103-05>

ČSÚ. *Obecná databáze EUROSTATU*. . [online] last updated: 28.11.2009 [cit. 30.11. 2009] Dostupné z: <http://apl.czso.cz/ode/index.htm>

EU. *Smlouva o přistoupení České republiky do Evropské unie.*[online] [cit. 23.11. 2007]
Dostupné z: http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/6966/_s.155/705?docid=175

EURACTIV. *Volný pohyb pracovníků v rozšířené EU.* [online] last updated: prosinec.2006,
[cit. 1.12. 2009]

Dostupné z:<http://www.euractiv.cz/print-version/link-dossier/voln-pohyb-pracovnk-v-rozen-eu>

EUROPEAN COMMISSION OF EMPLOYMENT AND SOCIAL AFFAIRS. *Draft minutes of the EURES Working party.* Brusel, 2003. 82 s. s. 18 -45

EUROSTAT. *The European union labour force survey.* [online] last updated: 5.10.2007, [cit. 9.12. 2007] Dostupné z: http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_ifs/index.htm

EUROSTAT. . [online] last updated: 30.09.2009, [cit. 30.11. 2009]
Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-30102009-AP/EN/3-30102009-AP-EN.PDF

EVROPSKÁ KOMISE . *Lisabonská strategie* . [online] last updated 23.08. 2007, [cit. 26.11. 2007] http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm

FAS QUARTERLY LABOUR MARKET COMMENTARY. *National reportAutumn 2009.*
[on-line] last updated: 30.11. 2009. [cit. 3.12. 2009]

Dostupné z: <http://www.fas.ie/NR/rdonlyres/9CADC014-B26E-4403-BAA3-82BB27C4ACA7/923/2009AutumnQuarterlyNEW.pdf>

FLEK, V. *Anatomy of the Czech labour market from over-employment to under-employment in ten years?* Prague: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1316-1

GREENE, W. *Econometric analysis*. Upper Saddle. Prentice Hall. 5th ed. 2003. 1026s. ISBN 0-13-110849-2 . s. 518 -641

HANTAK, N., VAVRECKOVA J. *Pracovní zkušenosti českých kvalifikovaných pracovních sil z pobytu v zahraničí (zejména státech EU) a jejich postoje k návratu do ČR*. Praha: VÚPSV 2008. str.24

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál, 2008. 407s. ISBN 978-80-7367-485-4. s. 12 – 39.

HELÍSEK, M. *Makroekonomie: základní kurs*. 2. vyd. Slaný: Melandrium, 2002. 326s. ISBN 80-86175-25-1

HORÁKOVÁ, N. *Mají čeští občané zájem pracovat v zahraničí?* Praha: CVVM, 2003 [online] last updated: květen 2004, [cit. 18.1. 2008] Dostupné z: http://www.cvvm.cz/index.php?disp=nase_spolecnost=101

JEŘÁBEK, H.: *Úvod do metodologie sociologického výzkumu*, FSV UK Praha 1992

KOTLER, P. *Marketing Management*. Praha: Victoria Publishing, 1992. ISBN 80-85605-08-2. 212 - 235

KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5. 21 - 38

KRATOCHVÍL, P. *Teorie evropské integrace*. 1.vyd. Praha: Portál, 2008. 218s. ISBN: 978-80-7367-467-0

LEE, E. *S.A Theory of Migration*. In: Jackson, J. A. (ed.): *Migration*. London: Cambridge University Press, 1969. ISBN 0-8147-7962-X. s.67 – 183.

MANKIW. G. N., *Zásady ekonomie(z amerického originálu přeložil Milan Sojka)*. 1.vyd. Praha: Grada, 1999, 736s. ISBN 80-7169-891-1.

MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8

MASSEY, D. *Worlds in motion : understanding international migration at the end of the millennium*. Oxford: Clarendon Press, 2006.

MPSV. *Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika: základní dokumenty*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2002. 159 s. 48 - 57

MUNDSCHENK, S. *Competitiveness And Growth in Europe: Lessons And Policy Implications for the Lisbon Strategy (Infer Advances in Economic Research Series)*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2006, 272 s. 123 - 204

ODBOR STATISTIKY, ZAMĚSTNANOSTI A MEZD. *Trh práce v České republice: 1993-2002*. Praha: ČSÚ, 2003. 240s.

OCHRANA, F. *Manažerské metody ve veřejném sektoru, teorie, praxe a metodika uplatnění*. Praha: Ekopress, 2002. ISBN: 80-86119-51-3

POLLERT, A. *Transformation at work in the new market economies of Central Eastern Europe*. London: Sage, 1999. 260 s.

PORTÁL EVROPSKÉ UNIE. *Summaries of legislation*. [online] last updated 24.5. 2007 [cit. 2.2. 2008] Dostupné z: <http://europa.eu/scadplus/leg/en/s02315.htm>

PORTÁL EVROPSKÉ UNIE. *Green paper on modernising labour law*. [online] [cit. 2.2. 2008] Dostupné z: <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c10312.htm>

POTŮČEK, M. *Veřejná politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005. ISBN: 80-86429-50-4

POTŮČEK, M. Sociální politika. 1.vyd. Praha: Slon, 1995. 142s. ISBN 80-85850-01

ŘÍCHOVÁ, B. "Komparativní metoda v politologii", Politologická revue, č.2/1997, s.3-34.

SAMUELSON, P.A., NORDHAUS, W.D. *Ekonomie*. 1.vyd. Praha: Svoboda, 1991. 1011s. ISBN 80-205-019-4

SIROVÁTKA T., a kol. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita v Brně. [online] [cit. 4.2. 2008]

Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>

SPRÁVA SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI. *Interní manuál EURES v systému správy služeb zaměstnanosti České republiky*. Praha: EURES Česká republika – směrnice EURES, 2004. 152 s.

STŘELEČEK, J. *SWOT analýza*. [cit. 14.1. 2009] . [online] last updated: 24.8. 2008 Dostupné z: <http://www.vlastnicesta.cz/akademie/marketing/marketing-metody/swot-analyza/>

TEAGUE, P. *Economic citizenship in the European union: employment relations in the new Europe*. London: Routledge, 1999. 228 s.

VAVREČKOVÁ, J. *Migrační potenciál českého obyvatelstva v procesu evropské integrace*. Praha: VÚPSV 2003. 17 s.

VAVREČKOVÁ, J., MUSIL, J., BAŠTÝŘ, I. *Počty a struktury českých migrantů v zahraničí a ekonomická motivace k zahraniční pracovní migraci (se specifickým zaměřením na migranty ve Velké Británii)*. Praha: VÚPSV 2007. 52 s.

VAVREČKOVÁ, J. *Sledování migračního pohybu českých občanů do států EU – 15*

s důrazem na země s otevřeným trhem práce pro české občany. Praha: VÚPSV 2006. 34s.

VAVREČKOVÁ, J. *Migrační záměry obyvatel České republiky – jsou obavy z přílivu levných pracovních sil z ČR do zemí EU oprávněné?* Praha: VÚPSV, 2000. 25 s.

VAVREČKOVÁ J a kol. *Riziko odlivu vědeckých, výzkumných a vývojových pracovníků z České republiky do zahraničí v kontextu významu vědy a výzkumu v současné společnosti.* Praha: VÚPSV, 2008. 115s. s. 21 - 88

VAVREČKOVÁ, J. VLACH, J. *Poptávka po kvalifikovaných pracovních silách v evropských sítích mobility EURES a ERA – MORE.* Praha: VÚPSV, 2005.

VAVREČKOVÁ, J. *Migrační potenciál po vstupu ČR do EU (výsledky terénního šetření).* Praha: VUPSV 2006. ISBN 80-87007-08-5

VESELÝ, A. *Metody a metodologie vymezení problému.* Praha: CESES. FSV UK, 2005.

VESELÝ, A. NEKOLA, M. *Analýza a tvorba veřejných politik – přístupy, metody a praxe.* Praha: Slon, 2007. 407s. ISBN 978-80-86429-75-5.

VLÁDA ČR. *Národní Lisabonský program 2005-2008 (Národní program reforem ČR).* [online], last updated: říjen 2005, [cit. 18.11. 2007] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodni_lisabonsky_program_2005-2008.pdf

VLÁDA ČR. *Zpráva o plnění. (Národní Lisabonský program).* [online], last updated: 2007, [cit. 8.1. 2008] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/plneni_2007.pdf

VOJTKOVÁ, M. *Teorie mezinárodní migrace*. [online] last updated: duben 2005, [cit. 1.12. 2009] Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=253&lst=113>

WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ eds. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí MPSV ČR, 2004. 241 s. ISBN 80-210-3565-X.

Klíčové internetové zdroje:

<<http://ww.euroskop.cz>>

<<http://www.cso.ie>>

<<http://www.czso.cz>>

<<http://www.entemp.ie>>

<www.europa.eu.int/eures/>

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090_30070682_1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL>

<<http://www.fas.ie>>

<<http://www.oecd.org>>

<<http://portal.mpsv.cz/eures>>

<<http://www.migraceonline.cz>>

<<http://www.mpsv.cz>>

<<http://www.vupsv.cz>>

www.welfare.ie

www.worldbank.org/eca/migration

Právní normy:

Agreement on the European Economic Area - Protocol 15 on transitional periods on the free movement of persons (Switzerland and Liechtenstein), *3.1.1994*

(Úř. věst. L 1, 3.1.1994, s. 176—178)

Listina základních práv a svobod č.1 1993

Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady č. 1672/2006/ES ze dne 24. října 2006 , kterým se zavádí program společenství pro zaměstnanost a sociální solidaritu – Progress

Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady č. 1904/2006/ES ze dne 12. prosince 2006 kterým se zavádí program Evropa pro občany na podporu aktivního evropského občanství na období 2007 – 2013

Směrnice Rady ze dne 25. července 1977 o vzdělávání dětí migrujících pracovníků (Úř. věst. L 199, 6.8.1977, s. 32—33)

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, o změně nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS Text s významem pro EHP.
(Úř. věst. L 158, 30.4.2004, s. 77—123)

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu – Výsledky summitu pro zaměstnanost

Úř. věst. C 306, 16.12.2009, s. 70—75 (BG, ES, CS, DA, DE, ET, EL, EN, FR, IT, LV, LT, HU, MT, NL, PL, PT, RO, SK, SL, FI, SV)

Nařízení Komise (ES) č. 755/2008 ze dne 31. července 2008 , kterým se mění příloha II směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES o uznávání odborných kvalifikací (Text s významem pro EHP)

Úř. věst. L 205, 1.8.2008, s. 10—12 (BG, ES, CS, DA, DE, ET, EL, EN, FR, IT, LV, LT, HU, MT, NL, PL, PT, RO, SK, SL, FI, SV)

Nařízení rady EHS č. 1612/68

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 562/2006 o aktualizaci seznamu hraničních přechodů podle čl. 2 odst. 8, kterým se stanoví kodex Společenství o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob (Schengenský hraniční kodex)

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

Zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. v platném znění

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Zákon č. 586/1992 Sb o dani z příjmu v platném znění

10 Seznam příloh

10.1 Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Vývoj HDP v České republice

Tabulka č.2: Vývoj počtu pracujících Čechů v jednotlivých zemích EU

Tabulka č.3: Terénní šetření kampaně „Know before you go“

Tabulka č.4: Vývoj kurzu eura

Tabulka č.5: Pracovní povolení podle národností rok 2004

Tabulka č.6: Pracovní povolení podle národností rok 2003

Tabulka č.7: Pracovní povolení podle národností 2002

Tabulka č.8: Celkem vydaná PPS number (registrační čísla) od 1.5. 2004 do 1.3. 2008

Tabulka č.9: Vydaná PPS number (registrační čísla) - EU noví členové EU - 2007

Tabulka č. 10: Vydaná PPS number (registrační čísla) nových členů EU - 2006

Tabulka č. 11: Vydaná PPS number (registrační čísla) nových členů EU – 2005

Tabulka č.12: Struktura poptávky po kvalifikované práci v zemích s nejvyšší inzerovanou potřebou v %

Tabulka č. 13: : Zaměstnanost občanů EU v České republice – vývoj po vstupu ČR do EU

Tabulka č. 14: Zaměstnanost občanů EU – vývoj před vstupem ČR do EU

10.2 Seznam grafů

Graf č. 1: : Důvody proč nehledat práci v zahraničí

Graf č.2: Důvody proč hledat pracovní uplatnění v zahraničí

Graf č. 3: Jak dlouho chcete v zahraničí pracovat?

10.3 Nestrukturované rozhovory

10.4 Přiložené dotazníky

Dotazník č. 1: Zájem o práci v EU/EHP

Dotazník č. 2: Dotazníkové šetření uskutečněné mezi studenty VŠ

Dotazník č. 3: Dotazníkové šetření uskutečněné mezi občany EU pracujícími v ČR

1.1 Seznam tabulek

Tabulka č.1: Vývoj HDP v České republice

Rok	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Meziroční změna HDP	4.0	-0.7	-0.8	1.3	3.6	2.5	1.9	3.6	4.5	6.3	6.8	6.1	2.5	

Zdroj: Český statistický úřad

Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr: makroekonomicke udaje/\\$File/HLMAKRO.xls](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr: makroekonomicke_udaje/$File/HLMAKRO.xls)

Tabulka č. 2: Vývoj počtu pracujících Čechů v jednotlivých zemích EU

Státy EU	2005	2006	2007	2008 ⁵⁷
1 Spojené království	17600	17400	30000	24000
2 Německo	2010	12404	13579	13931
3 Irsko	5761	4524	12000	13000
4 Rakousko	*	6680	5274	3126
5 Itálie	4217	4115	4050	*
6 Španělsko	*	2944	2800	*
7 Nizozemsko	*	1394	1250	*
8 Slovensko	814	1065	1241	1909

⁵⁷ Zdroj dat za rok 2008: Ministerstva práce jednotlivých zemí.

9	Kypr	*	*	457	*
10	Švédsko	152	140	232	*
11	Polsko	*	205	164	*
12	Slovinsko	128	128	141	*
13	Maďarsko	115	118	110	*
14	Francie	99	82	72	*
15	Malta	12	61	66	*
16	Lotyšsko	*	*	35	*
17	Finsko	11	11	11	*
18	Belgie	*	1593	*	*
19	Bulharsko	*	*	*	*
20	Dánsko	*	*	*	*
21	Estonsko	*	*	*	*
22	Litva	*	*	*	*
23	Lucembursko	*	*	*	*
24	Portugalsko	*	*	*	*
25	Rumunsko	*	*	*	*
26	Řecko	*	*	*	*
Celkem ČR		30919	52864	71482	*

* údaje nejsou k dispozici Zdroj dat: MPSV, www.mpsv.cz

Tabulka č.3: Terénní šetření kampaně „Know before you go“

Jazyky v nichž byly info letáky k dispozici	Čeština	Slovenština	Polština	Lotyština	Litevština
Baldoyle Employment Services Office Dublin 13	Ne	Ne	Ano	Ano	Ano
Ballyfermot Employment Services Office Dublin 10	Ano	Ne	Ano	Ne	Ano
Balbriggan Employment Services Office Co Dublin	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Blanchardstown	Ne	Ne	Ano	Ne	Ano

Employment Services Office Dublin 15					
Clondalkin Employment Services Office Dublin 22	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Coolock Employment Services Office Dublin 17	Ano	Ne	Ano	Ano	Ano
Crumlin Employment Services Office Dublin 12	Ne	Ano	Ano	Ano	Ano
Dublin 4 Employment Services Office	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Tallaght Employment Services Office Dublin 24	Ano	Ano	Ano	Ne	Ne
Swords Employment Services Office Co Dublin	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Finglas Employment Services Office Dublin 11	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Dun Laoghaire Employment Services Office Co Dublin	Ne	Ne	Ano	Ne	Ne
D'Olier House Employment Services Office Dublin 2	Ne	Ano	Ano	Ano	Ne

Tabulka č.4: Vývoj kurzu eura

Rok	průměrný kurz v Kč
2000	35.61
2001	34.08

2002	30.81
2003	31.84
2004	31.9
2005	29.78
2006	28.34
2007	27.76

Zdroj dat: Česká národní banka, www.cnb.cz, průměrný kurz – vlastní výpočty

Tabulka č.5: Pracovní povolení v Irsku podle národností rok 2004

Národnost	Nová povolení	Obnovená	Celkem	Odmítnutá
Česká republika	95	170	265	1
Estonsko	185	108	293	2
Maďarsko	43	29	72	1
Litva	506	695	1201	22
Lotyšsko	644	594	1238	12
Malta	2	0	2	0
Polsko	1171	744	1915	9
Slovensko	86	33	119	0
Slovinsko	3	2	5	0

Zdroj dat: Department of Enterprise, Trade and Employment, Ireland. www.entemp.ie

Tabulka č.6: Pracovní povolení v Irsku podle národností rok 2003

Národnost	Nová povolení	Obnovená	Celkem	Odmítnutá
Bulharsko	597	278	786	53
Česká Republika	558	623	1169	43
Estonsko	532	287	876	71
Maďarsko	214	165	379	13
Litva	2136	1822	3958	98
Lotyšsko	2425	1342	3816	121

Malta	19	6	21	0
Polsko	1973	1192	3156	54
Rumunsko	1467	932	2435	87
Slovensko	283	212	432	1
Slovinsko	13	7	17	0

Zdroj dat: Department of Enterprise, Trade and Employment, Ireland. www.entemp.ie

Tabulka č.7: Pracovní povolení v Irsku podle národností 2002

Národnost	Nová povolení	Obnovená	Celkem	Odmítnutá
Bulharsko	517	236	753	39
Česká Republika	611	527	1138	30
Estonsko	550	270	820	40
Maďarsko	214	165	379	9
Litva	2136	1822	3958	106
Lotyšsko	2425	1391	3816	133
Malta	17	7	24	1
Polsko	1953	1192	3142	46
Rumunsko	1527	932	2459	95
Slovensko	283	176	459	3
Slovinsko	10	3	13	0

Zdroj: Ministerstvo práce, podnikání a obchodu, Irsko. www.entemp.ie

Tabulka č.8: Vydané PPS number (registrační čísla) v Irsku za jednotlivé země EU

Země	2004	2005	2006	2007	2008
AUSTRIA	851	655	769	814	670
BELGIUM	383	415	506	523	466
BULGARIA	104	98	267	1008	772
CYPRUS	27	23	33	43	19
CZECH	3298	4505	4458	3838	2762

REPUBLIC					
DENMARK	267	314	286	338	349
ESTONIA	1788	2011	1407	648	572
FINLAND	346	469	508	473	372
FRANCE	4678	4973	6879	7673	7066
GERMANY	3147	3839	4605	4534	3823
GREECE	158	169	207	167	168
HUNGARY	1839	3086	4330	5046	4562
ITALY	2927	3692	4222	4715	4426
LATVIA	6266	9328	7954	4674	3727
LIECHTENSTEIN	7	9	5	5	1
LITHUANIA	12817	18717	16039	10728	6443
LUXEMBOURG	12	21	18	10	19
MALTA	205	124	143	161	132
NETHERLANDS	924	970	1104	1051	904
NORWAY	186	231	192	218	240
POLAND	27295	64731	93787	79816	42553
PORTUGAL	680	791	935	1517	2125
ROMANIA	591	813	3336	14525	6762
SLOVAKIA	5187	9258	10687	8375	4994
SLOVENIA	64	76	101	63	87
SPAIN	4456	4670	4433	4691	4618
SWEDEN	943	1102	1103	932	757
SWITZERLAND	212	203	291	262	277
UNITED KINGDOM	13909	14207	14336	13951	12285
ENGLAND	2375	3620	4296	4918	4400
SCOTLAND	395	499	594	545	483
WALES	73	79	120	121	126
NORTHERN IRELAND	1712	2244	2907	2491	2405
TOTAL	100126	157947	192864	180881	121373

Zdroj dat: Welfare office, Ireland, www.welfare.ie

Tabulka č.12: Struktura poptávky po kvalifikované práci v zemích s nejvyšší inzerovanou potřebou v %

Zaměstnání	Velká Británie	Irsko	Francie	Nizozemsko	Belgie
management	30,0	3,8	6,9	1,7	6,1
odborníci ve fyzikálních a chemických oborech	0,5	0,9	3,5	31,1	1,0
odborníci v matematice a statistice	0,0	2,8	0,0	0,8	0,0
odborníci v oblasti výpočetní techniky	8,7	23,0	20,3	7,6	14,1
architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí inženýři	3,7	12,21	16,3	5,0	21,2
odborníci v biologických a lékařských oborech	23,7	6,1	4,0	6,7	1,0
odborní pedagogičtí pracovníci	1,2	4,7	1,5	29,4	10,1
ostatní vědci a odborníci jinde neuvedení	32,3	46,5	47,5	17,7	46,5

Zdroj dat: Evropský portál pracovní mobility – EURES, (zaokrouhleno na jedno desetinné místo)

Tabulka č. 13: Zaměstnanost občanů EU v České republice – vývoj po vstupu ČR do EU

Státní občanství	2004	2005	2006	2007	2008
Belgie	139	169	207	265	345
Bulharsko	0	0	0	6319	6066
Dánsko	66	97	131	149	164
Estonsko	11	16	26	31	46
Finsko	51	65	87	108	126
Francie	669	847	1243	1446	1727
Irsko	98	147	193	212	231
Itálie	553	674	825	1011	1267
Kypr	18	20	24	30	27
Litva	180	419	457	513	575
Lotyšsko	25	45	64	83	96
Lucembursko	7	10	12	10	11
Maďarsko	240	274	353	559	630
Malta	6	11	16	19	21
Německo	2406	2907	3583	4108	4135
Nizozemsko	308	416	530	654	740
Polsko	10133	13929	18387	24931	22044
Portugalsko	15	33	59	85	145
Rakousko	658	756	891	1032	1141
Rumunsko	0	0	0	4538	3876
Řecko	167	202	219	236	256
Slovensko	68575	84016	99637	109917	109478

Slovinsko	60	75	94	107	122
Spojené království	1261	1698	2162	2446	2835
Španělsko	114	178	249	364	427
Švédsko	111	143	174	209	282
Celkem občané EU	85871	107147	129623	146604	156831
Slovensko % z celkového počtu EU	79.86	78.41	76.87	71.70	69,8

Zdroj dat: VUPSV, Horáková 2009

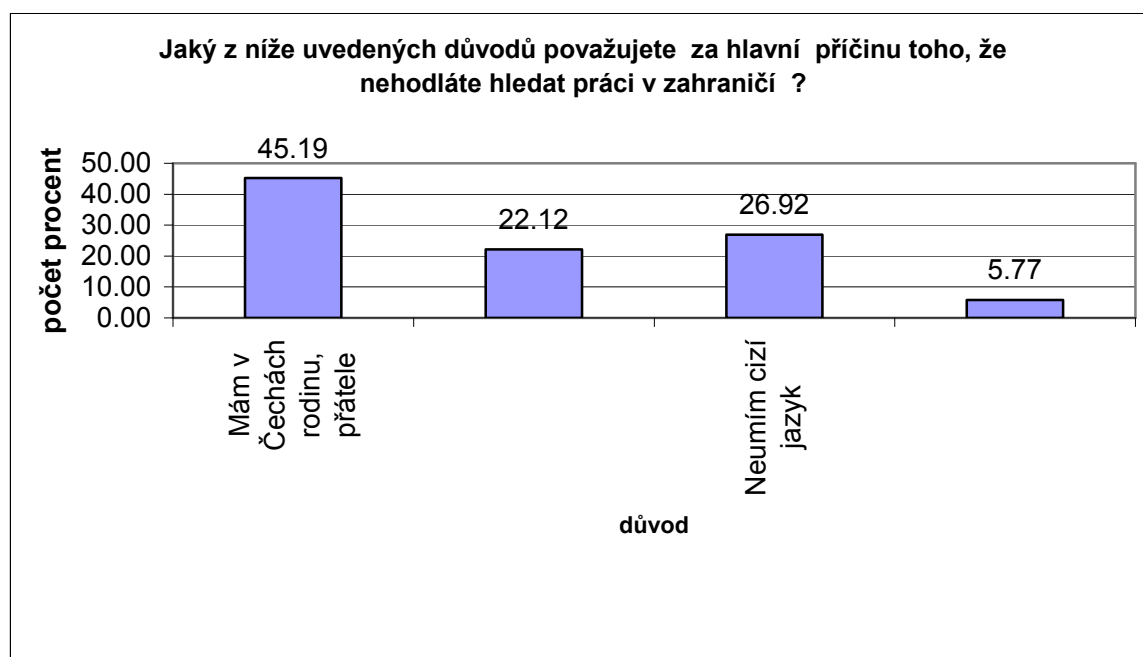
Tabulka č. 14: Zaměstnanost občanů EU – vývoj před vstupem ČR do EU

Státní občanství	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Belgie	139	151	156	159	152	154	151
Bulharsko	0	0	0	0	0	0	0
Dánsko	55	68	77	84	89	91	80
Estonsko	19	12	16	14	13	19	18
Finsko	65	70	76	84	68	71	51
Francie	709	640	701	731	745	839	870
Irsko	107	97	86	85	77	103	108
Itálie	486	450	485	506	533	557	630
Kypr	13	15	13	12	14	17	17
Litva	148	99	44	78	63	61	58
Lotyšsko	32	26	30	32	29	36	35
Lucembursko	8	3	7	5	5	7	9
Maďarsko	196	163	156	161	172	198	179
Malta	7	7	6	9	9	10	9
Německo	2986	2413	2407	2289	2158	2255	2417
Nizozemsko	396	422	415	429	405	366	350
Polsko	14574	10815	7913	8712	7712	8419	8529
Portugalsko	8	7	14	18	16	50	17
Rakousko	907	693	693	590	644	682	760
Rumunsko	0	0	0	0	0	0	0
Řecko	106	89	109	115	130	140	156
Slovensko	77294	67568	59803	70237	70606	63733	66176

Slovinsko	43	44	53	54	57	64	68
Spojené království	1471	1437	1416	1407	1341	1397	1452
Španělsko	104	107	109	118	116	111	105
Švédsko	160	165	148	166	131	133	128
Celkem občané EU	100033	85561	74933	86095	85285	79513	82373
Slovensko % z celkového počtu EU	77.27	78.97	79.81	81.58	82.79	80.15	80.34

Zdroj dat: MPSV, www.mpsv.cz

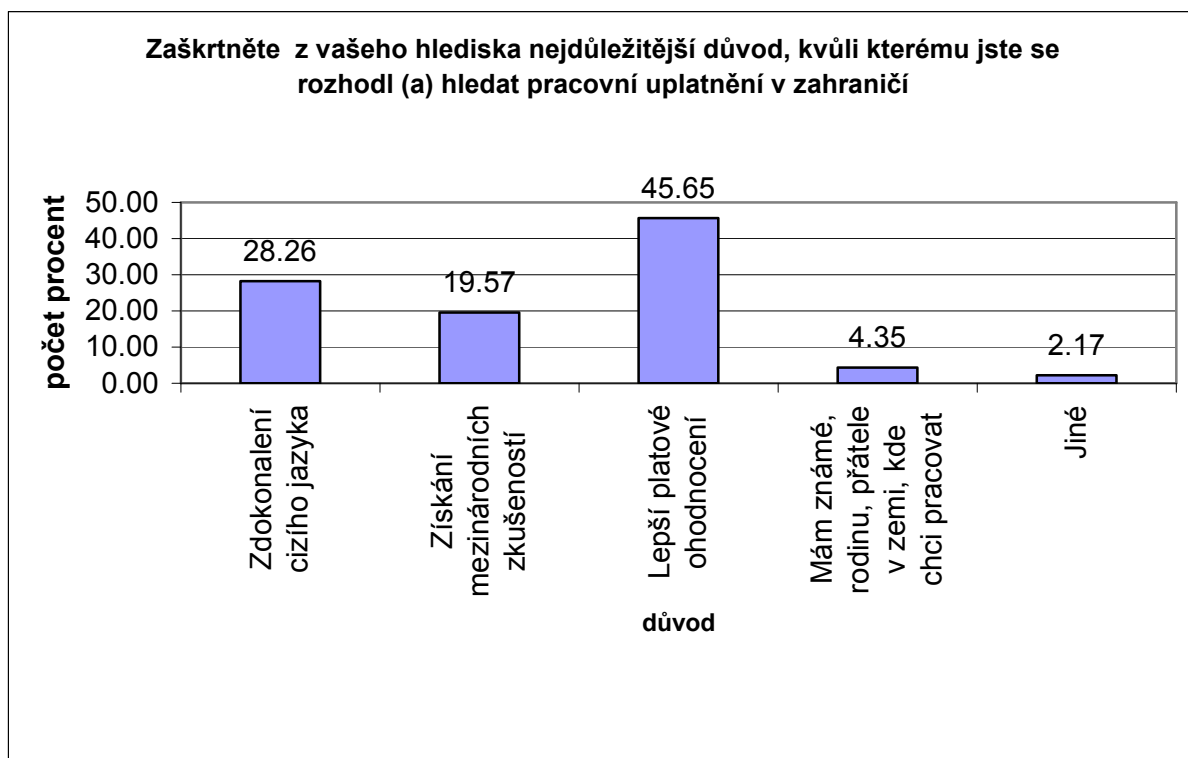
Graf č.1: Důvody proč nehledat práci v zahraničí



Zd

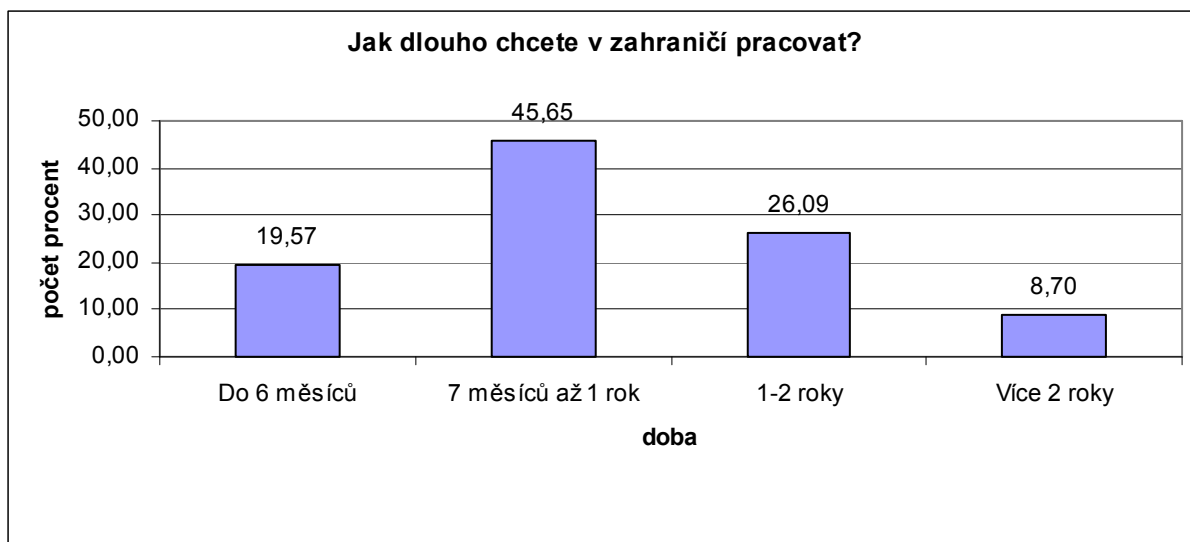
Zdroj dat: Dotazníkové šetření mezi studenty ČZU

Graf č. 2: Důvody proč hledat pracovní uplatnění v zahraničí



Zdroj dat: Dotazníkové šetření uskutečněné mezi studenty ČZU

Graf č. 3: Jak dlouho chcete v zahraničí pracovat?



Zdroj dat: Dotazníkové šetření uskutečněné mezi studenty ČZU

1.3 Nestrukturované rozhovory

Nestrukturované rozhovory: přepis z diktafonu

Colin Loughran, building engineer, Dublin

„The eighties was a very difficult time for our country. During the eighties the building industry in Ireland was close to collapse. In 1985 I had 4 young children and my wife was very ill. I couldn't find any work at all in Ireland. By contrast there were a lot of opportunities in the UK for someone with my qualifications. It was a very difficult decision for me to make. But, in the end, I decided to work in London. I would fly to London early every Monday morning and I would return late on Friday evening. I worked for Murphy Contractors, an Irish construction company that was based in the UK. In reality travelling back and forth to London was the only solution at that time. I was in a position to look after my family financially and spend time with them, albeit a lot less than I would have wanted to. Many of my friends went to work in the United States. It was easier for those without children. But, a number of them had children and

it was very often the case that they would be separated from them for long periods. As quite a few of my friends were in the US illegally they were not really in a position to fly between there and Ireland. The eighties in Ireland was a really tough time. We remember the time vividly. I guess, with hindsight, people romanticise a little...and make such periods seem less difficult than they really were. But, I will never forget it. It was times like this, I believe, that gave the Irish people a thick skin, a never-say-die attitude. We are very proud of what we have achieved since with the "Celtic Tiger". It's the tough times that make you really appreciate the successes..."

John Sherannen, shop assistant, Centra (shopping chain)

„Dublin is a multinational city. We are used to meeting foreigners in our daily lives. We know that workers in our labour force from other EU countries are a benefit to our country. We need foreigners to develop our economy. In the accounting company where I work there are a few Polish employees, one Czech and two French. They became a part of our team without any problems. Sometimes there are some misunderstandings among us because of the language barrier. But we employ people who have an intermediate level of English. I can see every day that the English language skills of our foreign colleagues are improving. After only a few months they have become valuable members of our team. Foreigners have become a part of our lives. I can't really imagine Dublin without Chinese, Brazilian, Italian, Polish and other migrants from the former communist-bloc. I believe that the mix of different nationalities enriches our experience...it teaches people about new cultures. If you want to cook a perfect Italian meal it's no problem. There's someone there who can do it for you! In the centre of Dublin you can find many Italian cooks who will offer you a cookery course in authentic Italian food. Dublin offers a variety of restaurants, ranging from Indian, Thai, Italian and French, to Czech, Chinese and Polish. There are a lot of specialist shops which sell typical food from the migrants' countries.

You can find Polish food shops on every corner. The major shopping chains see the potential opportunities in Ireland, given its multi-cultural reality. The foreigners are as aware of this as the big shopping chains. For example *Tesco*, one the largest retail stores in Europe, opened a Polish corner in 2007 where you can buy fresh food from Poland.

I think that Irish people are quite tolerant. We are friendly and we like to think that we welcome foreigners with open arms. Of course there are some people who aren't too happy with the immigration in Ireland but I think that these people are less-educated than the vast majority of Irish people. Many of them are middle-aged and very *set in their ways*. Some of them speak with very strong accents and foreigners find it really difficult to understand them. Because they have lower qualifications, these Irish people feel insecure. A large number of foreigners work in less-qualified positions than these people. This is more due to the fact that they don't speak English at a high level and, as such, they have difficulty finding a job which corresponds to their education. In my opinion this is a problem that affects all foreign people generally, not only Czechs".

Lindsey Shannon, HR manager, accounting company

„Dublin is a multinational city. We are used to meeting foreigners in our daily lives. We know that workers in our labour force from other EU countries are a benefit to our country. We need foreigners to develop our economy. In the accounting company where I work there are a few Polish employees, one Czech and two French. They became a part of our team without any problems. Sometimes there are some misunderstandings among us because of the language barrier. But we employ people who have an intermediate level of English. I can see every day that the English language skills of our foreign colleagues are improving. After only a few months they have become valuable members of our team. Foreigners have become a part of our lives. I can't really imagine Dublin without Chinese, Brazilian, Italian, Polish and other migrants from the former communist-bloc. I believe that the mix of different nationalities enriches our experience...it teaches people about new cultures. If you want to cook a perfect Italian meal it's no problem. There's someone there who can do it for you! In the centre of Dublin you can find many Italian cooks who will offer you a cookery course in authentic Italian food. Dublin offers a variety of restaurants, ranging from Indian, Thai, Italian and French, to Czech, Chinese and Polish. There are a lot of specialist shops which sell typical food from the migrants' countries.

You can find Polish food shops on every corner. The major shopping chains see the potential opportunities in Ireland, given its multi-cultural reality. The foreigners are as aware of this as the big shopping chains. For example *Tesco*, one the largest retail stores in Europe, opened a

Polish corner in 2007 where you can buy fresh food from Poland.

I think that Irish people are quite tolerant. We are friendly and we like to think that we welcome foreigners with open arms. Of course there are some people who aren't too happy with the immigration in Ireland but I think that these people are less-educated than the vast majority of Irish people. Many of them are middle-aged and very *set in their ways*. Some of them speak with very strong accents and foreigners find it really difficult to understand them. Because they have lower qualifications, these Irish people feel insecure. A large number of foreigners work in less-qualified positions than these people. This is more due to the fact that they don't speak English at a high level and, as such, they have difficulty finding a job which corresponds to their education. In my opinion this is a problem that affects all foreign people generally, not only Czechs".

Darren Kelly, student of marketing, Dublin Institute of Technology, Dublin

„I am a third-year undergraduate student at Dublin Institute of Technology (DIT). I study marketing and I have met a number of Czech students during my time at the institute. The *Erasmus* programme is one of the reasons I chose to study at DIT. The school of marketing shares links with many different universities across Europe. I was lucky enough to spend my second year abroad in Germany. It was a fulfilling and eye-opening experience for me. Due to my contact with different nationalities through *Erasmus* I would be in a position to comment on Czech people, and to compare them with students from the different backgrounds I have interacted with during my studies.

As an Irish national I feel that we have lost some of our identity over the last decade. Ireland is now a cosmopolitan country just like any other in Europe. I am quite young but I can see that the country has changed dramatically. Ireland has probably benefited more than any country from membership of the EU. Our country is often cited as an example of what can be achieved by member states, especially the smaller, economically-weaker countries. I believe that this is one of the reasons why so many foreign people, including Czechs, have made Ireland their home. We have a reputation as a successful and modern country. Crucially, Ireland is reputed to be one of the highest salary-paying countries in the EU. The people who come here see Ireland as a place where they can earn a good living, vastly superior to what they would earn in their own countries. In my opinion this is the principal reason Ireland has one of the highest *per capita* immigration rates in the EU.

I often go to the *Czech Inn*, a pub in Dublin's Temple Bar. This pub differs greatly from Irish

pubs. It has a quiet and relaxed atmosphere. All of the employees there are Czech and it is incredible to see their commitment to their work. Even when the bar is not busy they always find something to do, a job or a duty to carry out. An Irish employee, in the same situation, would be talking on their mobile phone or would *nip out* for a quick cigarette. As a nation, Ireland has grown so much over the last ten to fifteen years. I believe that we have become quite complacent in our attitude to employment and the application which we show to our work duties. For many Irish people a job is *just a job*. It doesn't mean that much to them. Contrast that with the foreign nationals who come to Ireland. For them a job, whatever the job, is a stepping stone to something else...something better. Thus the work ethic of the Czech employees I have come across in Ireland is far superior to that of their Irish counterparts.

The Czech people who I have met during my time at DIT and also in Germany have certainly made a positive impact on me. All nationalities have certain reputations...stereotypes as it were. Before the accession of the new EU member states in 2004, which included the Czech Republic, I would have known very little about the people from these countries. I guess I would have viewed them as post-communism countries. Honestly speaking, I don't think I had ever met a Czech person before the country's accession to the EU! In the interim I have changed my opinion dramatically.

During my stay in Germany I actually became friends with a Czech student from Brno. His name was Pavel and he was also in Germany as an *Erasmus* student. We developed a close friendship over the year that we were there and this opened my eyes to the world which lay beyond Germany. When we first met, I found Pavel to be a little cold. I had also met a number of Spanish and Italian students who would have been a lot more open in the beginning. But, as our friendship grew he began to speak about his life in Brno. He was able to recall the communist rule there. He was 9 when it ended. I learned a lot about Czech culture from him. Having met Pavel I had to reassess my opinion of Czech people and the inhabitants of countries in central and Eastern Europe.

I am now in my third year of study and there are a group of Czech students who have been studying at DIT since September 2007. It is interesting to see the difference between Czech and Irish students. The Czech students are so dedicated to their studies. In fact I have heard a number of them speak about the *easy* exams at the institute! Such a comment would be unheard of among the Irish students. But, it's all relative. Our education system has evolved over the last twenty years and has become a lot more applied in terms of the assignments and exams which the students have to do. My parents often speak about the *archaic* education

system when they were growing up. I noticed the same in Germany where I found a number of the assignments and exams to be quite taxing. The difference in attitude and approach to studying between Irish and Czech students is vast.

We are lucky in Ireland to live in such a *melting pot* of cultures. For the majority of Irish people the influx of foreign nationals into Ireland has been a positive thing. It has broadened our experience and contact with other nations and it has allowed us to introduce our country and culture to our visitors. As one of my best friends is Czech I would most probably have a biased view of Czech people! But, in my experience and interaction with them I have found Czechs to be dedicated, hard-working, well-educated and friendly. They have been a welcome addition to our ever-increasing cultural diversity”.

1.3 Přiložené dotazníky

Dotazník č. 1:

Dotazník - Zájem o práci v EU/EHP

Položeno studentům a absolventům Báňské univerzity v Ostravě, veletrh Symbióza, dne 9. 3. 2005

Země zájmu (%)		Důvod odjezdu (%)	
Velká Británie	23	Zdokonalení jazykových schopností	34
Německo	13	získání zkušeností, praxe	33
Irsko	10	vyšší výdělek	16
Rakousko	7	negativní situace na trhu práce v ČR	11
Švýcarsko	7	předchozí návštěva neb studium	5
Francie	6	odjezd za rodinou nebo příbuznými	1
Belgie	5	jiné	0
Španělsko	5		
Norsko	4	Plánovaný návrat (%)	
Finsko	3	1-2 roky	39
Nizozemí	3	1/2 - 1 rok	20
Itálie	3	2-3 roky	16
Švédsko	2	více než 5 let	13
Dánsko	1	3-5 let	7
Island	1	do 1/2 roku	5
Portugalsko	1	neplánuji návrat zpět	3

Lucembursko	1		
Malta	1		
Řecko	1	Studijní obory (%)	
Polsko	1	Ekonomický směr	63
Slovensko	1	Technický směr	31
Kypr	0,5	Výpočetní technika	3
Estonsko	0,5	Neuvedli	3
		Už jste předtím slyšeli o EURES? (%)	
		ne	70
		ano, kde?	30
		internet	23
		přátelé	23
		na veletrhu	19
		média	16
		ÚP	16
		ve škole	3

Dotázaných osob: 71

Poznámka: Zdroj dat veletrh Symbióza konaný dne 9.3. 2005 za laskavé podpory EURES poradkyně pro hlavní město Praha: Kláry Novákové

Dotazník č. 2:

Dotazníkové šetření uskutečněné mezi studenty VŠ

Milá kolegyně, milý kolego,

Předložený dotazník je zcela anonymní a bude sloužit jako podkladový materiál diplomové práce na téma Trh práce v ČR, dopady vstupu do EU. Pomocí metody náhodného výběru jste byli zařazeni do výběrového souboru vysokoškoláků České zemědělské univerzity a Univerzity Karlovy. Děkuji Vám za Vaši ochotu a čas, který dotazníku věnujete.

Pokyny k vyplnění: vždy zakroužkujte pouze jednu z nabízených variant.

Doba trvání 5 – 10 minut.

1. Zakroužkujte

- Muž
- Žena

2. Pracoval(a) jste již někdy v zahraničí?

- Ano
- Ne

Pokud ano

2.1.V které zemi jste byl zaměstnán(a)?

(vypište)_____

3. Domníváte se, že odliv vysoce kvalifikované pracovní síly z ČR do zemí EU může ohrozit českou ekonomiku?

- Ano
- Ne

4. Plánujete v budoucnu pracovat v zahraničí?

- Ano
- Ne

Pokud ano

4.1a. Jak dlouho chcete v zahraničí pracovat? (Zaškrtněte)

Do 6 měsíců

7měsíců – 1 rok

1-2 roky

více jak 2 roky

(pokračujte prosím otázkou 5.2.a)

Pokud ne

4.1b. Jaký z níže uvedených důvodů považujete za hlavní příčinu toho, že nehodláte hledat práci v zahraničí ? (Zakroužkujte)

Neumím cizí jazyky, nedomluví se

Mám v Čechách rodinu, přátele

Jsem se svým pracovním uplatněním v ČR spokojen(a)

Jiné (vypište) _____

(dále již nemusíte pokračovat, děkuji za Váš čas)

4.2a. Zaškrtněte z vašeho hlediska nejdůležitější důvod, kvůli kterému jste se rozhodl (a) hledat pracovní uplatnění v zahraničí:

- Zdokonalení cizího jazyka
- Získání mezinárodních zkušeností
- Lepší platové ohodnocení
- Mám známé, rodinu, přátele v zemi, kde chci pracovat
- Jiné důvody

vypište _____

4.3a. Jaký obor studujete?

(Hodící se zaškrtněte)

- Sociologie
- Politologie
- Práva
- Přírodověda
- Studium jazyků
- Ekonomický směr
- Medicína
- Technika
- Stavebnictví/architektura
- Informační technologie
- Jiný (vypište) _____

4.4a. Chtěli byste v zahraničí pracovat ve svém oboru?

- Ano
- Ne

Děkuji za Váš čas

Pavla Smejkalová

Dotazník č. 3: Dotazníkové šetření uskutečněné mezi občany EU pracujícími v ČR

English version

Question form

This list of questions is completely anonymous and it will serve only as background material for the thesis on the topic Labour market in the Czech republic (impacts of the asession of the Czech Republic to the Europe Union on the Czech labour market) . With the help of the method of snowing hill, you were added to the file of interviewees. Thank you for your willingness to take part in the questionnaire and the time which you have given to completing it.

Please circle one answer only:

1) Sex

- Female
- Male

2) Nationality

fill out: _____

3) Do you think that the asession of the Czech Republic to the Europe union has been positive?

4) Do you think that it has been easier for EU citizens to enter the czech labour market since the asession of the Czech Republic to the Europe union?

- Yes
- No

5) Do you think there is less bureaucracy connected with the employment of EU citizens in the Czech Republic now?

- Yes
- No

6) Have you contacted european public employment services for EU citizens (EURES system) in Czech republic during your stay with regard to a job application, job seeking or other services connected with employment?

- Yes
- No

7) Did you use european public employment services (EURES system) before coming to Czech republic?

- Yes, I used the european database of public employment system to seek a job in Czech republic
- Yes, I used the public employment system to gain information about living and work conditions in Czech republic
- Yes, I used the european public employment system but from other reasons than it was mentioned above.
- No, I didn't use european public employment systém.
- No, I don't know the european public employment system. I didn't know that it exists, so I didn't use it.

Thank you for your time

Pavla Smejkalová

Dotazník č. 3 česká verze:

Předložený dotazník je zcela anonymní a bude sloužit jako podkladový materiál diplomové práce na téma Trh práce v ČR, dopady vstupu do EU. Pomocí metody sněhové koule jste byli zařazeni do výběrového souboru občanů EU pracujících v ČR. Děkuji Vám za Vaši ochotu a čas, který dotazníku věnujete.

1. Zakroužkujte

- Muž
- Žena

2. Národnost:

vyplňte: _____

3. Vnímáte vstup České republiky do Evropské unie pozitivně?

- Ano
- Ne

4. Myslíte si, že je pro občany EU po vstupu ČR do EU snadnější pracovat v České republice?

- Ano
- Ne

5. Myslíte si, že je nyní spojeno se zaměstnáváním občanů EU v České republice méně byrokracie než tomu bylo před vstupem do EU?

- Ano
- Ne

6. Kontaktoval (a) jste během pobytu v ČR veřejné služby zaměstnanosti v souvislosti s využitím služeb, které nabízejí pro občany EU – síť EURES (zprostředkování práce, poradenství atd.)

- Ano
- Ne

7. Využili jste systému Evropských služeb zaměstnanosti (sítě EURES) před příjezdem do ČR?

- Ano, systém EURES jsem využil při hledání zaměstnání v ČR
- Ano, systém EURES jsem využil pro získání informací o životních a pracovních podmínkách v ČR
- Ano, systém jsem využil, ale za jiným účelem než jsou předchozí 2 varianty
- Ne, systém EURES jsem nevyužil
- Ne, systém EURES neznám. Tudíž jsem ho ani nevyužil.

Děkuji za Váš čas
Pavla Smejkalová

