

**Pracovní zkušenosti českých  
kvalifikovaných pracovních sil z pobytu  
v zahraničí (zejména státech EU)  
a jejich postoje k návratu do ČR**

(výsledky empirických šetření)

Jana Vavrečková  
Natálie Hantak

VÚPSV, v.v.i. Praha  
2008

Publikace byla schválena ediční radou ve složení:

doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (VÚPSV, v.v.i. Praha)  
Ing. Martin Holub, Ph.D. (VÚPSV, v.v.i. Praha)  
Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D. (VÚPSV, v.v.i. Praha)  
Ing. Robert Jahoda, Ph.D. (MU Brno)  
Ing. David Prušvic, Ph.D. (MF ČR)  
Ing. Jan Mertl, Ph.D. (VŠFS Praha)  
doc. Ing. Miroslav Brdek, CSc.

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.  
Praha 2, Palackého náměstí 4  
jako svou 377. publikaci  
Vyšlo v roce 2008, 1. vydání, náklad 220 výtisků, počet stran 75  
Tisk: VÚPSV, v.v.i.

Recenze: prof. doc. Mojmír Koš, CSc.  
PaeDr. Věra Kolmerová (MPSV)  
RNDr. Tomáš Kostecký, CSc. (Sociologický ústav AV)

ISBN 978-80-7416-019-6

<http://www.vupsv.cz>

## Abstrakt

Čeští pracovníci mohou v současné době, až na výjimky, pracovat ve všech státech EU a tisíce českých občanů tyto možnosti využívá. Nejžádanějším artiklem na zahraničním trhu práce je kvalifikovaná terciárně vzdělaná pracovní síla, která se stává rozhodujícím impulzem konkurenceschopnosti jednotlivých ekonomik. Výzkumy migračního potenciálu ukazují dočasnost zahraniční migrace českých občanů s návratem do České republiky.

Předložená publikace má empirický charakter; její těžiště tvoří dvě kvalitativní šetření. První šetření sleduje míru adaptace terciárně vzdělaných českých odborníků po návratu z dlouhodobého zahraničního pobytu; jeho realizace proběhla na území ČR. Druhé šetření sleduje postoje a názory českých kvalifikovaných migrantů dosud žijících a pracujících v Rakousku; je výsledkem spolupráce VÚPSV s Keplerovou univerzitou v Linci. Společným znakem obou kvalitativních průzkumů je důraz na to, aby čeští občané v zahraničí působili na kvalifikovaných pozicích. Cílem je získání poznatků o zahraničních pracovních zkušenostech českých migrantů, o pracovních podmínkách při výkonu kvalifikované práce, o obtížnosti pracovní adaptace v domácím prostředí a postojích k trvalému odchodu z ČR.

**Klíčová slova:** zahraniční pracovní migrace, kvalifikovaná pracovní síla, pracovní podmínky, sociální a pracovní adaptace, trvalá a dočasná zahraniční migrace

## Abstract

Czech workers have the right, as of relatively recently (with certain exceptions) to work in all the countries of the EU and thousands of Czech citizens are taking full advantage of the opportunities thus presented. Qualified, tertiary-educated professionals, who are fast becoming a major determining factor in the level of competitiveness of individual national economies, constitute the most attractive group of workers as far as foreign labour markets are concerned. Recent research into migration potential shows a tendency for Czech citizens to migrate on a temporary basis only, with a firm intention to eventually return home.

The study has an empirical character and is based on two qualitative surveys. The first survey tracks the rate at which tertiary-educated Czech professionals adapt after returning from a period of long-term foreign residence; this survey was carried out in the CR. The second survey records the attitudes and views of Czech professionals living and working in Austria and is the result of cooperation between RILSA and Kepler University in Linz. The characteristic common to both surveys is that they focus on Czech citizens working abroad in qualified positions. The aim of the study is to improve on current knowledge of the opinions of foreign labour concerning migrants, on working conditions pertaining to qualified professionals, on the difficulties of adapting after returning to the home country and attitudes towards leaving the CR permanently.

**Key words:** foreign labour migration, qualified labour force, working conditions, adapting to social and working conditions, permanent and temporary foreign migration



## Obsah

Úvod .....	7
<b>1. Cíle a metodologie provedených šetření.....</b>	<b>9</b>
1.1 Cíle a metodika šetření českých terciárně vzdělaných migrantů po návratu ze zahraničí .....	9
1.2 Cíle a metodika šetření českých kvalifikovaných migrantů pobývajících v Rakousku.....	11
<b>Výsledky šetření</b>	
<b>2. Názory a postoje českých terciárně vzdělaných migrantů po návratu ze zahraničního pracovního pobytu.....</b>	<b>15</b>
2.1 Struktura dotázaných respondentů.....	15
2.2 Percepce návratu z dlouhodobého zahraničního pobytu do České republiky ....	17
2.2.1 Sociální adaptace .....	17
2.2.2 Pracovní adaptace a profesní kariéra v ČR.....	20
2.3 Srovnání prac. podmínek výkonu kvalifikované práce v ČR a v zahraničí.....	24
2.3.1 Platové podmínky, pracovní vztahy a organizace práce .....	24
2.3.2 Pracovní podmínky na univerzitě, ve zdravotnictví a sociální oblasti .....	25
2.4 Přínosy zahraničního pobytu.....	27
2.5 Otázka trvalé migrace .....	28
<b>3. Názory a postoje českých kvalifikovaných migrantů žijících v Rakousku ...</b>	<b>30</b>
3.1 Struktura dotázaných respondentů a celkový koncept empirického šetření.....	30
3.2 Situace v době před migrací do Rakouska .....	32
3.2.1 Získání pracovního místa v Rakousku .....	34
3.2.2 Předpokládaná délka migrace.....	35
3.2.3 Největší očekávání a obavy před odchodem z ČR .....	36
3.3 Aktuální situace práce a pobytu v Rakousku .....	39
3.3.1 Srovnání pracovních a platových podmínek v ČR a v Rakousku .....	40
3.3.2 Porovnání vztahů na pracovišti .....	42
3.3.3 Výhody a nevýhody práce a života v Rakousku .....	42
3.3.4 Původní očekávání a jejich naplnění .....	44
3.4 Plány do budoucna .....	46
3.4.1 Otázka návratu do ČR.....	47
3.4.2 Profesní a kariéerní plány.....	48
3.4.3 Zhodnocení aktivit ČR pro návrat kvalifikovaných migrantů .....	49
<b>4. Doplnující poznatky .....</b>	<b>52</b>
4.1 Údaje o počtech českých občanů pracujících v zemích Evropské unie.....	52
4.2 Údaje o počtech českých občanů pracujících a žijících v Rakousku a současné možnosti legálního přístupu na rakouský trh práce .....	54
4.3 Výdělková motivace pro práci českých občanů ve vybraných zemích EU .....	56
<b>5. Souhrn základních poznatků .....</b>	<b>58</b>
5.1 Čeští terciárně vzdělaní migranti po návratu z dlouhodobého zahraničního pracovního pobytu .....	58
5.2 Čeští kvalifikovaní migranti žijící v Rakousku .....	60
<b>6. Závěry a doporučené metodické postupy pro uživatele .....</b>	<b>62</b>
<b>Literatura .....</b>	<b>65</b>
<b>Přílohy</b>	



## Úvod

České předsednictví v první polovině roku 2009 bude předznamenáno prioritním cílem vyzdvihnout přínosy úplné liberalizace volného pohybu v rámci EU a zvýšení profesní a geografické mobility pracovních sil v rámci EU. Téhož roku v dubnu bude probíhat v pořadí již druhé přehodnocení účinnosti přechodných opatření pro omezení volného pohybu u zemí, které tato ustanovení dosud uplatňují. Česká republika spolu se sedmi novými členskými státy zaujímá stanovisko, že přechodná omezení pro volný pohyb pracovních sil v rámci Unie jsou nadále neodůvodněná.

Podle zprávy Evropské komise z roku 2006 (období prvního přehodnocení) měla mobilita pracovníků pro země s otevřeným trhem práce pozitivní efekty. Pracovníci z EU-8<sup>1</sup> pomohli řešit strukturální nedostatky na trhu hostitelských zemí a jejich legální zaměstnávání přispělo ke zvýšení sociálního a důchodového systému těchto zemí. Oproti předchozím letům nedošlo k nárůstu nezaměstnanosti a sociálních výdajů v cílových zemích. Pracovníci ze zemí EU-8 naopak vyplnili mezery na trhu práce a procento nekvalifikovaných bylo mezi migranty nižší, než mezi domácím obyvatelstvem.

Zkušenosti posledních let ukazují, že mezi migranty převládá „cirkulační“ dočasná migrace, která má pozitivní účinky jak pro cílovou zemi, tak pro zemi původu v podobě transferu dovedností a investic.

Možnosti pracovního uplatnění ve starých členských státech se pro české občany od roku 2004 výrazně zlepšily a Češi (obdobně jako další občané z EU-8) mohou již pracovat v naprosté většině zemí EU. V souvislosti s postupným otevíráním trhů EU-15 a dalšími nástroji posilující mobilitu pracovníků - např. národní programy pro získání vysoce kvalifikovaných odborníků, fungování služeb EURES, agentur pro zprostředkování zahraniční práce i přímá on-line inzerce přispěly k tomu, že již tisíce českých občanů z republiky odjeli a legálně žijí a pracují v zahraničí. Někteří pracují v cizině pod úrovní dosažené kvalifikace, ale mnozí z nich působí již na kvalifikovaných pozicích a řada z nich se již do České republiky vrátila a více či méně zúročila své znalosti a zkušenosti na domácím trhu práce.

VÚPSV disponuje opakovanými terénními výzkumy o míře migračního potenciálu české populace i specifických skupin terciárně vzdělaných. Průzkumy zahrnovaly převážně dotazníkový typ šetření s občany dosud žijícími na území České republiky a byly situovány do doby před případným vycestováním ze země, tj. zjišťovaly míru potenciální zahraniční migrace.

Předložená publikace nabízí pohled jiného charakteru. Zaměřuje na skutečné (nikoliv potenciální) české migranty a zjištění jejich životních a pracovních zkušeností s pobytem v zahraničí - jak u skupiny občanů, kteří se již z pobytu v zahraničí vrátili, tak těch, kteří tam dosud žijí. Její těžiště tvoří dva typy empirických průzkumů:

- šetření terciárně vzdělané pracovní síly po návratu z dlouhodobého zahraničního pobytu na kvalifikovaných pracovních pozicích,
- šetření českých kvalifikovaných migrantů dosud žijících a pracujících v Rakousku. V této souvislosti bych ráda poděkovala za dobrou spolupráci zejména panu prof. Dr. Josefu Gunzovi z Keplerovy Univerzity v Linci a explicitně pak paní Natálii

<sup>1</sup> EU-8 = státy, které vstoupily do Evropské unie v květnu 2004 bez Malty a Kypru

Hantak, která šetření v Horním Rakousku realizovala, vyhodnotila a následně poskytla VÚPSV cenné poznatky o jeho výsledcích.



## 1. Cíle a metodologie provedených šetření

Jak již bylo v úvodu naznačeno, v dalším textu se budeme zabývat dvěma empirickými průzkumy postojů a zkušeností reálných českých zahraničních migrantů.

**Společným jmenovatelem obou průzkumů je využití kvalitativní metodologie.** To znamená, že prezentované poznatky neanalyzují statistické rozložení (frekvence) sledovaných jevů ve zkoumané populaci (v našem případě v segmentu reálných migrantů), ale zaměřují se na porozumění vztahů, souvislostí a podmíněností jednotlivých fenoménů na základě jejich hlubšího a detailnějšího poznání. Tyto metody odkrývají a vysvětlují poznatky, které standardizovaným dotazníkovým šetřením nelze zjistit. Z tohoto hlediska není primárně důležité, kolik migrantů zastává ten či onen názor (postoj), ale důvody, které je k tomu vedly, způsoby vnímání určité situace, jejich kontextů a návazností. Kromě toho tato metodika umožňuje získat poznatky, které nebyly předem předpokládány, na rozdíl od předem stanovených variant odpovědí v dotazníku, a novou situaci podle potřeby dále rozvíjet. Negativní stránka kvalitativních metod šetření spočívá v malém a nereprezentativním vzorku respondentů, která neumožňuje jejich výpovědi generalizovat pro cílovou populaci. Tento nedostatek je však vyvážen výše uvedenými přednostmi, které spočívají v možnostech hlouběji proniknout do naznačených souvislostí.

Dalším společným atributem je orientace na **kvalifikovanou pracovní sílu**, šetření návratových migrantů je zaměřeno výlučně na terciárně vzdělané osoby a i v šetření českých migrantů v Rakousku zaujímají terciárně vzdělaní nezastupitelnou úlohu. Zaměřený výběr respondentů na tento segment pracovní síly vyplývá ze skutečnosti, že kvalifikovaní odborníci jsou na trhu nejžádanější a mezi vyspělými státy probíhá konkurenční boj o talenty a mozky.

### 1.1 Cíle a metodika šetření českých terciárně vzdělaných migrantů po návratu ze zahraničí

První výzkum představovalo kvalitativní šetření vysokoškolsky vzdělaných odborníků po jejich návratu z dlouhodobého pracovního pobytu v zahraničí do České republiky. Šetření se uskutečnil v České republice ve 2. polovině roku 2008 s domácími odborníky, kteří působili v zahraničí na kvalifikované pozici.

#### Cíle šetření

Průzkum sledoval několik základních cílů, jeho těžiště spočívalo ve zjištění:

- **míry adaptace respondentů** po návratu z dlouhodobého zahraničního pobytu z různých zemí vyspělého světa

V oblasti adaptačního procesu se sondovaly:

- a) pocity, prožitky a problémy související s opětovným začleněním do české společnosti,

- b) obtížnost a problémy spojené s návratem respondentů do pracovního života v ČR,
- **názorů a zkušeností s výkonem kvalifikované práce v cílové migrační zemi;** pokud to bylo možné i srovnání pracovních podmínek výkonu shodné (obdobné) profese v zahraničí a v ČR,
  - **reflexe přínosu zahraničního pobytu** pro další život respondenta, jeho pracovní kariéru a postoje **k trvalé zahraniční migraci.**

### Metodika šetření

Šetření probíhalo formou řízených rozhovorů vedených na základě exploračního schématu s využitím metodiky face to face. Explorační schéma a kritéria výběru respondentů jsou výsledkem práce VÚPSV, získání respondentů a provedení rozhovorů zajišťovala soukromá firma Diverta, a.s. Původním záměrem autorů bylo získat 15 až 20 odborníků, nakonec bylo realizováno celkem 17 řízených rozhovorů.

Kritériem pro výběr dotázaných bylo:

- ukončené terciární vzdělání, pokud možno magisterského typu,
- v zahraničí zastávaná kvalifikovaná pozice,
- zahraniční pobyt delší než 12 měsíců,
- doba realizace zahraničního pobytu v posledních třech letech.

Z hlediska vzdělání byl záměr postihnout co nejvíce studijních směrů, tj. absolventů vysokých škol z různých technických, přírodních a společensko-vědních oborů. Regionální působení dotázaných před odchodem do zahraničí nebylo pro výběr podstatné (respondenti z Prahy tvoří asi 80 % respondentů).

Cílová země měla být podle původního záměru omezena pouze na evropské státy, ale nakonec se ukázalo, že pozitivem průzkumu je nejen různorodost dotázaných osob z hlediska profesního zaměření, ale i z hlediska palety cílových zemí vč. států zámořských.

Vhodní kandidáti byli v první fázi vybíráni na základě osobních a zprostředkovaných kontaktů, v druhé fázi na bázi metody snowball efektu (nabalování „sněhové koule“). Průzkum tudíž není reprezentativní.

V drtivé většině případů se podařilo výběrová kritéria naplnit. Všichni dotázaní mají ukončené terciární vzdělání minimálně pětiletého cyklu, pouze jedna z žen si po příjezdu dokončuje magisterské studium. Výjimku z výběrových kritérií tvořil jeden lékař-stomatolog, jehož pracovní poměr (původně plánovaný na jeden až dva roky) v Irsku skončil předčasně (zhruba po dvouměsíčním pobytu) vypovězením smlouvy z české strany z důvodů nedodržení pracovních podmínek zahraničního zaměstnavatele (jeho výpověď byla však natolik zajímavá, že byl přesto do šetření zahrnut) a jeden absolvent provozně-ekonomické fakulty ČZU, který v zahraničí pracoval pod úrovní své kvalifikace jako čistič. Někteří z dotázaných nastoupili na kvalifikované pozice v cílové zemi přímo (zpravidla lékaři, informatici a adeпти výzkumně-vědecké činnosti), jiní

(zpravidla s obecněji zaměřeným vzděláním) se museli na kvalifikovanou pozici v průběhu zahraničního pobytu sami propracovat.

Při realizaci rozhovorů byla využita práce s diktafonem a následným přepisem výpovědí. Šetření zachovává anonymitu respondentů a základní pravidla kvalitativního výzkumu. Pro plné pochopení analyzovaných vztahů jsou v textu uvedeny přímé citace oslovených osob.

### **1.2 Cíle a metodika šetření českých kvalifikovaných migrantů pobývajících v Rakousku**

Druhý průzkum sledoval pracovní zkušenosti a migrační postoje českých kvalifikovaných občanů žijících v sousedním Rakousku, konkrétně ve Spolkové zemi Horní Rakousko.

Průzkum probíhal **od září roku 2006 do dubna roku 2007** v místě působnosti migrantů formou řízených, hloubkových rozhovorů s **25 vybranými respondenty**. Realizace průzkumu byla **výsledkem spolupráce katedry sociologie na Keplerově univerzitě v Linci**; průzkum a vyhodnocení výsledků provedla autorka jako součást své diplomové práce.

K vedení rozhovorů sloužil polostandardizovaný dotazník, s možností pozměnění otázek a následné explorační práce podle individuální pracovní a životní situace účastníků šetření.

#### **Cíle šetření**

Průzkum si kladl za cíl nalézt adekvátní odpovědi na následující konkrétní otázky:

- Co vedlo české odborníky a kvalifikované pracovníky k odchodu do Rakouska?
- Podařilo se jim uplatnit v cizí zemi odborné znalosti a nalézt kvalifikaci odpovídající zaměstnání?
- Jaké rozdíly v pracovních i mimopracovních podmínkách v obou zemích vnímají migranti?
- Jak dlouho zamýšlejí v Rakousku zůstat a které faktory by je případně motivovaly k návratu do České republiky?

Tyto a další otázky tvoří základ schématu strukturovaného do tří časových perspektiv:

1. Situace před odchodem do Rakouska, v době rozhodování, konkretizace očekávání a obav
2. Současná situace vztahující se k životu a práci v Rakousku (naplnění očekávání a obav)
3. Plány do budoucna, motivy a bariéry návratu do České republiky

### **Výběr respondentů a aplikace metodiky kvalitativního šetření**

Výběr vhodných respondentů probíhal na základě zjištění základních sociodemografických údajů a splnění dalších předem stanovených podmínek. Kritéria při hledání českých migrantů legálně pracujících v Horním Rakousku byla:

- občanství České republiky (dvojí občanství nebylo překážkou),
- místo narození v České republice,
- věková kategorie 20-60 let,
- dokončené odborné vzdělání (nejméně učební obor),
- vykonávání kvalifikované práce v Horním Rakousku,
- minimální délka trvání migrace v době rozhovoru 3 měsíce.

Konečný výběr respondentů ovlivnily i další faktory. Cílem bylo získání široké palety profesí s důrazem na nejméně frekventované obory (např. zdravotnictví). Upřednostněny byly osoby s vysokoškolským vzděláním a jinou vyšší pomaturitní kvalifikací. Až na výjimky byli osloveni především migranti, kteří přišli do Rakouska po roce 1989. Ve snaze zajistit srovnatelnost mimopracovního života se zájem průzkumu soustředil na pobytové migranty.

Co se týče samotného výběru respondentů, jejich hledání bylo ztíženo faktem, že v Rakousku prakticky neexistuje instituce, která by mohla poskytnout kontakt na české pracovní migranty. Je třeba předeslat, že ani toto šetření si nemůže činit nároky na reprezentativnost. Vyhledávání respondentů proto probíhalo následujícími způsoby:

- osobní kontakty a kontakty zprostředkované známými
- návštěvy měsíčně pořádaných přednášek spolku Čechů a Rakušanů, tzv. „Českého stolu“, které se konají v Linci
- účast na různých kulturních akcích s českou tematikou v Horním Rakousku
- efekt snowball-samplingu

Terénní šetření bylo ve 24 případech provedeno formou osobního rozhovoru a v jednom případě formou podrobného vyplnění dotazníku. Rozhovory v Rakousku byly s respondenty vedeny v českém jazyce a nahrány pomocí diktafonu. S ohledem na relativně malý počet účastníků šetření byla zvolena metoda kvalitativního vyhodnocení. Nahrané rozhovory byly transkribovány a následně podrobeny (srovnávací) textové analýze. Výpovědní hodnotu podtrhuje výběr nejzajímavějších citátů. Pro lepší přehlednost rozdělení četností odpovědí sejevilo jako vhodné shromážděné výsledky částečně prezentovat i formou jednoduchých grafů a tabulek.

## **Výsledky šetření**



## 2. Názory a postoje českých terciárně vzdělaných migrantů po návratu ze zahraničního pracovního pobytu

### 2.1 Struktura dotázaných respondentů

Ve výběrovém vzorku odborníků převažují muži, kteří tvoří 70 % všech dotázaných. Průměrný věk respondentů je 36 let, nejmladšímu z dotázaných odborníků bylo 26 let, nejstaršímu 55 let. Konkrétní věkové rozložení je následující:

- 25-29 let ..... 3 respondenti
- 30-39 let ..... 9 respondentů
- 40-49 let ..... 4 respondenti
- 50 + ..... 1 respondent

**Struktura vysokoškolského vzdělání** je záměrně pestrá. Respondenti absolvovali níže uvedené akademické vzdělání, vysoké školy a univerzity:

- Vysoká škola ekonomická (VŠE) ..... 4 respondenti
- Lékařská fakulta UK ..... 3 respondenti
- České vysoké učení technické (ČVUT) ..... 3 respondenti
- Přírodovědecká fakulta UK ..... 2 respondenti
- Filozofická fakulta UK ..... 2 respondenti
- Česká zemědělská univerzita (ČZU) ..... 2 respondenti
- Vysoká škola hotelová ..... 1 respondent

Tři z oslovených měli ukončenou vědeckou přípravu - doktorandské studium Ph.D.

**Rodinný vztah dotázaných v době konání migrace**, jehož význam je ve vztahu k zahraniční migraci nepřehlédnutelný, odpovídá věku respondentů a jejich životní situaci.

Rozdělení na osoby s rodinnými závazky a bez nich je zhruba půl na půl s převahou osob bez rodinných závazků (53 % statut svobodný/á, rozvedený/á), zbylý počet představuje migranty s rodinnými závazky (statut ženatý/vdaná + děti ve společné domácnosti). V uplynulých třech letech byly sice zaznamenány určité změny, které však z hlediska námi sledovaných cílů nepokládáme za důležité.

**Průměrná doba zahraničního pobytu**, nepočítáme-li předčasný návrat stomatologa, činí zhruba 2,5 roku.

**K nejfrekventovanějším cílovým zemím** patřily Velká Británie a Irsko, což mělo nepochybně souvislost s otevřeným trhem práce v těchto zemích.

Dotázaní odborníci hodnotili své **současné jazykové znalosti a jejich úroveň**, a sice z angličtiny, němčiny, francouzštiny, španělštiny, ruštiny a jiného jazyka. Škála

## 2. Názory a postoje českých terciárně vzdělaných migrantů po návratu ze zahraničního pracovního pobytu

posouzení byla čtyřstupňová: plynulá znalost (stupeň 4), aktivní znalost (stupeň 3), pasivní znalost (stupeň 2), základy (stupeň 1). **Více než polovina z nich hovoří plynule dvěma světovými jazyky;** vždy se jedná o angličtinu, v kombinaci buď s němčinou (pět respondentů), s francouzštinou (dva respondenti), španělštinou (2 respondenti). Vysoké jazykové znalosti jsou patrné i z faktu, že 12 ze 17 dotázaných (70 %) udává na různé úrovni znalosti tři až čtyř světových jazyků, přičemž stupeň 1 je označován spíše výjimečně. Kromě západních jazyků tři dotázaní odborníci deklarují aktivní znalost ruského jazyka.

Souhrnný přehled o základních charakteristikách výběrového souboru dotázaných obsahuje tabulka č. 1, volba cílové země a délka zahraničního pobytu je součástí tabulky č. 2.

Tabulka č. 1 **Základní charakteristiky výběrového vzorku dotázaných respondentů**

poř. č.	pohlaví	věk	nejvyšší dokončené vzdělání	rodinné charakteristiky
1	muž	29	ČZU - fakulta lesnická a dřevařská	bez závazků
2	žena	31	FF UK - dějiny umění	bez závazků
3	muž	34	ČZU - fakulta provozně-ekonomická	se závazky
4	muž	35	VŠE	se závazky
5	žena	30	FF UK - sociální pedagogika	bez závazků
6	žena	40	VŠE	bez závazků
7	muž	48	Vysoká škola hotelová	se závazky
8	žena	-	VŠE - bakalář	bez závazků
9	muž	35	ČVUT - IT/ICT	bez závazků
10	žena	29	PřF UK - biologie	bez závazků
11	muž	33	VŠE	se závazky
12	muž	48	ČVUT	se závazky
13	muž	34	PřF UK - mikrobiologie	se závazky
14	muž	37	ČVUT - IT/ICT	bez závazků
15	muž	55	LF UK - stomatologie	bez závazků
16	muž	40	LF UK - anesteziologie	se závazky
17	muž	34	LF UK - urologie	se závazky

**Poznámky:**

*rodinné charakteristiky = rozumí se současný rodinný stav  
bez závazků = svobodný, rozvedený, vdovec (bez dětí ve vlastní péči)  
se závazky = manžel/ka, partner/ka + děti*



## 2.2 Percepce návratu z dlouhodobého zahraničního pobytu do České republiky

### 2.2.1 Sociální adaptace

Prožívání návratu do České republiky z často i několikaletého zahraničního pobytu bylo u většiny dotázaných odborníků dosti dramatické. Po prvním opojení (plynoucí ze setkání s rodinou, přáteli atd.) se seznamují se současným chodem české společnosti a jsou konfrontováni s odlišností prostředí svého dosavadního působení. Seznamují se současně se změnami, které se udály od jejich odchodu ze země. Adaptace nebyla u mnohých dotázaných jednoduchá a prožívání návratu do vlasti se stalo mnohdy psychicky náročnou záležitostí. O konkrétních pocitech nejlépe svědčí samotné výroky respondentů.

*„Cítím se jak mezi dvěma světy, oddělil jsem se od života v ČR, ta společnost venku funguje na trošku jiných základech, jak se vracím zpět, tak si zvykám na věci, které jsou v ČR.“* (pozn. 3letý zahr. pobyt Irsko)

*„... ale návrat domů z USA byl pro mě těžký. Byl jsem zvyklý na jinou životní úroveň. Věci, které jsou tady nadstandard, tam byly běžný a dostupný. Konkrétně spotřební věci, oblečení, elektronika. Tam jsem miň řešil cenu. Přijde mi, že ceny jsou zde nasazený pro bohatý a ne pro ten průměr a možná proto jsou Češi frustrovaní. V dosažitelnosti těch běžných věcí tam je ohromný rozdíl.“*

*„Lidi tam nějak prožívaj život líp... dovedou si vyrovnat osobní a pracovní čas. Češi jsou dost extrémní, spousta lidí tady pilně pracuje a utíká jim osobní život, nebo tolik nepracují a pak si nemůžou nic dovolit a jsou z toho frustrovaní.“* (pozn. 1,5 roku USA, 3 roky Velká Británie)

*„Adaptovala jsem se tu těžce. Člověk tady cítí důsledky stresu, větší uzavřenost. Chybí mi zejména Španělsko, životní styl a mentalita je mi tak nějak bližší.“* (pozn. 4 roky Španělsko, 1 rok SRN)

Problémy s adaptací ztěžoval odlišný životní styl a nutnost znovu se vypořádat s rozdílností kultur mezi zemí původu a cílovou migrační zemí.

*„Po návratu jsme se tu s manželkou cítili jako exoti. Vadilo nám, jak se tu lidi k sobě chovají (např. při jízdě autem), jak chodí po ulici, strkají do sebe, mračí se. V Anglii se dodržují předpisy, je jich málo, ale dodržují se. Tam, když někdo spěchá, tak to je znak, že není na úrovni; váží si víc druhého člověka, jsou slušní, chovají se korektně. Člověk si musí dekódovat, aby zjistil, kdy vám ten druhý něco vytýká. Normálně si člověk myslí, že ho pořád chválí. Je tam neslušné mluvit o věcech, které mohou vyvolat různost názorů či konflikt.“* (pozn. 3 roky Velká Británie)

*„Vnímal jsem především rozdílnost kultur. My jsme negativisté, tady každý nadává. V cizině člověk musí přistoupit na pozitivní vyjadřování.“*

## 2. Názory a postoje českých terciárně vzdělaných migrantů po návratu ze zahraničního pracovního pobytu

---

*Tam se nedá tak nadávat jako u nás. Po chvíli jsem to pochopil a zvykl si říkat, jak je to super." (pozn. 11 měsíců Bermudy)*

Kromě odlišného životního stylu, na který je nutné se v ČR znovu adaptovat, nižší životní úrovni, tedy i dostupnosti luxusních věcí se problémy některých dotázaných soustředily do sociální oblasti. Za dobu nepřítomnosti migrant získává v cizině nové přátele, ale pokud je nepřítomnost dlouhodobá, často ztrácí kontakty doma. Určité stížnosti se vztahovaly i k nepochopení ze strany okolního světa.

*„Bylo to náročné, trvalo mi asi rok se zadaptovat, hodně přátel už nebylo v Praze, kamarádky měly jinou životní zkušenost než já, měla jsem pocit, že mě někteří lidi nemohou úplně pochopit. Skoro je jednodušší adaptace na prostředí v zahraničí.“*

*„ ...lidi tady žijí v nějaký rutině, jejich svět je „menší“. Přijela jsem plná zkušeností a přišlo mi, že lidi nevědí o čem mluvím, člověk nějak nezapadal ...“.*

*„ ...frustrovali mě tu i malý věci např. nezodpovědný přístup k ekologii atd.“ (pozn. 3,5 roku Velká Británie)*

Snad nejvíce stížností zahrnovala kritika nefungujících (špatně fungujících) služeb v České republice.

*„Návrat z Německa byl šílený. Předtím jsem byla na stipendiu v Kanadě, věděla jsem, co mě čeká, tak jsem se netěšila na návrat, bylo to náročné. Netěšila jsem se na to, že tady půjdu po ulici a všichni se na mě budou mračit, že tady nefunguje spousta věcí, jako funguje tam. Mám pocit, že tady především nefungují služby. Ačkoli žijeme v Praze, která se prezentuje jako světová velmoc, nefungují tu úplně obyčejné služby jako doprava v rámci města. Prodavačky se tu na mě neusmívají... celkově větší agresivita, tak nějak víc ponuro...“ (pozn. 6 měsíců Kanada, 1 rok Německo)*

Ze 17 oslovených vysokoškoláků se pouze tři vyjádřili v tom smyslu, že jejich návrat domů probíhal z hlediska adaptace na české prostředí celkem bez problémů. Vědecký pracovník se po 3,5ročním pobytu v USA obával podmínek života v ČR, které byly umocněné špatnými referencemi českých kolegů, ale po návratu byl naopak příjemně překvapen.

*„Bál jsem se, že tady budou mnohem horší podmínky pro to, jak dělat vědu, i vůbec kontakt s úřady, v USA to všechno perfektně funguje, nakonec ale bylo všechno v pořádku.“*

*„Problém ani nebyl zvyknout si v soukromí. Řada mých kolegů, kteří se vraceli z USA přede mnou, psali po návratu, jak je to tady strašné, abychom se nevraceli, ale já jsem se vrátil do dobrých podmínek.“ (pozn. 1 rok SRN, 3,5 roku USA)*

## 2. Názory a postoje českých terciárně vzdělaných migrantů po návratu ze zahraničního pracovního pobytu

---

Problémy s adaptací nevnímal ani mladý ekonom po dvouletém pobytu na Kanárských ostrovech.

*„Návrat probíhal celkem bez problémů, protože jsem byl celou dobu pobytu v cizině v kontaktu s rodinou, která zde žije. Problémy s adaptací jsem neměl. Na české fronty a neochotné prodavačky jsem byl zvyklý a to se nedá zapomenout, trochu nepříjemné překvapení se týkalo nárůstu životních nákladů na bydlení a potraviny.“*

a lékař pendlující víkendově do České republiky.

Při srovnání životních podmínek v ČR a v migračně cílových ekonomicky vyspělých zemích se domácí problémy nejčastěji vztahovaly:

- k fungování služeb v ČR

*„Největší problém je v chování úřadů v ČR. V Irsku je fungující systém, úřady jsou velice nakloněné pomáhat, nestalo se mi, aby úředník na mě někdy křičel, dostal jsem jakoukoli pomoc, o co jsem požádal bylo vyřešeno, což nemůžu říci o ČR. Divím se, že systém v ČR je v tomto ohledu tak nedokonalý. Dále je to typicky český stres. Dost lidí se tady bojí ozvat se, když se jim něco nelíbí. Tam v Irsku jsem viděl, že si lidi stěžovali, když nebyli spokojeni se svými službami...“*

*„...Když nechci být okradena, téměř nemohou použít taxík, v cizině jsem je normálně využívala. Po půlnoci je zde nadlidský výkon dostat se bezpečně z jednoho konce města na druhý.“*

*„...Dost trpím při službách v restauraci, okrádání je občas víc než viditelné.“*

- k neochotě, nekompetentnosti českých úředníků a zbytečné byrokracii

*„Největší šok zažívám při jednání s úřady. Přišla jsem se například informovat na živnostenský list (MÚ), co všechno k tomu potřebuji atd., odpověď zněla 1000 korun. A dál mi ten člověk nebyl schopen říci, co vlastně všechno mám udělat proto, abych získala živnosták..., na jakých základech to funguje, daně apod. Např. mi řekl to si vezte daňového poradce, jestli chcete vědět něco o daních.“*

*„Tady Vám prostě někdo vrazí do ruky dokument a řekne to si najděte na internetu nebo to si zjistěte, a když se do hloubky zeptám, tak je ten člověk většinou nepříjemný, nebo to ani neví.“*

- ke spolehlivosti v jednání a vzrůstající kriminalitě

*„Ve srovnání se zahraničím je tu obrovská kriminalita a mám pocit, že od dob mé nepřítomnosti se v Praze ještě zvýšila.“*

*„Celková nepoctivost, nedůvěra mezi lidmi... Tam co se řeklo, tak taky platilo. Tady se to desetkrát omílá a stejně se k ničemu nedojde a pokud ano, tak se slovy možná a kdyby.“*

## 2.2.2 Pracovní adaptace a profesní kariéra v ČR

V pracovní adaptaci záleží na odborném zaměření terciárně vzdělaných migrantů. Přestože výběrový vzorek dotázaných je početně omezený, lze rozdělit migranty z hlediska pracovního uplatnění na domácím trhu práce do několika skupin.

**Pro odborníky s univerzálnějším vzděláním a odborností** (absolventi společenských věd a ekonomové) se stala zkušenost s kvalifikovanou prací v cizině odrazovým můstkem pro kariéru v České republice. Snad nejvíce využili jazykových dovedností a zkušenosti s podnikovou kulturou v zahraničí. V naprosté většině získali lukrativní pozice u nadnárodních společností působících v ČR.

*„Zjistil jsem, že jakmile nastoupím do zahraniční firmy, tak člověk se zahraniční zkušeností dostane automaticky lepší plat, má lépe nakročeno ke kariéře.“*

*„Měla jsem štěstí, že mě přijímal generální ředitel, který byl Němec, ten byl nadšen, že má někoho s němčinou a zkušenostmi z Německa.“*  
(pozn.: získala uplatnění u největší německé softwarové společnosti se sídlem v Praze, v odd. Human Relation)

Jeden odborník (absolvent VŠE) pracuje v Praze dokonce u stejné zahraniční společnosti, u které působil na Kanárských ostrovech.

*„Znal jsem firemní kulturu a některé lidi z vedení. Věděl jsem, co si můžu dovolit, na co dát pozor. To můj kariéerní postup v Čechách urychlilo. V případě setrvání v ČR bych určitě tuto firmu nenašel a pozici nezastával.“*

Mnozí z nich zastávají manažerské pozice, někteří v TOP managementu a přes nejrůznější výhrady systému práce v ČR mají zpravidla nadstandardní příjem a jsou profesně spokojeni. Do této skupiny patří i absolventi filozofické fakulty, kteří využili především aktivní znalost několika světových jazyků; v ČR působí v různých nadnárodních vzdělávacích institucích, v zastoupeních evropských institucí, při koordinaci mezinárodních projektů, příp. sami západní jazyky vyučují.

**Další skupinu tvoří migranti, jejichž profesní charakter je specifický; obdobnou pozici jako zastávali v zahraničí vykonávají nyní i v ČR.** Mnozí z nich se vracejí do stejného prostředí, dokonce na stejné pracoviště. **Sem spadají lékaři, informatici a vědečtí pracovníci.** Z hlediska pracovní spokojenosti a profesní adaptace v českém prostředí existují mezi těmito podskupinami značné rozdíly.

Obecně lze konstatovat, že **nejméně mění charakter práce informatici,** pracují zpravidla pro nadnárodní společnosti, využívají znalostí nových technologií a nadstandardní příjem v ČR přispívá k jejich spokojenosti s profesním životem doma.

*„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 tady využít ve své práci, což je dobrý.“*

*„Myslím, že jsem tady využil všechny své zahraniční zkušenosti. Jako vývojář/developer jsem byl v ČR zvyklý dělat od začátku do konce více méně sám. Nyní se na řešení podílí více lidí, je to jako u Forda. V tomto případě je nutné dodržet určitý rámec a pohybovat se v jeho výseči. V Anglii jsem se to naučil.“ (pozn.: práce v ČR u jedné z největších nadnárodních IT společností)*

Další svébytnou podskupinu tvoří **vědci, představitelé základního výzkumu**. Do zahraničí odjíždějí zpravidla v rámci doktorandského studia, řešení mezinárodního výzkumného projektu, stáže na zahraniční univerzitě atd. V současné době mají vědci řadu příležitostí a zahraniční pobyt v zahraničí se pro ně stává nezbytnou podmínkou jejich vědecké kariéry. **Potěšující je okolnost, že oslovení vědci v našem šetření byli povětšinou s návratovými podmínkami vědecké práce v ČR spokojeni.**

*„Vrátil jsem se do té samé laboratoře tady. Pobyt a práce v USA mě obohatily po všech stránkách: po profesní stránce ohromně - naučil jsem se spoustu nových věcí, přišel jsem do kontaktu se špičkovou vědou, to vám dá hodně... Každý šéf si vede své lidi jinak, má jiné metody práce. Já mám teď taky své studenty, tyto zkušenosti plně využívám.“*

*„Určitě mi to pomohlo v kariéře, ujasnit si, co budu dál dělat, pracovní zkušenosti, nové metody byly přínosem. Také to vypadá dobře v životopisu, pobyt v zahraničí je pro vědeckou dráhu důležitý.“*

**Nespokojenost je naopak vyjádřena u návratu na českou akademickou půdu.** Respondent pracuje na stejné univerzitě jako před odchodem do zahraničí a z jeho výpovědi je patrná vysoká nespokojenost s poměry v českém terciárním školství.

*„V práci je pořád plno papírování, třeba dnes jsem se dozvěděl, že jsem překročil čerpání grantu o 116 Kč, pořád po mě chtějí nějaké podklady. Chtějí po mě, abych napsal skripta, ale to není vůbec honorované. V práci jsou mnohem větší stresy, chybí možnost diskutovat o odborných problémech: třeba kolegu, i když sedíme v jedné místnosti, vůbec nevidím, protože učí, aby si vydělal a zajistil rodinu. Nemůžu s ním diskutovat o pracovních problémech, vůbec na to není čas, samý stresy...“*

**Poslední vysoce kvalifikovanou, specifickou podskupinu respondentů tvoří lékaři.** Lékaři se po návratu ze zahraničí pochopitelně vrací opět do zdravotnictví; jejich adaptace je však složitá. Výroky explorovaných lékařů jsou nejkritičtější jak ve vztahu k pracovnímu prostředí, tak k úrovni v ČR dosahovaných příjmů. Lze konstatovat, že spokojenost s profesním životem po návratu ze zahraničí je ze sledovaných skupin odborníků u lékařů nejnižší.

*„Vrátil jsem se do finančně neúnosných podmínek ve státním špitálu. Bylo to tak otřesné, že jsem musel buď změnit místo, nebo se vrátit do Německa. Nakonec se mi podařilo najít u nás privátní nemocnici. Naše nemocnice se specializuje jen na určitou skupinu výkonů, které jsou výhodné..., jenom takhle se mi podařilo nesnížit rodinně drasticky životní úroveň a sobě nezničit nervy.“*

**Kritický postoj dotázaných lékařů se nevztahuje jen k úrovni jejich příjmu v ČR, ale i k soustavnému přetěžování neodbornými činnostmi a vysoké byrokracii v českém zdravotnictví.**

*„Po návratu jsem si zvykal hrozně, především na totálně poddimenzovaný stav a z toho vznikající problémy v české veřejné nemocniční sféře.“*

*„Ve většině nemocnic nemají rozpočet na lékaře. Říká se, že je nutné dobře zaplatit kvalitní lékaře - lékař s 11 lety praxe a atestací má základní hrubý plat 24 000 Kč, bez služeb... Když jsem si spočítal přesčasové hodiny za rok, je to bez 2 hodin 900 hodin za rok. To vychází navíc jako 6 nebo 7 měsíců. V tom nejsou přesčasy, kdy zůstávám hodinu nebo dvě po práci.“*

**Odlišná situace je u lékařů s privátní praxí**, o čemž svědčí zkušenost privátního stomatologa, který se předčasně a rád vrátil z pozice zaměstnance v Irsku do vlastní ordinace v ČR.

Bez ohledu na profesní profil dotázaného v šetření zazněl veřejností diskutovaný problém **závisti na pracovišti**. Nevhodné chování nadřízených vyplývalo zpravidla z obavy vlastního funkčního ohrožení. Se svými zkušenostmi v tomto ohledu se podělil respondent č. 4 po návratu z Irska.

*„Byl to náraz, nastoupil jsem na pozici v ... , ale ředitel měl strach, abych neohrozil jeho pozici, měl pocit, že musí být ve střehu a začal mi házet klacky pod nohy... hlavně abych se nedostal do TOP managementu. Neustále měl potřebu se mnou soutěžit, hlavně mu vadila moje lepší jazyková vybavenost.“*

Respondentka č. 8 má pocit, že se firmy v Čechách pouze „tváří“, že chtějí pracovníky se zahraniční zkušeností, ale ve skutečnosti žádná česká firma nechce, aby jim tam tito pracovníci něco „vnášeli“. Hovoří o tom, že mnohdy bylo možné zaslechnout větu typu „*ty blbosti, co ses naučila venku, zapomeň, tady se to dělá jinak*“; tuto zkušenost údajně potvrdily i zkušenosti jejích přátel. Nepochopení, závist a obavy z ohrožení byly častěji patrné ze strany nadřízených (zpravidla neschopných nadřízených) než ze strany českých kolegů.

Souhrnný přehled jednotlivých respondentů o zastávané pracovní pozici v zahraničí a pracovní pozici po návratu ze zahraničního pobytu v ČR je součástí tabulky č. 2.

## 2. Názory a postoje českých terciárně vzdělaných migrantů po návratu ze zahraničního pracovního pobytu

Tabulka č. 2 **Charakteristiky zahraničního pracovního pobytu**

poř. č.	cílová země	délka pobytu	zaměstnání v zahraničí	zaměstnání po návratu v ČR
1	Irsko	3 roky	- truhlář - operátor - manažer údržby - kontrola	krátce po návratu, v ČR dosud hledal zaměstnání
2	Irsko	3 roky	- učitelka anglického jazyka - příležitostná tlumočnice	soukromá lektorka jazyků
3	Velká Británie	1,5 roku	- číšník	státní správa - vzdělávání a poradenství
4	Velká Británie Irsko	2 roky 1 rok	- kancelářské práce - dodavatelsko-odběratelské vztahy	manažerská pozice nadnárodní společnosti
5	Velká Británie	3,5 roku	- osobní asistentka - koordinátorka projektu pro mentálně postižené	- asistentka nadnárodní vzděl. instituce - koordinátorka projektu pro pomoc dětí z třetího světa
6	Španělsko SRN	4 roky 1 rok	- od nekvalif. práce po kvalif. pozice u soukr. firem - kvalif. pozice u soukr. firmy (reality)	realitní makléřka
7	Itálie	4 roky	- číšník - provozní v hotelu	vrchní číšník - hotelové služby
8	Kanada SRN	1/2 roku 1 rok	- stáž - mezinárodní projekt - univerzita	dokončuje inženýrství, studium na VŠE - fakulta mezinárodních vztahů
9	Bermudy	11 měsíců	SW inženýr	SW inženýr u nadnárodní firmy
10	Francie	celkem 3,5 roku s přerušovaným pobytem v ČR	- mezinárodní projekt - vědecká práce	vedoucí mezinárodních projektů ČSAV
11	Kanárské ostrovy / Španělsko	26 měsíců	- mezinárodní spol. práce s klienty	manažer prodeje (pobočka identické společnosti v ČR)
12	Velká Británie	3 roky	- softwarová společnost	SW architekt mezinárodní soft. společnost
13	SRN USA	1 rok 3,5 roku	- stáž na univerzitě v rámci Ph.D. - vědecká práce na univerzitě	vědecká činnost AV ČR (manažer mezinárodního grant. projektu)
14	Kanada	14 měsíců	- stáž v rámci postdoktorandského studia - univerzita	ČVUT - výuka, výzkum
15	Severní Irsko	2 měsíce	- stomatolog v ambulanci majitele	stomatolog - vlastní soukr. praxe
16	SRN	4 roky (s víkendovým návratem do ČR - příhraničí)	- anesteziolog - práce v nemocnici	anesteziolog v soukromé klinice
17	Austrálie	14 měsíců	- urolog v nemocnici	zástupce primáře v regionální nemocnici

Zdroj: Šetření VÚPSV 2008

## 2.3 Srovnání pracovních podmínek výkonu kvalifikované práce v ČR a v zahraničí

V obecné rovině jsou porovnávány zkušenosti s platovými podmínkami, vztahy na pracovišti a organizací práce. V dalším textu uvádíme citace dotázaných, pokud se k těmto otázkám konkrétně vyjádřili. Následuje porovnání pracovního prostředí na univerzitě a ve zdravotnictví, konkrétně se jedná o vyjádření respondenta pracujícího na kanadské univerzitě, a výroky tří lékařů. Respondent č. 16 porovnává práci v české a německé nemocnici, respondent č. 17 se dělí o pracovní zkušenosti z nemocnice v Austrálii a respondent č. 15 přidává některé postřehy ze stomatologické praxe v Severním Irsku. Respondentka č. 5 upozorňuje na podmínky práce v oblasti sociálních služeb v České republice.

Pro autentičnost uvádíme konkrétní citace, jejich obsah sice nelze zobecnit, ale může se stát dobrým impulzem pro odbornou diskuzi a celkové zamyšlení.

### 2.3.1 Platové podmínky, pracovní vztahy a organizace práce

#### a) platové podmínky

Ve všech výzkumech migračního potenciálu u české populace i terciárně vzdělaných odborníků realizovaných ve VÚPSV v letech 2003, 2005, 2006 a 2007 je nejdůležitějším impulzem práce v zahraničí výdělkový motiv. Proto nepřekvapuje, že všichni dotázaní uváděli vyšší úroveň příjmů v hostitelské zemi. Nejmarkantněji upozorňují na tuto skutečnost lékaři.

*„Příjem stomatologa v Irsku je 3x až 4x vyšší, než mám zde s dlouholetou praxí.“*

*„Pracuji v soukromé nemocnici, kde mám nadstandardní příjem, pořád je to o polovinu méně než v Německu...“*

*„V Austrálii jsem byl zaplacen 10x lépe než tady, když vezmu všechny příplatky.“*

#### b) pracovní vztahy

Srovnání pracovních vztahů v zahraničí a v České republice nevyznělo jednoznačně. Část respondentů hodnotila pozitivněji vztahy na pracovišti v hostitelské zemi, ostatní neviděli v tomto ohledu podstatnější rozdíly, případně je připisovali na vrub konkrétní firmy a složení kolektivu v ní.

*„Pracovní podmínky byly jinde, lidi si v práci víc vyhověli, uměli líp spolupracovat na dosažení úkolu. Paradoxně chodili častěji od stolu na kavču, cigárko, ale neznamenalo to nižší výkonnost. Prostě si uměli udělat lepší pohodu v práci, výkon rozhodně nebyl menší než v ČR. Dělali v jistém tempu podle systému, který zajišťoval výkony.“ (respondent č. 4, Irsko)*

*„Rozdíly bych viděl i ve vztazích na pracovišti - v cizině jsou mnohem srdečnější, upřímnější a otevřenější. Nejde ale tak zamaskovat chyby*



## 2. Názory a postoje českých terciárně vzdělaných migrantů po návratu ze zahraničního pracovního pobytu

---

*v práci, je tam větší kontrola, ale ne buzerace, jak to vidím v práci, kde dnes po návratu dělám.*" (respondent č. 11 VŠE, Kanárské ostrovy)

Na určitou neupřímnost ve vztazích na pracovišti naopak upozorňuje respondent č. 9 (SW ing., Bermudy)

*„Bermudy jsou u Ameriky a je tam americká kultura. Ta kultura je dost jiná, oni jsou až pokrytečtí ve vyjadřování a snaží se přehánět, jsou vždy nejlepší a firma se má vždy skvěle, i když to tak ve skutečnosti není. Každý se zde usmívá, ale málokdo vám ve firmě řekne svůj názor.“*

### **c) organizace práce**

Na horší pracovní podmínky a organizaci práce v ČR ve srovnání se zahraničím upozorňuje resp. č. 8.

*„Řízení v českých firmách je nekonceptní. Není stanovena žádná konkrétní odpovědnost, řeší se všechno... a jde se ode zdi ke zdi. Jsme týmoví hráči, ale ve finále to dopadá tak, že v týmu, kde je sedm lidí, dělají tu práci dva a nikoho to v podstatě nezajímá, je to děsně nemotivující.“*

## **2.3.2 Pracovní podmínky na univerzitě, ve zdravotnictví a sociální oblasti**

### **a) porovnání pracovních podmínek na univerzitě (ČR x Kanada)**

- *Hlavní rozdíl je ve způsobu financování a řízení vědecké práce. Rozpočet grantu není tak detailně strukturován na jednotlivé položky jako u nás, de facto je rozdělen na 2 části - odměny pro pracovníky a ostatní. Administrativa je jednoduchá. Vědec je tam existenčně zajištěný, má garantovaný určitý příjem, který se neřídí žádnými tabulkami. Vedoucí projektu má mnohem větší možnost využít finanční prostředky tak, jak to projekt vyžaduje. Vědečtí pracovníci jsou existenčně zabezpečeni, takže nemusí shánět další možnosti, jak si vydělat peníze, jako je tomu u nás. Také výukové povinnosti jsou mnohem nižší, než je tomu v ČR.*

### **b) porovnání pracovních podmínek lékaře v nemocnici (ČR x SRN, Austrálie)**

*„V německé nemocnici bylo mnohem lepší vybavení zázemí. Přístrojové vybavení je srovnatelné. Němci více šetří na lécích, službách pro pacienty.“*

*„V Německu to bylo méně administrativy. Nebyla tam taková nesmyslná buzerace jako tady. Je to postavené na tom, že lékaři pro nemocnici vydělávají. Management se maximálně snaží vzniklý problém vyřešit, a to tak, aby to co nejméně zatížilo lékaře, aby mohli pracovat a vydělávat pro nemocnici. Tady se stále přetěžují lékaři.“*

*„Tady se neodlišuje schopný a neschopný, atestovaný či neatestovaný lékař. Neexistuje ocenění kvality práce. V době, kdy jsem byl v nemocnici v Jihlavě tam odsud odešlo několik atestovaných lékařů, místo nich*

## 2. Názory a postoje českých terciárně vzdělaných migrantů po návratu ze zahraničního pracovního pobytu

---

*nastoupili neatestovaní mladí lékaři - a nic se nedělo. Tady se pořád bere kus za kus."*

*„Pokud si chcete jako specialista otevřít ambulantní praxi, jsou na vás kladeny vysoké požadavky a nároky. V nemocnici to nikdo neřeší. Kdyby se začala řešit kvalifikace, spoustu nemocnic by museli zavřít."*

*„V Austrálii jsou služby jinak organizované, lékař neslouží v nemocnici, ale doma. Lékaři jsou tam mnohem méně zatěžováni a vše je lépe organizované."*

*„V Austrálii byla na oddělení jedna sestra na 4 pacienty plus ošetřovatelka, u nás v nemocnici slouží v noci jedna sestra na celé oddělení."*

*„Vybavení nemocnic je na srovnatelné úrovni. Enormní rozdíl je mezi privátní a veřejnou nemocnicí."*

### **c) porovnání pracovních podmínek ve stomatologii (ČR x Irsko)**

*„Vybavení ordinací je srovnatelné s ČR, není v tom žádný rozdíl. U nás je ale vyšší kolegiálnita, tam je konkurence mezi zubaři mnohem větší... Cizinci - stomatologové to mají v Irsku obtížnější, začínají tam od nuly, posílají jim ty případy, co nikdo nechce."*

### **d) postřehy ze sociální oblasti**

Respondentka vystudovala sociální pedagogiku, a proto se zajímala o práci v sociální sféře. V Anglii pracovala na projektu pro mentálně postižené, jednalo se o přímou práci s klienty, získala zde řadu cenných zkušeností, které chtěla uplatnit v ČR. Z finančních důvodů však pracuje v jiné oblasti.

*„Narazila jsem zde na problém, že platové podmínky v sociální oblasti jsou u nás šílený - 10 až 15 tisíc hrubého. Lidi, co dělají přímou sociální práci mají míň než někdo, kdo doplňuje zboží v samoobsluze... Tak to tedy fakt nešlo, z něčeho musím přece žít."*

## 2.4 Přínosy zahraničního pobytu

Dotázaní odborníci se vesměs shodli v názoru, že zahraniční pobyt pro ně znamenal **velký přínos** jak **po stránce osobní** - vyšší samostatnost, sebedůvěra, schopnost sebezprosažení atd., tak **po stránce odborné** - získání zkušeností s odlišným pracovním prostředím, metodami práce, navázání odborných kontaktů atd.

*„Člověk pozná jiné pracovní prostředí, vidí, jak to chodí jinde a může se inspirovat. Naučila jsem se dobře francouzsky. Získala jsem zkušenosti, jak se vypořádat s praktickými věcmi (hledání bydlení, založení účtu v bance apod.). Člověk se musí víc mobilizovat a to je dobrá zkušenost, že jsem to dokázala.“*

Všichni bez výjimky získali **po stránce jazykové**; dotázaní hovoří minimálně dvěma světovými jazyky. Při opakovaných zahraničních pobytech v různých teritoriích světa jazyková vybavenost nadále stoupá. U oslovených respondentů není výjimkou i znalost čtyř světových jazyků, z toho tři jazyků na velmi dobré úrovni (viz tabulka č. 3).

Tabulka č. 3 **Subjektivní hodnocení současných jazykových znalostí respondentů (abs.)**

jazyk	plynulá znalost	aktivní znalost	pasivní znalost	základy jazyka
angličtina	13	4	-	-
němčina	4	4	3	2
francouzština	-	3	2	1
španělština, italština	-	1	3	2
ruština	-	4	5	3

Zdroj: Šetření VÚPSV 2008

Po odborné stránce bylo kladně hodnoceno **poznání nových pracovních postupů, technologií, pracovních metod, organizace práce, ale i získání nadhledu při řešení problémových situací.**

*„...důležité je zažít jinou realitu a tím získat rozhled a odstup. Dodnes jsem vděčný za to, že umím využít takto získaného nadhledu a ve chvíli stresových situací se oprostit od nepotřebného balastu, nelítat ode zdi ke zdi, vyhmátnout jádro problému, nepostupovat emotivně... Nutnost řešení věcí na základě dat a analýzy, nikoli emotivně vypjaté argumentace, je zřejmě největší získaná deviza, kterou denně využívám a děkuji svému „učiteli“ v Irsku kterému jsem rok a půl dělal „stín“, že mě to naučil.“*

*„Pracovně bylo vynikající, že jsem získal jiné zkušenosti, jiné postupy - třeba teorii tam učí jinak než my tady. Ale na druhé straně byl v Kanadě zájem i o mé zkušenosti.“*

Většina respondentů kladně hodnotila i **zvýšení sebevědomí, schopnosti zvládnout zátěžové situace**, které život a práce v zahraničí přináší. To vede k větší samostatnosti, než je u vrstevníků v ČR běžné, **získání jiného přístupu k životu a poznání vlastní ceny**.

*„Dokázala jsem si, že i v zahraničí v neznámém prostředí, kde se mluví cizím jazykem, jsem schopna najít si celkem dobrou práci, bydlení ...to mě dodalo sebevědomí...“*

*„Musel jsem se naučit německy komunikovat s lékaři v terénu, nejhorší byla telefonická komunikace. Současně jsem si ověřil, že čeští lékaři jsou dobře připraveni, není nutné se stydět za to, co umíme. Vše mi to pomohlo ke zvýšení sebevědomí a poznání své ceny.“*

**Zvýšené sebevědomí se promítá do chování respondentů** a jejich reakcí na lajdáctví a nekvalitu v České republice.

*„Spousta lidí se zde bojí ozvat - já jsem té dámě, která na mě opakovaně křičela na ÚP, řekl abychom si vyjasnili situaci, já jsem tady, že chci pomoc při hledání práce a vy jste placená z našich daní, abyste mi pomohla v téhle situaci. Že na mě řvete, tak mi nepomáháte. Takže Vás poprosím, abyste ke mně okamžitě změnila svoje chování, jinak to budeme řešit jiným způsobem. Paní se omluvila.“*

*„... na věci tady se začínám dívat z jiného úhlu, ta společnost tam funguje trochu na jiném základě, takže se trošku posunulo i moje myšlení... určitý věci, které mi dřív nevadily, protože jsem v nich žil, mě po třech letech v cizině začaly silně vadit, přímo bít do očí.“*

**Respondenti dovedli získané zkušenosti ze zahraničí v domácích podmínkách využít a pobyt v cizině jejich pracovní kariéru příznivě ovlivnil.** Pouze jeden respondent (absolvent hotelové školy) byl v tomto ohledu skeptický. Po návratu pracuje v pozici vrchního číšníka (což vzhledem k jeho vysokoškolské kvalifikaci lze předpokládat), nicméně při bližším rozboru přiznává, že znalost tří světových jazyků mu umožňuje pracovat v centru, v luxusních hotelích s mezinárodní prestiží a klientelou.

Dotázaní, kteří odešli do zahraničí s rodinou, zdůrazňovali přínosy zahraničního pobytu i pro jejich rodinné příslušníky (poznání jiné země a kultury a získání jazykových znalostí u partnera/ky a dětí).

## 2.5 Otázka trvalé migrace

Postoje k trvalé migraci do zahraničí jsou ovlivněny celou řadou atributů, které se vzájemně kombinují a podmiňují. Z výsledků výzkumu migračního potenciálu terciárně vzdělaných odborníků vyplývá deklarovaná dočasnost zahraničního pobytu. Nejběžnější délka pobytu v zahraničí byla zjištěna od jednoho do pěti let; těmto údajům odpovídá i délka pobytu námi dotázaných respondentů - v průměru dva a půl roku.

## 2. Názory a postoje českých terciárně vzdělaných migrantů po návratu ze zahraničního pracovního pobytu

---

Z řízených rozhovorů vyplynulo, že **půl roku v zahraničí je vnímáno jako „zlomové období“**, kdy člověk zvládne jazyk a kulturu cizího prostředí. Po překonání tohoto nejtěžšího období si respondenti, kterým končila pracovní smlouva, pobyt v zahraničí často prodloužili.

**Motivace k trvalému odchodu z České republiky nebyla u dominantní skupiny dotázaných zjištěna.** Přes mnohé výhrady k životu a práci v České republice převládl názor, že je to místo, kde jsou „doma“, mají zde rodinu a přátele. Nicméně z rozhovorů vyplývá, že mnozí z nich o trvalé migraci v zahraničí uvažovali (např. respondent č. 14, který byl v zahraničí v rámci postdoktorandského studia). Důvodem k návratu bylo odlišné socio-kulturní prostředí, obavy ze sociální izolovanosti (*„měl bych se líp, jsou tam lepší podmínky pro mou práci, ale budu tam pořád cizincem“*) i nemožnost zvládnout jazyk jako rodilý mluvčí.

To však neznamená, že do ciziny nechtějí dotázaní odborníci opakovaně vyjíždět. Ze 17 oslovených připouští další pobyt v zahraničí 8 respondentů (47 %), z toho tři jej již nyní aktivně hledají.

Pro trvalý odchod z České republiky se vyjádřila jedna respondentka (absolventka VŠE) v případě, že sežene v zahraničí odpovídající práci. Další respondent (ekonom) zatím v ČR zůstává z rodinných důvodů (povinné školní docházky dětí), později plánuje opětovné vycestování, o délce pobytu vč. emigrace zatím není rozhodnut. Trvalý návrat do zahraničí zvažuje podle okolností i jeden lékař, který je hrubě nespokojený se situací v českém zdravotnictví. Naopak dotázaní vědeckí pracovníci jsou po návratu s úrovní vědecké práce v ČR spokojeni a trvalou migraci do zahraničí v budoucnu neplánují.

## 3. Názory a postoje českých kvalifikovaných migrantů žijících v Rakousku

### 3.1 Struktura dotázaných respondentů a celkový koncept empirického šetření

**Celkový výzkumný vzorek** tvořilo 9 žen a 18 mužů. Ze statistických údajů rakouského úřadu práce vyplývá, že v Rakousku pracuje téměř o polovinu více českých mužů než žen (i když se tento nepoměr pomalu zmenšuje). Přestože pohlaví respondentů nehrálo při výběru podstatnější roli, lze konstatovat, že bylo nesrovnatelně snazší najít v Horním Rakousku ženy z ČR s vyšší kvalifikací a odpovídajícím pracovním zařazením než muže. Částečným vysvětlením může být fakt, že nezanedbatelný počet mužských pracovních sil vykonává v této rakouské spolkové zemi pomocné práce (např. ve stavebnictví nebo zemědělství), a naopak nemalý podíl žen je zaměstnán v kvalifikovaných profesích ve zdravotnictví.

**Věk dotazovaných** se v době vyhodnocování terénního šetření pohyboval mezi 28 a 58 lety. Průměrný věk migrantů mužského pohlaví činil 42 let, u osob ženského pohlaví o tři roky více.

S výjimkou dvou mladých migrantů, kteří vystudovali univerzitu v Rakousku, měli respondenti již před odchodem z České republiky ukončené vzdělání. Pouze několik zdravotníků muselo absolvovat rakouským zaměstnavatelem požadovanou nostrifikaci. Pro šetření se podařilo získat šest osob s vysokoškolským a dvě osoby s postgraduálním vysokoškolským studiem, sedm osob s vyšším odborným pomaturitním studiem, sedm s maturitou, jednu s ukončenou střední školou bez maturity technického zaměření a dvě s výučním listem.

**Respondenti s akademickým stupněm vzdělání** absolvovali studijní směry v níže vyjmenovaných vzdělávacích zařízeních:

- Vysoká škola ekonomická (Praha), obor mezinárodní vztahy
- Vysoká škola ekonomická (Praha), obor informatika
- Vysoká škola ekonomická (Praha), obor ekonomika průmyslu
- Lékařská fakulta Univerzity Karlovy (Praha), obor všeobecné lékařství
- Lékařská fakulta Univerzity Karlovy (Plzeň), obor všeobecné lékařství
- České vysoké učení technické (Praha), obor marketing
- Univerzita Johanna Keplera v Linci - Právnická fakulta (JUS)
- Univerzita Johanna Keplera v Linci - Fakulta hospodářských věd (WIWI)

### 3. Názory a postoje českých kvalifikovaných migrantů žijících v Rakousku

Tabulka č. 4 **Základní údaje zkoumaného vzorku respondentů**

č.	pohl.	věk <sup>2</sup>	nejvyšší ukončené školské vzdělání	poslední zaměstnání v ČR	současné zaměstnání v Rakousku
1	žena	51	střední s maturitou	zdravotní sestra	zdravotní sestra
2	žena	53	vyšší odborné pomaturitní	zdravotní sestra specializace: dialýza	zdravotní sestra specializace: dialýza
3	žena	54	vyšší odborné pomaturitní	sálová zdravotní sestra	sálová zdravotní sestra
4	žena	47	vyšší odborné pomaturitní	zdravotní sestra specializace: audiometrie	pečovatelka
5	žena	32	vysokoškolské	facility manager	výzkumná pracovnice
6	muž	41	vyučen v oboru	soukromý podnikatel - výzkové práce	obchodník
7	žena	44	střední s maturitou	vedoucí směny v dopravním podniku	telefonista
8	žena	30	střední s maturitou	asistentka vedoucího podniku	finanční poradkyně
9	žena	31	vysokoškolské <sup>3</sup>	-	elévka v advokátní kanceláři
10	žena	57	vyšší odborné pomaturitní	radiologická laborantka	radiologická technoložka
11	muž	28	vyučen v oboru	automechanik	automechanik
12	muž	53	střední bez maturity	radiomechanik	technik
13	muž	38	vysokoškolské postgraduální	sekundární lékař, obor: dětská kardiologie	sekundární lékař, obor: dětská chirurgie
14	žena	33	vysokoškolské	account manager	manažerka vývoje produktů
15	žena	58	vysokoškolské	informatička	informatička
16	muž	44	vysokoškolské postgraduální	radiolog-specialista	radiolog-specialista
17	muž	34	střední s maturitou	ředitel pobočky banky	zaměstnanec banky
18	žena	49	vyšší odborné pomaturitní	zdravotní sestra specializace: porodní asistentka	pečovatelka
19	žena	40	vyšší odborné pomaturitní	radiologická laborantka	radiologická laborantka
20	muž	30	vysokoškolské	-	manažer vedení podniku
21	žena	47	střední s maturitou	stavební plánovačka	tlumočnice, lektorka jazykových kurzů
22	žena	28	vyšší odborné pomaturitní	obchodní manažerka	back office manager
23	muž	45	střední (konzervatoř)	baletní tanečník	disponent spedice
24	žena	41	střední s maturitou	zlatnice/šperkařka	dělnice (optika)
25	muž	50	vysokoškolské	profesionální sportovec	disponent spedice

Zdroj: Hantak, šetření 2008, Kepler Universität Linz

Pracoviště a přechodné či trvalé bydliště respondentů se nacházejí v Horním Rakousku. Většina dotazovaných byla zaměstnána ve velkých městech, především v průmyslově orientovaném Linci. Migranti přišli do Rakouska z různých koutů České republiky. Téměř polovina z nich z Jihočeského kraje, z toho sedm osob z krajského města Českých Budějovic. Další početná skupina osob pochází Prahy, jednotliví respondenti pak z Jihomoravského, Ústeckého, Libereckého a Královéhradeckého kraje.

Průzkum probíhal od září roku 2006 do dubna roku 2007 v místě současného profesního působení dotázaných, tj. Horní Rakousko, ve formě řízených, hloubkových rozhovorů s 25 vybranými respondenty. Jako vodítko sloužil polostandardizovaný

<sup>2</sup> věk v době prováděného šetření

<sup>3</sup> Respondentka ukončila VŠ v blízké době po provedení rozhovoru.

dotazník s možností pozměnění či doplnění otázek podle individuální pracovní a životní situace účastníků šetření.

## 3.2 Situace v době před migrací do Rakouska

Jedním z hlavních zájmů průzkumu bylo zjištění důvodů, které respondenty vedly k rozhodnutí migrovat do Rakouska. Obvykle bývá proces rozhodování ovlivněn více faktory, jejichž důležitost 25 dotazovaných ohodnotilo a případně doplnilo o další individuální pracovní či osobní motivy.

Tabulka č. 5 **Důležitost motivů rozhodnutí k migraci do Rakouska**

důvody	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
lákavá pracovní nabídka	11	2	1	11
možnost zdokonalení se v cizím jazyce	5	6	6	8
navázání nových přátelství, odborných pracovních kontaktů	2	7	7	9
partner žijící v Rakousku <sup>4</sup>	5	0	0	20
poznání jiné kultury, tradic a zvyklostí	5	6	5	9

Zdroj: Hantak, šetření 2008, Kepler Universität Linz

Lákavá pracovní nabídka a s ní spojené finanční výhody a vyšší životní standard byly pro lehce nadpoloviční většinu respondentů stěžejním motivem migrace. Možnost osvojení nebo zdokonalení znalostí německého jazyka volili především respondenti, pro něž bylo zároveň důležité poznat jinou kulturu a zvyklosti. Pro osoby, které měly před odchodem do Rakouska zkušenosti s delším pobytem v této zemi, pochopitelně nehrálo poznání rakouské kultury významnější roli. Někteří z respondentů se zahraničními zkušenostmi naopak zdůrazňovali podobnost mentality obou národů. Zvláštní postavení ve výčtu důvodů odchodu z ČR má varianta „partner žijící v Rakousku“. Pro pět migrantek byl partner hlavním motivem migrace, pro respondenty bez podobných partnerských vazeb byl tento důvod pochopitelně irelevantní.

Další, individuálně jmenované pracovní a mimopracovní motivy migrace:

- rozvoj profesních schopností prostřednictvím zahraničních zkušeností,
- nepodařilo se najít volné pracovní místo v oboru v mateřské zemi,
- nesrovnalosti s kolegy na bývalém pracovišti v ČR,
- řešení existenčních problémů vzniklých rozvodovým řízením v ČR,
- politická a náboženská svoboda (týká se emigrantů).

Nejčastější důvod preference Rakouska jako cílové země byla zmíněna jeho geografická blízkost k domovské zemi. Jak trefně vyjádřil jeden z migrantů: „...*tady jste pořád jednou nohou v Čechách.*“ Respondenti, kteří z cizích řečí ovládají pouze

---

<sup>4</sup> partner jakékoli národnosti



německý jazyk a chtějí nadále pracovat v oboru, zvolili Rakousko jako jednu z německy mluvících zemí.

25 sledovaných osob uskutečnilo svůj odchod do Rakouska ve čtyřech časových obdobích. Příchod čtyř respondentů se datuje do doby před „sametovou revolucí“ (ve dvou případech v roce 1989), vlna deseti migrantů odešla do Rakouska v letech 1990-1992, dalších pět v rozmezí od roku 1997 do roku 2002 a šest respondentů zvolilo k odchodu z ČR rok 2004. Zástupci jednotlivých migračních období nevykazují žádný specifický vzdělanostní nebo profesní profil, pouze ve druhé, porevoluční skupině je zaznamenán vysoký podíl zdravotníků.

Průměrný věk účastníků průzkumu při odchodu do Rakouska činil 30 let. Více než polovina dotazovaných se v době migrace nacházela ve věkové kohortě 20 až 30 let, větší počet dotazovaných byl mezi 30 a 40 lety. Jen ojediněle se k migraci rozhodly osoby mladší 20 nebo starší 40 let. Ve srovnání s výsledky empirického šetření migračního potenciálu obyvatelstva ČR byl věkový průměr sledovaného souboru migrantů v Rakousku vyšší o pět let. Důvodem může být delší doba vzdělání, která je u vybraných (často vysoce) kvalifikovaných migrantů vyšší než u reprezentativního vzorku občanů ČR, ale také fakt, že od doby plánované migrace českých potenciálních migrantů do její realizace může uplynout i několik let.

Rodinný stav zřejmě nebyl nejdůležitějším faktorem při rozhodování o pracovní migraci respondentů do Rakouska. Sedm osob bylo v době svého odchodu svobodných nebo rozvedených bez stálého partnera, sedm svobodných nebo rozvedených žilo se stálým partnerem a jedenáct respondentů (44 %) bylo v době migrace v manželském svazku. Pouze jedna respondentka byla provdaná za rakouského občana, manželé/manželky ostatních migrantů byli české národnosti.

Téměř polovina dotazovaných měla při odchodu za prací do Rakouska 1 až 2 děti ve věku v rozmezí jednoho roku až 18 let. 13 osob bylo v době uskutečnění migrace bezdětných. Za pozornost stojí, že naprostá většina respondentů včetně matek malých dětí zanechala své rodiny v ČR a pendluje domů obvykle jednou týdně. Pouze dvě osoby odešly do Rakouska společně se svými rodinami a ve dvou dalších případech následovalo pozdější přistěhování zbylých členů rodiny.

Naprostá většina respondentů přišla do Rakouska již s praktickými profesními zkušenostmi. Účastníci šetření pracovali ve své mateřské zemi v průměru 10 let, délka předchozí praxe v zaměstnání se u jednotlivých respondentů pohybovala od 1,5 do 23 let. Pouze dvě osoby - automechanik po vyučení, který v ČR nemohl najít pracovní uplatnění, a jeden student - nevykonávaly před migrací žádné povolání.

15 osob, to je 60 % vzorku respondentů, získalo před uskutečněním své současné **migrace zkušenosti se životem v zahraničí**. U většiny z nich měl pobyt v cizí zemi pracovní či vzdělávací charakter. Dvanáct osob poznalo blíže prostředí německy hovořících zemí - Rakouska a Německa, další osoby také Anglii, Itálii, Francii a USA. Ze zjištěných údajů lze vyvodit, že osoby se zahraničními zkušenostmi mají větší sklon k (další) migraci než občané ČR, kteří delší dobu v cizí zemi nestrávili. Pochopitelné je také rozhodnutí respondentů k opětovné migraci do země (každý druhý respondent ze zahraničními zkušenostmi pobýval/pracoval před současnou migrací v Rakousku), která je mu již známá svými pracovními a životními podmínkami a jejíž řeč alespoň částečně ovládá.

Nejčastěji pobývali před migrací do Rakouska v zahraničí zdravotníci. Jejich konkrétní činnosti byly práce zdravotní sestry, lékaře a poskytování pečovatelských služeb. Zahraniční pracovní zkušenosti ostatních respondentů byly různorodé - umělecká turné, profesionální sportovní činnost, práce v rámci studijních praktik, různé

letní brigády nebo práce au pair. Část respondentů s praxí v cizí zemi vykonávala i méně odbornou či nekvalifikovanou práci, často sezónní. Výjimkou nebyla ani pracovní činnost bez pracovního povolení. V případě práce v zahraničí není snadné určit délku pracovních zkušeností, protože kromě jednorázových pobytů v rozmezí několika týdnů až tří let byly uvedeny další varianty, například pravidelná letní pracovní činnost po dobu deseti let, nebo časté, ale nárazové práce. U vzdělávacích pobytů v cizích zemích se jednalo o roční školní docházku, několikaměsíční pracovní školení, absolvování medicínských vzdělávacích programů, stáží a sympózií.

V reakci na jeden z dotazů respondenti subjektivně zhodnotili své **jazykové znalosti**, které měli před svým odchodem do Rakouska. Důležitou podmínkou pro získání zaměstnání v zahraničí zpravidla bývá, aby uchazeč ovládal řeč užívanou v dané zemi. Téměř 90 % (22 respondentů) uvedlo znalost německého jazyka na různých úrovních. Pět migrantů hovořilo v době příchodu do Rakouska plynně německy, deset ovládalo tuto řeč aktivně a sedm z nich ohodnotilo své znalosti německého jazyka jako pasivní. Pouze tři osoby (dva předrevoluční emigranti a jeden student) neměli před svým odchodem žádné znalosti němčiny. Více respondentů poukazovalo na počáteční komunikační těžkosti způsobené hornorakouským dialektem. Některé osoby absolvovaly po příchodu do Rakouska dobrovolně ve svém volném čase jazykové kurzy a certifikáty. Také osoby bez počátečních jazykových znalostí se podle vlastních slov snažily o rychlé osvojení němčiny, bez které by jen těžko našly kvalifikovanou práci. Dobré znalosti němčiny jsou v Rakousku ve spojitosti s pracovní silou z ČR obecně známé (např. Gunz a kolektiv, 2004, str. 354).

Vzhledem k věkové struktuře dotazovaných nebylo zarážející, že valná většina deklarovala (v sedmi případech plynou) znalost ruštiny. Několik respondentů z oboru zdravotnictví zmínilo stále častější využití ruského jazyka v zaměstnání. Tento trend bývá připisován přibývajícimu počtu ruských pacientů v rakouských zdravotnických zařízeních.

Překvapivě malý počet migrantů vykazoval znalost anglického jazyka. 13 osob, tedy více než polovina, neovládalo angličtinu vůbec a pouze šest respondentů hovořilo tímto jazykem plynně nebo alespoň hodnotili své znalosti jako aktivní. Komunikační schopnosti ve francouzském jazyce nevedl nikdo z respondentů. Jen ojediněle byly jmenovány (spíše pasivní) znalosti dalších jazyků - maďarštiny, španělštiny a itaštiny.

#### 3.2.1 Získání pracovního místa v Rakousku

Vzhledem ke skutečnosti, že všichni oslovení respondenti museli v době šetření splňovat kritérium zaměstnanosti, mohli se vyjádřit k otázce, jakým způsobem získali v Rakousku pracovní místo (v případě vystřídaní více pracovních míst popsali respondenti také předešlou profesní dráhu od příchodu do Rakouska).

16 migrantů (64 %) odešlo do Rakouska až na základě předem sjednaného zaměstnání. Další respondenti našli pracovní místo až po uskutečnění migrace, přičemž každý z nich měl v Rakousku v době hledání práce určité zázemí (např. české nebo rakouské životní partnery), další osoby odešly do Rakouska za studijními účely a do zaměstnání zde nastoupily později.

25 dotazovaných respondentů získalo své první zaměstnání v Rakousku následujícími způsoby:

- s pomocí příbuzných a známých (7 osob),
- přímým oslovením potenciálního zaměstnavatele v Rakousku (7 osob),

- odpovědí na inzerci pracovního místa v denním tisku, odborném časopise nebo veřejné vývěsce (5 osob),
- prostřednictvím internetových stránek rakouského ÚP a internetové rubriky práce novinového vydavatelství (2 osoby),
- respondenti byli přímo osloveni svým budoucím rakouským zaměstnavatelem (2 osoby),
- s pomocí rakouské pracovní agentury (1 osoba),
- na základě kontaktu s budoucím zaměstnavatelem na veletrhu pracovních příležitostí v Rakousku (1 osoba).

Z provedených rozhovorů vyplynulo, že kvalifikovanou práci (stejnou nebo obdobnou té dosud vykonávané v ČR) nejsnáze nacházeli respondenti s úzkou specializací v určitém oboru, bez ohledu na stupeň nejvyššího ukončeného vzdělání.

Zdravotnický personál s vyšší kvalifikací (zdravotní sestry s vyšší odbornou kvalifikací a profese radiologická laborantka) byl zvláště aktivní a také úspěšný při hledání pracovního místa „na vlastní pěst“, ať už osobně nebo pomocí korespondenční nabídky své pracovní síly zaměstnavateli. Nezřídka měli uchazeči o práci z oboru zdravotnictví možnost výběru z několika pracovních příležitostí.

S ohledem na nedostatek zdravotnického personálu v ČR se může jako poněkud zvláštní jevit způsob získání zaměstnání v případě zdravotní sestry s vyšším odborným pomaturitním studiem. Tato respondentka odešla společně s dalšími kolegyněmi do rakouského nemocničního zařízení na popud oznámení o volných pracovních místech, které bylo doručeno přímo na české pracoviště:

*„Já jsem dělala ve špitále v Jindřichově Hradci a tam teda přišla nabídka z AKH Linz, že potřebujou sedmdesát sester.“*

#### 3.2.2 Předpokládaná délka migrace

Předmětem zájmu dotazníkové části týkající se situace v době rozhodování o odchodu z ČR bylo zjištění předpokládané délky migrace. Výhodou zpětného pohledu respondentů na původně plánovanou dobu pobytu/práce v zahraničí je možnost srovnání s reálnou délkou jejich migrace a aktuálně plánovaným dalším setrváním v zahraničí nebo časovým horizontem předpokládaného návratu do domovské země (viz shrnutí výsledků šetření).

**Předpoklad trvalého odchodu do zahraničí** byl typický pro respondenty stěhující se do Rakouska za svým partnerem a trvalou migraci předpokládaly pochopitelně také osoby emigrující do této země z bývalé ČSSR. V případě dalších tří respondentů, kteří hodlali v době odchodu v Rakousku trvale zůstat nebo alespoň pracovat, šlo o mladé migranty ve věku pod 30 let, muže a dvě ženy bez rodinných závazků.

**Nejčastěji deklarovaná délka plánované návratové migrace** byla v rozmezí **jednoho až dvou let**. Za zmínku stojí, že naprostá většina z šesti respondentů, kteří tento časový interval uvedli, byla vlastně „pionýry“ porevoluční migrace a, jak vystihuje výpověď jedné z migrantek v době rozhodování se pro migraci, „v podstatě

se nevědělo, do čeho jdou". Tři respondenti plánovali ryze pracovní migraci v trvání 2 až 5 let a jedna osoba počítala s návratem do ČR nejdéle po půl roce.

**Nikdo z účastníků šetření neměl před uskutečněním migrace v úmyslu pobývat v zahraničí více než pět let,** ne však trvale. Nezanedbatelný je také počet respondentů (6 osob), kteří v době před odchodem do ciziny nebyli o délce své migrace rozhodnutí a s konečným verdiktem chtěli vyčkat podle vývoje situace. Někteří z nich si před odchodem do Rakouska nechali takzvaně „otevřená zadní vrátka“, aby se v případě změny rozhodnutí mohli vrátit zpět do původního zaměstnání. Jeden z dotazovaných lékařů uvádí:

*„...měl jsem od vedení v Budějovicích v nemocnici nezávaznej příslib, že se můžu vrátit v případě, že budu chtít. Takže mě vezmou zpátky na oddělení.“*

Souhrnně lze charakterizovat tři majoritní postoje respondentů k délce migrace - trvalou emigraci, krátkodobou návratovou migraci a nejasněnou představu o trvání pobytu v zahraničí. O střednědobou, tzn. déle než pět let trvající návratovou migraci nebyl projevěn zájem.

#### 3.2.3 Největší očekávání a obavy před odchodem z ČR

V závěru první části rozhovoru se zaměřením na dobu před odchodem z ČR byli respondenti vyzváni vyjádřit svá tehdejší největší očekávání a obavy v souvislosti se životem a prací v Rakousku. V odpovědích jasně dominovaly obavy plynoucí z chystané migrace a ukazovaly tak na naléhavost některých témat, se kterými se při rozhodování o odchodu do cizí země potýkali.

Po vyhodnocení výpovědí respondentů je možné konstatovat, že méně starostí ve spojitosti s migrací měly osoby, které se v době odchodu řadily mezi nejmladší věkovou kategorii. Svůj tehdejší přístup ohodnotili někteří respondenti s odstupem času jako naivní či lehkomyšlný, jako v případě jedné radiologické laborantky:

*„Já jsem byla 25letá, vlastně blbá husa, když to tak vezmu. Jak jsem to tak jako zkoušela opravdu, jo, já jsem si říkala, 6 měsíců, a teprv potom pozdějš jsem zjistila třeba s tou nostrifikací, že to tak dlouho trvá, to jsem si, to jsem nemyslela, že to bude tak strašně dlouho trvat. Mě to trvalo skoro dva roky.“*

Migranti starších ročníků přiznávali o poznání častěji, že pro ně odchod z domova nebyl v mnoha ohledech snadný. S přibývajícím věkem jako by rostly i obavy ze změn, které s sebou život a práce v cizí zemi může přinést. Spíše jako novou výzvu brali své začátky v Rakousku respondenti s předchozími zahraničními zkušenostmi, jejichž obavy mírnila jak určitá znalost prostředí, tak i v praxi ověřené jazykové znalosti.

#### Výčet uvedených očekávání spojovaných s plánovanou migrací:

- vyšší finanční ohodnocení,
- zvýšení životního standardu,
- zdokonalení znalosti německého jazyka,

- školní výuka dětí v cizím jazyce a uplatnění těchto znalostí v budoucnosti (v případě společné migrace nebo přistěhování dalších členů rodiny),
- získání nových životních zkušeností,
- profesní růst a následný profit v podobě lepších pracovních příležitostí po návratu do České republiky,
- poznání nových pracovních postupů, technologií,
- lepší politická situace v Rakousku,
- poznání nových lidí a kraje.

**Argumentaci obav respondentů** v souvislosti s životem a prací v Rakousku lze shrnout do několika kategorií:

- mohou nastat problémy způsobené mými nedostatečnými jazykovými znalostmi,
- práce nebude odpovídat mým představám,
- mám obavy z přijetí rakouskými kolegy a z chování okolí vůči mně jako cizinci,
- nenajdu si žádné přátele, nebudu se umět integrovat, nebude mi vyhovovat pracovní kolektiv,
- nebudu spokojen/á s bydlením,
- bude mi chybět rodina a domácí prostředí,
- (spolumigrující, přistěhovalí) rodinní příslušníci si nezvyknou na život v cizí zemi.

S časovým odstupem dotazovaní migranti přiznávají, že většina jejich obav byla zbytečná. Komunikace v cizím jazyce nikomu z respondentů nepůsobila na pracovišti vážnější problémy, počáteční těžkosti se omezily pouze na neporozumění rakouskému dialektu.

Respondenti bez předem sjednaného pracovního místa se obávali nezaměstnanosti. Migranti, kteří odešli na počátku devadesátých let, trpěli nejistotou, zda budou příslibená pracovní místa skutečně odpovídat jejich kvalifikaci. Ve skutečnosti se jen velmi malému podílu respondentů nepodařilo v Rakousku navázat na práci ve svém nebo obdobném oboru. Jedna ze zdravotních sester vzpomíná:

*„...sice se nás na těch přijímačkách ptali, kde pracujeme a podle toho nás potom zařazovali na ta oddělení, ale já jsem si říkala, tak tam budu dělat uklízečku nebo něco, a hned od prvního dne jsem pracovala jako instrumentářka.“*

Velké množství respondentů se před svým odchodem zabývalo otázkou, jak se jim bude v Rakousku dařit jako cizincům. Strach z přijetí na budoucím pracovišti zmiňovaly obzvláště osoby ženského pohlaví. Po příchodu do Rakouska se však také tyto obavy ukázaly jako plané, nikdo z dotázaných nebyl osobně konfrontován s cizineckou nesnášenlivostí. Respondenti naopak vyjadřovali překvapení nad snadným zařazením mezi rakouské kolegy, rychlou adaptací ve společnosti a počtem nově vzniklých přátelství s Rakušany.

I když se pro některé migranty stalo Rakousko doslova druhým domovem, jiní respondenti se v této zemi i přes pozitivní zkušenosti cítí stále jako cizí. Při poslechu nahraných rozhovorů vzniká ale spíše dojem, že tento postoj souvisí především

### 3. Názory a postoje českých kvalifikovaných migrantů žijících v Rakousku

---

s povahou a sebevědomím jednotlivců, než aby byl významně ovlivňován okolnostmi. Tuto domněnku umocňují i protikladné výroky respondentů - jedna skupina je přesvědčena o podobnosti Čechů a Rakušanů, druzí zase proklamují propastné rozdíly v kultuře i mentalitě obou národů. Rozpolcenost názorů dokládá i výběr několika výpovědí:

*„Nejseš tady pořád jako doma, pořád si tady připadáš jako, jako cizinka, i když já jsem neměla jako prostě problémy, že by mě nějak diskriminovali...“*

*„...tady jsou lidi víc uzavřenější, co se týče soukromí a víc uzavřenější, co se týče volného života.“*

*„...já jsem se fakt nikdy nesetkala s tím, že by mi někdo řekl, že jsem cizinka, nebo něco takového teda... To mi nikdo nedává ani najevo. Člověk když chce zapadnout, tak prostě zapadne.“*

*„Tak ono tady víceméně když něco umíte, si myslím, tak že vás docela berou v pohodě.“*

*„...oni mě tady neberou tak, jako že jsem cizinka... Tady dokonce někdy mám pocit, že jsem na tom trošku jako líp, než ty Rakušanky, jo. Takže nevidím v tom žádný rozdíl. Prostě mám práci jako každou jinou.“*

*„Normálně tady žiju prostě. Jako každej, jako každej Rakušák. Jako kdyby sem můj život od malička patřil.“*

*„Já jsem člověk společenskéj, já nemám problémy navazovat nějak kontakty, takže mám i, i tady známý. Určitě, určitě je to tak, že, že nějaký takový to procento, že člověk je pořád cizinec, ne? To tam, to jako pořád je, jo, ale i když já musím říct, že taky mám jako dobrý známý, kamarády mezi Rakušákama.“*

### 3.3 Aktuální situace práce a pobytu v Rakousku

V době prováděného šetření byla průměrná délka dosavadního pobytu dotazovaných migrantů v Rakousku 12 let. Valná většina účastníků průzkumu má kromě bydliště v Rakousku také trvalé (17 osob) či přechodné (5 osob) bydliště na území České republiky. Pouze tři respondenti uvedli, že v ČR již nejsou k pobytu přihlášení.

Očividně nejasná byla většině respondentů právní stránka přihlášení k trvalému pobytu ve dvou státech současně. Část respondentů sice nepochybovala či spíše neuvažovala o legalitě dvou trvalých pobytů, početná skupina dotazovaných však toto počínání považovala za nezákonné a přiznávala svá dvě trvalá bydliště s velkou opatrností. Z výpovědí respondentů dále vyplynulo, že se i postupy a informace příslušných českých úřadů při přihlašování či odhlašování bydliště značně lišily.

Nikdo z migrantů nepřetrhl své vazby k mateřské zemi a navštěvuje ČR nejméně několikrát v roce. Protože z důvodu srovnatelnosti života v obou zemích byli k rozhovoru vybráni respondenti, jejichž migraci lze charakterizovat jako pracovní a zároveň pobytovou, nevyskytovali se ve vzorku dotazovaných denní pendleři. Frekvenci jízd respondentů do domovské země lze rozdělit do čtyř skupin:

- několikrát týdně, ne však denně (3 osoby),
- jednou týdně (7 osob),
- jednou až dvakrát měsíčně (6 osob),
- méně než jednou měsíčně, ale více než jednou ročně (9 osob).

**Nejčastější dojížd'ka** byla zaznamenána u tří osob, pendlujících mezi Rakouskem a ČR obvykle dvakrát až třikrát týdně. Hlavní náplň mimopracovního života těchto účastníků šetření se tak odehrává v České republice. V případě dalších sedmi respondentů jde o týdenní pendlery, kteří navštěvují o víkendech své rodiny (část z nich jezdí za svými partnery a dětmi, svobodní respondenti tráví tento čas u svých rodičů). Migrantů deklarujících dojížd'ku jednou až dvakrát měsíčně mají v ČR také svá bydliště, ale větší vzdálenost nebo turnusová pracovní doba (častá u zdravotnických profesí) jim neumožňuje častější cestování. Tyto osoby však zpravidla tráví ve svém domově před návratem na rakouské pracoviště delší dobu. Devět respondentů jezdí do své mateřské země dvakrát až šestkrát ročně. Vesměs se jedná o migranty žijící v Rakousku se svými rodinami nebo o osoby, které si během svého pobytu v této zemi našly partnera či jiné domovské zázemí. Z průzkumu vyšlo najevo, že četnost dojíždění nezávisí na tom, jak dlouho již jednotliví respondenti v Rakousku působí.

Jak bylo zmíněno v popisu rodinného stavu respondentů v době migrace, jenom zlomek dotazovaných odešel do Rakouska společně se svou rodinou. Později došlo u několika jednotlivců k přistěhování partnera (který si též našel kvalifikovanou práci v Rakousku) a/nebo dětí. Drtivá většina migrantů však v Rakousku žije nadále bez svých českých rodinných příslušníků. Na rozdíl od přistěhovalců jiných národností nelze v případě českých migrantů hovořit o tendenci ke stěhování celých rodin, natož širšího příbuzenstva.

Snahou při hledání respondentů bylo oslovit především osoby, které nejenže vykonávají kvalifikovanou pracovní činnost v Rakousku (nejlépe ve stejném či podobném oboru), ale již před odchodem z ČR získaly určitou profesní praxi. Jedním z

prioritních zájmů šetření bylo zjistit, nakolik se českým migrantům podařilo profesně se uplatnit v cizí zemi a za jakých podmínek.

V tabulce č. 4 je uveden přehled profesí respondentů před odchodem z ČR a pracovní činnosti vykonávané v Rakousku v době průběhu šetření. Srovnáním aktuální profesní působnosti s dřívějším povoláním v České republice vyšlo najevo, že majoritní podíl respondentů<sup>5</sup> pracuje po uskutečnění migrace ve stejné branži. **Nadpoloviční většina migrantů, zejména zdravotníci (lékaři, zdravotní sestry s vyšší odborností i radiologičtí specialisté), je zaměstnána v původních profesích.** Ve svém či příbuzném oboru, ačkoli často s jinou pracovní náplní, zůstaly i osoby s o něco širší specializací, jako je např. bankovníctví, informatika, technika apod. Největší profesní změny prodělali dva respondenti - baletní tanečník a profesionální fotbalista, kteří sice po odchodu z ČR pokračovali ve svých původních, věkově limitovaných povoláních, ale i po skončení kariéry našli v Rakousku pracovní příležitost v jiných oborech. Sportovec-vysokoškolák popisuje, jakým způsobem se mu podařilo získat novou práci:

*„ten náš prezident toho klubu byl prakticky šéfem ve Steyeru,... tak mě zaměstnal, u sebe ve firmě.“*

#### 3.3.1 Srovnání pracovních a platových podmínek v ČR a v Rakousku

23 respondentů **s pracovními zkušenostmi v Rakousku i České republice zhodnotilo srovnatelnost svého pracovního postavení před a po odchodu z ČR**, popřípadě **svůj profesní vzestup či sestup**. Jedenáct osob označilo svou aktuální pozici v rakouském zaměstnání jako **srovnatelnou s poslední vykonávanou pracovní pozicí ve své mateřské zemi**. Šest osob pracuje podle svých slov ve **vyšším postavení**, přičemž se jednalo spíše o získání samostatnějších, pracovních a společensky významnějších pozic, nebo šlo o určitý postup na hodnotném žebříčku. **Dalších šest respondentů si pozičně pohoršilo**. Z části se jednalo o dramatičtější rozdíly v pozičním sestupu, než jaké byly zaznamenány u kariérního vzestupu, například v případě ředitele pobočky jedné banky, který kvůli větším výhodám pracovních podmínek zaměstnání v Rakousku nastoupil na post řadového zaměstnance. Ve spojitosti se změnou pozice nejsou patrné významnější rozdíly ani u pohlaví, ani v profesní struktuře sledovaného souboru.

Dotazovaní pracovníci se dále pokusili porovnat své současné platové podmínky oproti platu pobíraném v ČR. Vzhledem k různě dlouhé době pobytu v Rakousku nebylo vždy v důsledku společensko-politických změn a vlivem inflace možné přímé porovnání výdělků. Respondenti v takových případech použili ke srovnání jim většinou dobře známou výši výdělků svých kolegů v ČR nebo měli alespoň přibližnou znalost o výši českých platů v dané branži.

Výdělková motivace byla jedním z nejčastějších měřítek ovlivňujících rozhodování se pro migraci do Rakouska. Z rozdílných příjmů v obou zemích profitovali nejvíce pracovníci, kteří migrovali na počátku 90. let a jejich výdělky v Rakousku byly mnohonásobně vyšší. V důsledku postupně se zvyšujících výdělků v ČR a silné koruny se propast v platových podmínkách obou zemí postupně zmenšuje. Všichni dotazovaní ale uvedli, že jejich výdělek v Rakousku výrazně převyšuje plat, který by dostávali v obdobném zaměstnání v ČR. Z velké části (bez ohledu na stupeň vzdělání a

---

<sup>5</sup> Srovnání bylo možné u 23 osob, dva mladí respondenti vykazovali nedostatečné pracovní zkušenosti z doby před odchodem do Rakouska.



vykonávanou profesí) hovořili o nejméně dvounásobném platu. Troj- až čtyřnásobek platu deklarovali především osoby mladší, s menšími profesními zkušenostmi. Ale i jeden z lékařů s delší praxí je přesvědčen:

*„Když budu vycházet z toho, jak bych asi tam postupoval odborně nebo platově, tak si dovedu představit, že přesto bych měl zhruba pořád ještě nejméně trojnásobný plat než mám teda tady (v Rakousku, pozn. autorky).“*

Přestože jsou si respondenti vědomi kontinuálního snižování příjmového odstupe mezi oběma zeměmi, počítají i v příštích letech s výdělkovou výhodností práce v Rakousku.

#### **Srovnání pracovních podmínek v Rakousku a ČR**

Respondentům byla též položena otázka, zda sledávají nějaké zásadní rozdíly v pracovních podmínkách v Rakousku a České republice. 22 z 25 dotazovaných odpovědělo kladně a popsal, kde tyto rozdíly spatřuje. Některé výroky respondentů mají spíše obecný charakter, jiné se vážou přímo k jednotlivým pracovištím. Je také nutno podotknout, že formulace rozdílů byla převážně pojata jako výčet pozitiv, která migranti spojují se zaměstnáním v Rakousku.

Zástupci různých profesí v rozhovoru vyzdvihovali **lepší platové podmínky a sociální zabezpečení**, než jaké měli v ČR. Jako další vítané odlišnosti při práci v Rakousku byly jmenovány **placené přesčasy, delší dovolená, klouzavá pracovní doba, firemní kultura** na vyšší úrovni nebo **větší spolehnutí na platnost ústních dohod**. Vysloven byl také názor, že Rakousko skýtá daleko **větší šance a možnosti profesního růstu**.

Rozdíly byly nacházeny i **v jiném přístupu k práci spatřované u rakouských zaměstnavatelů**. Respondenti uznávají lepší pracovní morálku Rakušanů a současně uvádějí, že rakouští zaměstnavatelé **požadují větší výkonnost i kvalitu práce**. Na rozdíl od zvyklostí v České republice je podle slov respondentů též běžné, že v případě potřeby zůstávají zaměstnanci v práci déle. Rozdílnou situaci dokresluje i následující výrok jednoho z respondentů:

*„...přístup k práci je tady jinej. Nevím jak to říct, ale určitě tady mají lidi větší strach o práci než u nás, ...určitě se tady u nich asi přistupuje k tý práci jinak než ještě pořád u nás, protože u nás ještě furt zůstávají takový ty manýry z tý starší doby. ...My tady sedíme denně 12 hodin třeba a u nás, jako v těch Čechách, tohle asi neexistuje, nebo možná dneska už taky jako jo, určitě se to mění, ale furt ještě... Já z toho kontaktu s těma firmama s kterejma dělám, s českejma, mám obrovský problémy, protože já po druhý hodině, po třetí nikoho v Čechách nezastihnu.“*

#### **Porovnání pracovních podmínek ve zdravotnictví**

Zvláštní pozornost si zaslouží specifika týkající se práce ve zdravotnictví. Poukazováno bylo **například na lepší technické a materiální vybavení pracovišť rakouských zdravotních zařízení**. Také radiologická laborantka zmiňuje:

*„...ta technika a všecko, to jako vidím tady, že co tady dělám, bych určitě v Čechách nemohla.“*

K těmto prohlášením respondenti většinou dodávali, že i v českých nemocnicích se tento standard stále zvyšuje a dosahuje často srovnatelné úrovně. Přesto dotazovaní uvádějí, že rakouské zdravotnictví disponuje vyššími **finančními prostředky**, což je citelné zvláště **v oboru pečovatelství**. Prakticky ze strany všech zastoupených medicínských a zdravotnických profesí zazněla zmínka o **kvalifikovanější pracovní náplni** odborné pracovní síly. Respondenti se tak při své práci mohou soustředit na odbornou činnost. Lékařům odpadá velká část administrativy, zdravotním sestřám potom úkoly, které mohou provádět osoby s nižší nebo žádnou kvalifikací. **Hierarchie a náplň pracovních míst je přesně určena**, což umožňuje samostatné plnění úkolů, ale také s sebou nese důsledek horší zastupitelnosti v případě absence pracovníka. Žhavým tématem při jmenování rozdílů mezi pracovišti v obou zemích byl příkladný přístup zdravotníků k pacientům. Zvláště **zdravotní sestry** podotýkaly, že se jinému, daleko **lidštějšímu přístupu** musely po příchodu do Rakouska teprve učit. Také chování pacientů vůči zdravotnickému personálu bylo popisováno ve srovnání s ČR jako nesrovnatelně **vstřícnější** a korektnější.

#### 3.3.2 Porovnání vztahů na pracovišti

Rozporuplné výpovědi se týkaly pracovního kolektivu na rakouských pracovištích. Jedna skupina respondentů má za to, že mezi zaměstnanci panuje daleko větší odstup než v jejich mateřské zemi a přátelské vztahy obvykle nepřesahují mimopracovní rámec. Jeden z dotazovaných lékařů trefně popsal atmosféru mezi kolegy jako *„funkční ale téměř neměnné vztahy“*. V průběhu některých rozhovorů byla zmiňována dokonce určitá rivalita mezi kolegy. Druhý okruh respondentů si své rakouské kolegy naopak pochvaluje a pozitivně se vyjadřuje o lepších vztazích mezi podřízenými a nadřízenými. Také zdravotní sestry hovoří o zcela jiném, kolegiálním přístupu lékařů k personálu s nižší kvalifikací. Zvláště v začátcích se (v Čechách běžně praktikovaná) úslužnost zdravotních sester k lékařům setkala s nepochopením u rakouských kolegyň. Jedna ze zdravotnic vzpomíná na upozornění jedné ze svých „zkušenějších“ českých spolupracovnic: *„...uvědom si, že tady nejseš v Česku, doktor si stejně otevře tu kliku, jak mu jí otevřeš ty.“*

Vzhledem k protichůdným výrokům respondentů lze soudit, že rozdíly jmenované ve spojitosti s pracovním kolektivem souvisí spíše s lidským faktorem a klimatem na jednotlivých pracovištích. Několikrát zmiňovaný fakt, že se na rakouském pracovišti *„neužije se spolupracovníky tolik srandy jako v Čechách“* může souviset také s vyšším pracovním tempem a tlakem na výkonnost, kdy nejsou podmínky k většímu sblížení kolektivu zkrátka dány.

#### 3.3.3 Výhody a nevýhody práce a života v Rakousku

V návaznosti na předešlou otázku zjišťující rozdíly v pracovních podmínkách byli respondenti požádáni o subjektivní charakteristiku největších výhod a nevýhod pracovního života ve srovnání s pracovním životem v České republice. Pouze 4 respondenti neshledávají jakékoli rozdíly a argumentují svůj názor podobností obou národů. Respondentka, dlouhá léta působící v Rakousku jako informatička vysvětluje: *„Tak já*

*jsem skoro 20 let pryč a ono je to trošku tak, jak to říkal ten vyslanec rakouskej: „Češi a Rakušáci jsou si v lecčems podobný.“*

Následující **výhody plynoucí ze zaměstnání v Rakousku** byly jmenovány více respondenty:

- finanční výhody, vyšší životní standard,
- pracovní a firemní kultura na vyšší úrovni,
- zdokonalení se v cizí řeči,
- kvalifikovanější pracovní náplň, možnost zaměřit se na výkon.

Pro více než polovinu dotazovaných je podstatnou výhodou pracovní činnosti v Rakousku možnost dobrého výdělku. Za zmínku stojí i další, jednotlivě uvedená pozitiva, která s sebou v této zemi práce přináší: práce se špičkovou technikou, bližší spojení s odborným světem díky německému jazyku, jasnější pravidla při uzavírání pracovního poměru, dodržování zákoníku práce zaměstnavatelem atd.

**Nevýhody pracovního života** zmíněné větším počtem respondentů mohou být formulovány jako:

- větší pracovní zátěž a pracovní tempo,
- deficity ve znalostech němčiny, neporozumění nuancím německého jazyka,
- ztížené hledání pracovního uplatnění v oboru, v horším případě i nutnost změny povolání.

Přestože všichni dotazovaní dobře ovládají německý jazyk a jeho znalost je v jejich povolání dostačující, považuje každý pátý respondent za nevýhodu, že tento jazyk neovládá na úrovni mateřského. Další výpovědi o negativech při zaměstnání v Rakousku popisují nevyhnutelnost absolutního přizpůsobení se zavedeným pracovním postupům (včetně chyb), malou možnost prosazení vlastních nápadů v podřízených pozicích nebo nemožnost zařadit se do vybudovaných mezilidských vztahů na pracovišti. Objevilo se také mínění, že cizinci mají v Rakousku horší vyhlídky získat atraktivní pracovní místa.

S ohledem na skutečnost, že migrace respondentů nemá jen pracovní, nýbrž i pobytový charakter, mohly být vyjádřeny i výhody a nevýhody mimopracovního života v Rakousku. Mezi častěji uvedené výhody patří:

- poznání jiné mentality, nových lidí,
- více času pro koníčky a zájmy,
- větší nabídka aktivit pro trávení volného času,
- čisté a upravené životní prostředí.

Zejména osoby dojíždějící za svými rodinami na víkendy pokládají za výhodu, že mají během pracovního týdne dostatek volného času na provozování svých koníčků. Mezi jiné, individuálně jmenované přednosti života v Rakousku patří například větší prestiž vysokoškolského vzdělání ve společnosti, funkčnost institucí, dodržování předpisů běžnými občany, lepší možnost nákupů včetně profesionálního přístupu prodejců nebo přátelskost Rakušanů.

Součástí dotazu byly také **nevýhody mimopracovního života**. Jako stinné stránky pobytu v Rakousku byly opakovaně zmíněny:

- nedostatečný kontakt s českými přáteli,
- těžké navazování nových přátelství,
- odloučení od rodiny,
- pocit být v Rakousku cizincem,
- vyšší životní náklady,
- jiná mentalita Rakušanů, kulturní rozdíly.

Ve výčtu mimopracovních nevýhod jasně dominovalo odloučení od rodiny a přátel žijících v ČR. Zvláště respondenti (muži i ženy), jejichž děti byly v době pracovní migrace jednoho z rodičů v předškolním či školním věku, těžce nesli, že svou rodinu po celý pracovní týden nevidali a ochudili se tak o dětství svých potomků. Jeden z respondentů bilancuje:

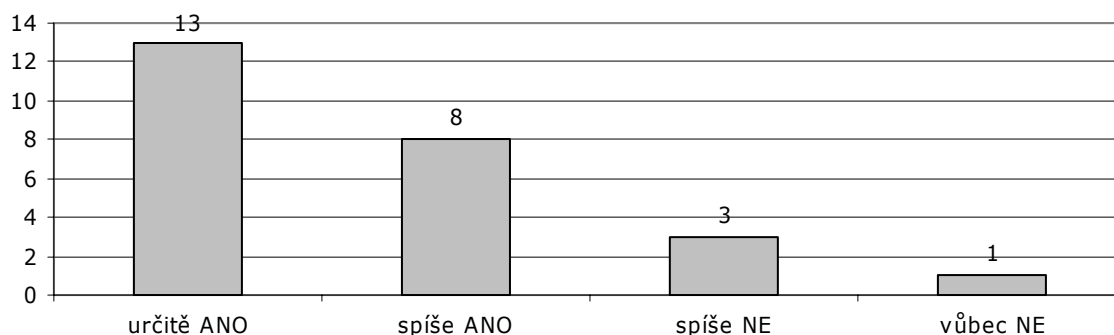
*„Dneska člověk, když je starší, tak si říká, proč jsem to vůbec dělal, protože děti vám odrostou, aniž je vidíte. Ale dobře, samozřejmě, všechno má, každý má svojí dobrou stránku a špatnou, takže na jedné straně finanční výhody a na druhou straně samozřejmě to, že člověk není u rodiny a žije tady nějakým způsobem, jak se dá, takže to taky není optimální.“*

**Negativní dopad práce v Rakousku** představují i vysoké životní náklady, a to nejen z důvodu větších výdajů při pobytu v této zemi, ale především vedením dvou domácností a velkých cestovních nákladů při častém dojíždění do ČR. Podle dalších výroků pravidelné pendlování způsobuje, že respondentům nezbývá čas na cestování a poznávání jiných míst. Obzvláště migranti pocházející z Prahy pak projevovali nespokojenost s nabídkou kulturního vyžití v Horním Rakousku. Zazněly i další výhrady k mimopracovnímu životu v této zemi, jako neochota Rakušanů udělat něco mimo svou pracovní dobu nebo jejich všeobecné opovržení vůči cizincům.

#### 3.3.4 Původní očekávání a jejich naplnění

V závěru druhé části rozhovoru, mapující aktuální situaci dotazovaných migrantů, se respondenti ohlédli za svým dosavadním pracovním i mimopracovním pobytem v Rakousku a zhodnotili, nakolik se vyplnila jejich původní očekávání.

Graf č. 1 **Řekl/a byste, že život a práce v Rakousku celkově splnily Vaše původní očekávání?**



13 respondentů (52 % všech dotazovaných) označilo svá tehdejší očekávání týkající se migrace do Rakouska za zcela naplněná. Část těchto migrantů dokonce uvedla, že skutečnost jejich očekávání ještě předčila, jak dokládá i výrok jedné respondentky:

*„...neočekávala jsem ani tolik, co všechno se splnilo. Ale já si myslím, že to má vždycky hodně co do činění s tou osobou. Protože ty se musíš vyvinout sama. Ty dostaneš šanci a buďto jí využiješ, anebo ne.“*

Nelze říci, že by skupina spokojených migrantů vykazovala nějaká zvláštní specifika. Jedná se o zástupce obou pohlaví, různých věkových kategorií i profesí a odlišnou dobou příchodu do Rakouska.

Druhou variantu kladné odpovědi na otázku, tedy částečné splnění původních očekávání, zvolilo 8 osob. Polovina z nich pak konkretizovala důvody splněných i nesplněných přání, se kterými do cizí země odcházela. Dotazovaní vyjádřili například spokojenost s finanční stránkou, ale současné nesplnění představ týkající se osobního života.

Pouze malá část respondentů (3 osoby) ohodnotila svá očekávání spojená s odchodem do Rakouska jako spíše nevyplněná. Důvodem nespokojenosti byly především nenaplněné profesní plány a představy. U tohoto vzorku respondentů se jedná o osoby, které utrpěly poziční sestup a/nebo byly okolnostmi donuceny ke změně profese či oboru.

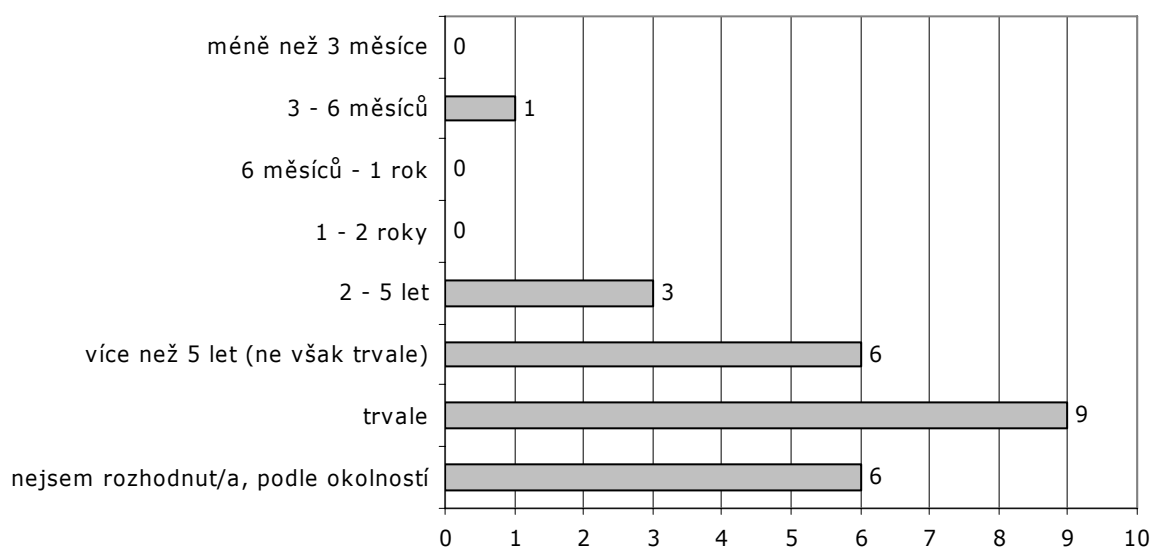
Naprosté zklamání z migrace do Rakouska projevila pouze jedna respondentka s vyšší odbornou kvalifikací ve zdravotnictví, které se nepodařilo oproti očekávání získat odpovídající pracovní místo a navíc se potýkala s problémy ohledně nostrifikace vzdělání.

Oproti výsledkům průzkumu VÚPSV provedeným mezi obyvateli ČR (Vavrečková, 2006), kdy 27,5 % respondentů dříve pracujících v zahraničí hovořilo o špatných zkušenostech, je podíl nespokojených migrantů ve sledovaném souboru v Horním Rakousku mizivý. Tato skutečnost není nijak překvapivá vzhledem ke skutečnosti, že většina dotazovaných migrantů působí v Rakousku poměrně dlouhou dobu a dá se předpokládat, že v případě naprosté nespokojenosti by již dříve odešli zpět do své domovské země.

## 3.4 Plány do budoucna

Předmětem třetí, a zároveň poslední fáze rozhovoru byly plány do budoucna, přičemž největší důraz byl kladen na motivy a bariéry návratu migrantů z Rakouska zpět do ČR. Tematický úsek byl otevřen dotazem na dobu plánovaného setrvání v Rakousku:

Graf č. 2 **Jak dlouho plánujete v Rakousku zůstat?**



Pouze jedna osoba z 25 dotazovaných plánuje návrat do České republiky v časové periodě 3-6 měsíců. V případě této mladé respondentky pracující v oboru bankovníctví byla dodržena předpokládaná doba migrace od dvou do pěti let. Nikdo z ostatních respondentů nehodlá v příštích dvou letech Rakousko opustit.

Dva až pět let chtějí ve svém rakouském zaměstnání zůstat 3 migranti. Jedná se o osoby, kterým po skončení tohoto období vznikne nárok na penzi, nebo za pomoci naspořených peněz ukončí svou produktivní část života předčasně. Také dalších 6 osob, které v Rakousku plánují zůstat více než pět let, ale ne trvale, deklaruje svůj návrat do mateřské země v důchodovém věku.

Celých 36 % respondentů (9 osob) uvedlo, že se ani v budoucnu nechystají k odchodu z Rakouska zpět do ČR. Jedná se převážně o osoby mladší věkové kategorie, které před uskutečněním migrace nezaložily vlastní rodiny.

Předpokládanou délku svého pobytu v Rakousku nedokázalo v době rozhovoru konkretizovat 6 respondentů. Rozhodnutí o čase svého návratu do ČR, popřípadě trvalé emigraci, chtějí tyto osoby ponechat budoucímu vývoji pracovní i osobní situace.

Zajímavé výsledky přineslo **srovnání původně zamýšlené a skutečné délky migrace**. Počáteční **představy se u většiny respondentů dramaticky liší od dosavadní a plánované délky pobytu v Rakousku**. Zvláště dlouhodobá, více než

pětiletá, ale ne trvalá migrace se stala jednou z nejpraktikovanějších, i když před odchodem z ČR nikdo z dotazovaných o této variantě neuvažoval.

#### 3.4.1 Otázka návratu do ČR

Po zjištění předběžné doby návratu zpět do ČR byla respondentům položena otázka, **co by je přimělo vrátit se do své mateřské země dříve než plánují** (v případě předpokládané trvalé migrace to byly důvody, které by vedly k návratu). Kromě nabídky tří variant odpovědi: **ztráty pracovního místa v Rakousku, získání lákavé pracovní pozice v ČR a rodinných důvodů** mohli respondenti vyjádřit další osobní motivace případného (dřívějšího) odchodu.

Nejpodstatnější **důvod k okamžitému návratu** do ČR představují pro 17 z 25 dotazovaných migrantů různé **nepředvídatelné rodinné události**. Lehce nadpoloviční většina respondentů (13 osob) ze všech možných oborů neodmítá ani možnost předčasného návratu, pokud by přišla nabídka atraktivního pracovního místa v České republice. Nikdo z dotazovaných však zaměstnání v mateřské zemi aktivně nehledá. Pro zbývajících 12 osob není lákavá pracovní příležitost v ČR jako motivace k návratu relevantní, část z nich dokonce podle svých slov takovou nabídku dokonce obdržela a odmítla. Třetí nabídnutá možnost odpovědi - ztráta pracovního místa by byla eventuálním důvodem pro dřívější odchod do ČR pro sedm respondentů. Jedná se převážně o migranty, kteří plánují návrat v době nástupu do penze. Ostatní dotázaní tuto variantu zamítli s argumentem, že by se pokusili najít jiné zaměstnání v Rakousku. Z dalších potenciálních motivů k ukončení pobytu v Rakousku byly čtyřmi respondenty jmenovány **zdravotní důvody** a v případě jedné zdravotní sestry by motivací k návratu bylo **zlepšení pracovních podmínek ve zdravotnictví**. Čtyři dotazovaní, z toho tři muži, uvedli, že nemíní z jakéhokoli důvodu život a práci v Rakousku (předčasně) opustit.

Za účelem zjištění bariér návratu respondenti<sup>6</sup> sdělili, proč momentálně neuvažují o odchodu zpět do České republiky. V individuálně formulovaných odpovědích zaznely následující důvody vedoucí k nadálému setrvání v Rakousku:

- finanční aspekt,
- zvyknutí si na život a/nebo práci v Rakousku, vybudování nových sociálních kontaktů,
- spokojenost ve stávajícím zaměstnání,
- absence dobrého pracovního místa v ČR,
- **pracovníci se zahraničními zkušenostmi nejsou v ČR vítáni,**
- nefunkčnost české společnosti (politika, bankovníctví...),
- školní docházka / studium dětí v Rakousku.

Každá z uvedených výpovědí byla v obdobné formě zmíněna více respondenty. Jednou z nejčastějších bariér návratu představují výdělkové výhody, vyšší životní standard, ale i lepší životní zabezpečení v Rakousku. Jednou z devíti respondentů, kteří pokládají finanční aspekt práce v Rakousku za důvod, proč momentálně nepomýšlí na

---

<sup>6</sup> Dotaz nebyl položen migrantce, která v brzké době plánovala návrat do ČR. Ostatní migranti se nechystali k odchodu dříve než za tři roky.

návrat do ČR, je mladá výzkumná pracovnice: „*No tak jsou to lepší sociální a ekonomické podmínky v Rakousku. Do budoucna hlavně.*”

Dalších devět respondentů přiznalo, že si za dobu svého působení v Rakousku v této zemi natolik zvykli, že nechtějí opustit vybudované zázemí v pracovním a/nebo osobním životě. Pozornost si zaslouží i názor několika účastníků šetření (pracujících zejména ve zdravotnictví, ale i dalších branžích), podle nichž kvalifikované migranty po návratu do zaměstnání v ČR očekává nepřízeň kolegů i nadřízených. Tyto osoby jsou přesvědčeny, že na českých pracovištích lze počítat se závistí a nechutí měnit zavedené pracovní postupy. Respondenti také předpokládají, že předávání zahraničních zkušeností bude na českém pracovišti vnímáno jako projev nadřazenosti. Objevila se i argumentace vycházející z přímé konfrontace s problematikou návratu do zaměstnání v ČR. Za všechny ji nejlépe vystihuje výrok jedné zdravotní sestry, která se v osobním rozhovoru s bývalým českým kolegou-lékařem dozvěděla následující: „*Víš, ale my moc nestojíme o ty, co se vrací z toho Rakouska.*”

#### 3.4.2 Profesní a kariérní plány

S ohledem na budoucnost se respondenti podělili o své další profesní a kariérní plány. 18 z 25 účastníků šetření předneslo své konkrétní představy, jakým směrem by se měla jejich profesní dráha ubírat. Sedm zbývajících respondentů, z toho šest žen, uvedlo, že neplánují žádné změny týkající se pracovního života. Jedná se o věkově nejstarší osoby ze sledovaného vzorku, které v průběhu příštích deseti let odejdou do důchodu.

Jmenované profesní a kariérní plány respondentů:

- vyšší pracovní pozice u současného zaměstnavatele,
- jiné, lepší pracovní místo,
- práce v oboru, odpovídající skutečné kvalifikaci,
- zvýšení kvalifikace, studium VŠ nebo postgraduální studium při zaměstnání,
- pracovní migrace do některé z anglicky mluvících zemí,
- osamostatnění se v oboru, podnikání.

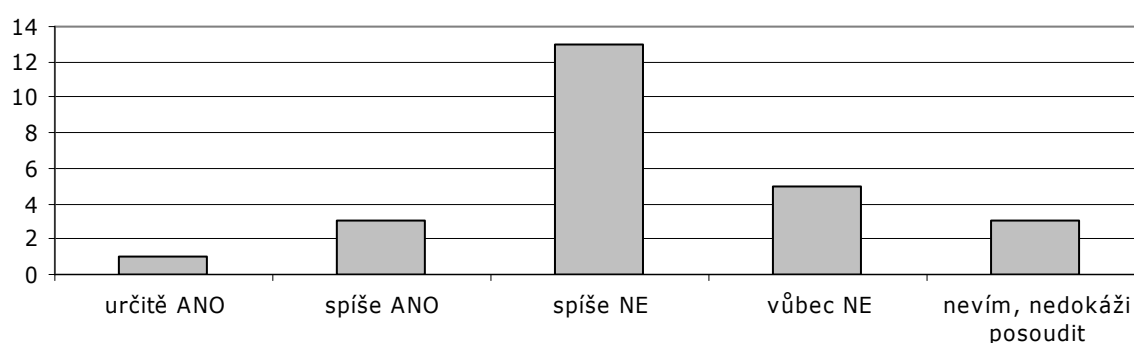
Nejpreferovanějším přáním v souvislosti s budoucím kariérním růstem se dá označit **získání vyšší pracovní pozice u současného rakouského zaměstnavatele**, především pak vedoucí pracovní místo. Několik respondentů projevilo také úmysl najít si jiné zaměstnání, skýtající lepší pracovní podmínky. Méně stresu, absence nočních služeb, práce s větší možností sebeprosazení nebo pracoviště v jiném místě Rakouska jsou příklady individuálních požadavků na nové pracovní místo. Respondenti, kteří si migrací do Rakouska pozičně a kvalifikačně pohoršili, chtějí v budoucnu navázat na práci ve svém oboru.



### 3.4.3 Zhodnocení aktivit České republiky pro návrat kvalifikovaných migrantů

Poslední, ale zároveň stěžejní otázky průzkumu zjišťují postoj respondentů k iniciativám České republiky pro zpětné získání kvalifikovaných pracovních sil ze zahraničí. V první části dotazu migranti ohodnotili intenzitu podobných snah, ve druhé části pak vyjádřili osobní doporučení k přilákání odborníků a kvalifikovaných pracovníků zpět do mateřské země.

Graf č. 3 **Domníváte se, že ČR dělá dost proto, aby se její odborníci se zahraničními zkušenostmi vraceli zpět?**



22 z 25 respondentů bylo schopno vyjádřit se k problematice návratovosti kvalifikovaných pracovníků do ČR. Čtyři osoby ohodnotily snahy o zpětné získání odborníků víceméně pozitivně, přičemž jediné jasné „ano“ bylo vztahováno pouze na obor bankovníctví. Ostatní tři kladně odpovídající respondenti mají pocit, že iniciativy vedoucí k návratu požadované pracovní síly jsou v ČR poslední dobou čtenější.

Většina dotazovaných (18 osob) je názoru, že česká vláda nepodniká výraznější kroky k přilákání českých kvalifikovaných migrantů. Pět ze záporně reagujících respondentů uvedlo, že ze strany ČR nepociťují naprosto žádné snahy o návrat odborníků. Ve skupině 13 respondentů, kteří zvolili variantu „spíše ne“, se objevily výpovědi poukazující na stále velký vliv známostí při získávání atraktivních pracovních míst v ČR:

*„Jednak mi přijde, že ani nemají zájem vůbec něco dělat. A pořád mi přijde, že u nás ještě převládá takový to, kde má kdo známýho.“*

Znovu se také stočila řeč na přístup českých spolupracovníků a celkově i občanů ČR, kteří zahraniční zkušenosti navracených migrantů nedovedou ocenit. V jednom z rozhovorů zaznělo, že kromě iniciativ k návratu je nutná změna postoje k navraceným migrantům:

*„V podstatě neměli příležitost všechny ty své zkušenosti, co určitě měli, a co mám i já a co má každý, kterej je dlouho v zahraničí, aby je popsali, aby je někdo vyslechl taky, jo. Aby to taky někdo prodal... aby tohleto téma vůbec bylo jako trošku otevřený a nebylo to braný tak: „Jako hele, oni odešli a zas přitáhli zpátky.“*

V závěru rozhovoru účastníci šetření prozradili, jaké faktory by na ně osobně působily jako „lákadlo“ pro návrat, a formulovali všeobecné podněty, které by mohly motivovat i další české pracovní migranty k odchodu zpět do České republiky.

Respondenti vyzdvihují zejména dva aspekty motivace návratu českých odborníků pracujících v zahraničí. Více než polovina dotazovaných tak pokládá za nevyhnutelné nabídnout kvalifikovaným odborníkům **příjmy srovnatelné s výdělkovými možnostmi v cílových zemích migrace**. Účastníci šetření jsou přesvědčeni, že odborníci v ČR bývají finančně podhodnoceni a nevěří na jejich návrat bez příjmové motivace, jak dokládají i některé z výroků respondentů:

*„...vytvořit jim srovnatelný odborně pracovní podmínky, jaký mají v tom zahraničí a vyrovnat jim plat. Protože tady si myslím, že většina z těch, který odejdou, tak hlavně z finančních důvodů. Dneska už že můžeme vlastně zapomenout na nějakou emigraci z politických důvodů, nebo jiných, takže pokud teda někdo odchází, hlavně z finančních důvodů, tak si potom v té cizině zvykne na určitéj standard, materiální mám na mysli a potom to může být trošku problém při návratu zase snížit, že jo, tu úroveň.“*

*„Když už musíš být na hodně velký úrovni, je potom zase lepší jít do jiný země, protože tam máš to ohodnocení zase lepší... když se teď budu bavit třeba o výzkumných pracovnících, kdyby někdo odešel sem (do Rakouska, pozn. autorky) jako výzkumnej pracovník a tady má jaký platy, no a kolik mají výzkumníci u nás, jo. To nikdo nepůjde zpátky. Nikdo.“*

*„...kdo má nějakou určitou kvalifikaci a ví, že ta hlava za něco stojí, tak se nebude prodávat za třicet tisíc korun...“*

Druhé častěji zmiňované doporučení pro přilákání odborníků zpět do vlasti je **nabídka odpovídajících pracovních míst**. Především vysoce kvalifikovaným osobám by měly být podle výpovědí respondentů zajištěny pracovní podmínky, jako je evropský styl práce, mezinárodní obory a zahraniční spolupráce, zaručena by měla být také možnost osobního rozvoje, profesní růst a špičkové technologické zázemí. Následující úryvky ze dvou rozhovorů naznačují, že v ČR je ve vztahu k odborníkům co zlepšovat:

*„Mně se zdá, že ty odborníci jsou i takový jako utlačovaný v těch Čechách...“*

*„...s jakýmkoli nápadem nebo s čímkoli přijdeš, tak tě prostě utnou tak jako to bejvalo a nemáš šanci. ...Česká republika má potencionál oproti Rakouský republice stoprocentně. Čechy se furt vyvíjí. Co je potřeba, je nabídnout v každým případě otevření, něco víc, prostě těm lidem něco nabídnout. Nejde ani tak o peníze, jako spíš o to se realizovat. Protože lidi se chtějí realizovat, chtějí si splnit sny...“*

Nastolení funkčnosti státních služeb, zákonodárství a soudnictví je podle dalších dotazovaných potřebné k tomu, aby se pro české odborníky ČR stala místem, kde stojí za to žít i pracovat.

Jeden z respondentů vyslovil názor hodný zamyšlení, podle něhož by se iniciativy ČR neměly soustředit pouze na zpětné přilákání kvalifikovaných migrantů, ale spíše se snažit fenoménu „brain-drain“ do zahraničí předcházet:

*„Pokud si někdo něco v cizině vybudoval, tak nepůjde zpátky, ... měli by se podívat na to, aby prostě ti, co doma jsou, aby byli spokojení, aby tam zůstali. Protože ten, kdo už odešel, už se nevrátí.“*

## 4. Doplnující poznatky

### 4.1 Údaje o počtech českých občanů pracujících v zemích Evropské unie

Statistika skutečné migrace pracovníků v EU je problematická záležitost. Třebaže volný pohyb pracovníků v rámci Evropské unie patří mezi základní svobody, úroveň informací o tomto procesu není vysoká (Vavrečková, Musil, Baštýř, 2007). Je tomu tak proto, že v žádném státě, vč. České republiky neexistuje odhlašovací povinnost pro občany, kteří se rozhodnou odejít pracovat do jiné země.

Jistou možností statistického sledování volného pohybu pracovních sil v rámci EU představuje Evropský statistický úřad (EUROSTAT). Při bližší analýze však sledujeme problémy týkající se především nedostatečné komplexnosti předávaných dat jednotlivými státy, jejich omezené přesnosti a především značné časové prodlevy.

Jediným zdrojem údajů o českých občanech pracujících v jiné členské zemi jsou národní statistiky jednotlivých členských států. Ovšem i tento způsob má své omezení. Jedním z nich je, že pravděpodobně ne všichni pracovníci jsou v nich zachyceni. Dalším omezením je, že některé státy statistické údaje tohoto typu nesledují. Navíc, většina členských zemí (např. Velká Británie, Irsko) pouze registrují příchozí pracovníky, ale již nesledují jejich odchod.

Zatím nejkompexnější dostupnou informací o počtu občanů České republiky pracujících v jiném členském státu EU, která vychází ze statistik členských států EU, představuje souhrnná tabulka MPSV.

Tabulka č. 6 **Přehled zaměstnanosti občanů ČR na území států EU/EHP a Švýcarska v letech 2005 - 2007**

	2005	2006	2007
Spojené království <sup>1</sup>	17 600	17 400	30 000
Německo	2 010	12 404	13 579
Irsko <sup>2</sup>	5 761	4 524	12 000
Rakousko	*	6 680	5 278
Švýcarsko	31	1 440	4 157
Itálie	4 217	4 115	4 050
Španělsko	*	2 944	2 800
Nizozemsko	*	1 394	1 250
Slovensko	814	1 065	1 241
Norsko	284	210	633
Kypr	*	*	457
Švédsko	152	140	232
Polsko	*	205	164
Slovinsko	128	128	141
Island	*	140	120
Maďarsko	115	118	110
Francie	99	82	72
Malta	12	61	66
Lotyšsko	*	*	35
Finsko	11	11	11
Belgie	*	1 593	*
Bulharsko	*	*	*
Dánsko	*	*	*
Estonsko	*	*	*
Lichtenštejnsko	*	*	*
Litva	*	*	*
Lucembursko	*	*	*
Portugalsko	*	*	*
Rumunsko	*	*	*
Řecko	*	*	*
<b>celkem ČR</b>	<b>31 234</b>	<b>54 654</b>	<b>76 396</b>

Zdroj: MPSV. Přehled zaměstnanosti občanů ČR na území států EU/EHP a Švýcarska v letech 2005-2007. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit.12.5.2008].

Dostupné z: < [http://www.mpsv.cz/files/clanky/5296/Obcane\\_CR\\_v\\_EU.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5296/Obcane_CR_v_EU.pdf)>.

**Poznámky a vysvětlivky:**

Tabulka je sestavena dle sestupné tendence k 31.12.07.

\* údaje nejsou k dispozici (státy je nedodaly a nejsou k dispozici ani na Eurostatu)

<sup>1</sup> údaj vychází z Worker Registration Scheme (WRS), které je povinnou registrací přichozích pracovníků ze států A8 pracujících ve Velké Británii

<sup>2</sup> v Irsku je registrován pouze příchod pracovníka

Hlavním zjištěním je poznatek, že podle údajů MPSV pracovalo v roce 2007 téměř 76 400 občanů České republiky ve dvou desítkách zemí EU/EHP a Švýcarska. Mezi cílovými zeměmi mají nejvýznamnější postavení Velká Británie, Irsko a Německo, kde pracovaly téměř tři čtvrtiny Čechů pracujících v EU. Mezi rokem 2005 a 2007 se počet českých pracovníků ve státech EU více než zdvojnásobil. To ukazuje na

přetrvávající motivaci k zahraniční pracovní migraci českých občanů do ekonomicky vyspělých zemí.

## 4.2 Údaje o počtech českých občanů pracujících a žijících v Rakousku a současné možnosti legálního přístupu na rakouský trh práce

Rakousko se řadí mezi jednu z cílových zemí pracovní migrace z České republiky. Vedle atraktivní výdělkové motivace bývá Rakousko upřednostňováno pro svou geografickou blízkost, umožňující zvláště obyvatelům příhraničních regionů dojíždění. Čtvrtou největší spolkovou zemi Rakouska tvoří Horní Rakousko, které sousedí s Jihočeským krajem a je již od počátku 90. let vyhledávaným působištěm českých pracovníků. Nalézají zde uplatnění nejrůznější profese, zejména z oboru zdravotnictví, gastronomie, stavebnictví, řemeslných oborů apod.

Následující tabulka znázorňuje počet pracovních povolení udělených občanům České republiky v jednotlivých rakouských spolkových zemích za posledních deset let. Čísla nezahrnují sezónní pracovníky ani opakované kladné vyřízení žádostí.

Tabulka č. 7 Pracovní povolení udělená českým státním příslušníkům<sup>7</sup>

Rakousko	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Burgenland</b>	1	2	1	1	1	2	1	1	0	4	2
<b>Korutany</b>	2	1	1	5	2	3	18	61	4	6	25
<b>Dolní Rakousko</b>	28	28	28	26	28	60	94	123	131	126	115
<b>Horní Rakousko</b>	3	9	6	20	13	16	188	213	203	241	298
<b>Salcbursko</b>	5	1	6	2	4	9	6	26	18	62	110
<b>Štýrsko</b>	2	6	2	8	5	6	6	28	50	33	30
<b>Tyrolsko</b>	28	4	13	10	14	4	8	35	18	16	21
<b>Vorarlbersko</b>	4	6	5	2	1	3	20	3	1	0	2
<b>Vídeň</b>	23	21	33	46	48	54	24	44	82	58	56
<b>celkem</b>	<b>96</b>	<b>78</b>	<b>95</b>	<b>120</b>	<b>116</b>	<b>157</b>	<b>365</b>	<b>534</b>	<b>507</b>	<b>546</b>	<b>659</b>

Z uvedených dat lze vyčíst, že Horní Rakousko si v počtu vystavených povolení udržuje majoritní postavení. Přestože se do roku 2002 jednalo pouze o několik vydaných povolenek ročně, od roku 2003 vzrostl jejich počet zhruba o desetinásobek a další zvýšení je patrné i v následujících letech. Důvodem rapidního nárůstu bylo vydání novely cizineckého zákona, vztahující se na příslušníky sousedních států, která vstoupila v platnost 1.1.2003. Tato novela zajišťuje kvótami neomezené udělování povolení pendlerům, pokud se tito navrací minimálně jednou týdně do své mateřské země. Zároveň byla vydána novela zákona o zaměstnávání cizinců, umožňující (se souhlasem regionálního poradního sboru) nábor pracovní síly ze zahraničí v případě, že není možné místo obsadit z kapacity vnitřního trhu práce.

Při zohlednění všech typů vydaných pracovních povolení bylo v říjnu 2008 na území Rakouska zaměstnáno 5 924 občanů ČR, z toho 2 060 žen a 3 864 mužů.

<sup>7</sup> Tabulka převzata. Pramen: Úřad práce Linec, Mgr. Karl Wolfinger, 01.04.2008

Vstup České republiky do Evropské unie 1.5.2004 neznamenal automaticky volný pohyb pro české občany na rakouském trhu práce. Sedmileté přechodné období, takzvaný „model 2+3+2“ měl společně s ustanovením maximálního počtu pracovníků ze zahraničí za úkol zamezit příliv levné pracovní síly na rakouský trh a zabránit tak riziku následné nezaměstnanosti rakouských občanů. Během první fáze této ochranné lhůty v letech 2004-2006 byla pracovní povolení udělována pouze v souladu s platným zákonem o zaměstnávání cizinců a bilaterálními dohodami. V současnosti se Rakousko nachází ve druhé části ochranného opatření, které dovoluje přechodné omezení volného pohybu pracovní síly prodloužit nebo zrušit. Přestože se Rakousko rozhodlo pokračovat v ochraně svého trhu práce, pro akutní nedostatek kvalifikovaných pracovních sil bylo v roce 2007 zavedeno udělování pracovních povolení kvalifikovaným pracovníkům z vybraných oborů. V roce 2008 pak došlo k rozšíření seznamu požadovaných profesí. Rakousko počítá i v roce 2009 s aplikací poslední fáze sedmiletého přechodného období, po jejímž skončení se v roce 2011 uvolní přístup k tuzemskému trhu práce státním příslušníkům členských zemí EU.<sup>8</sup>

### Možnosti získání pracovního povolení pro práci v Rakousku<sup>9</sup>

Lze rozdělit do několika skupin:

- a) **„Klasické“ pracovní povolení**, které vydává regionální pobočka úřadu práce ve spádové oblasti sídla budoucího zaměstnavatele po schválení poradním sborem Servisu trhu práce. Nepřenosné povolení na volné pracovní místo, které nemohlo být obsazeno tuzemským uchazečem o práci, je vystaveno nejvýše na 12 měsíců a pro jeho získání musí být dodrženy v Rakousku platné pracovněprávní předpisy a mzdové podmínky.
- b) **Pracovní povolení na základě ustanovení o kvalifikované pracovní síle** poprvé vstoupilo v platnost 1.5.2007 a týká se pouze určitých profesí. Pracovní povolení se vydává ve zjednodušeném postupu osobám s požadovanou kvalifikací (nyní především z řemeslných a technických oborů), uvedenou na průběžně aktualizovaném seznamu.
- c) Relativně snadný přístup na rakouský trh práce mají tzv. **klíčové pracovní síly**. Jedná se o odborníky a vysoce kvalifikované osoby s odpovídajícím vzděláním a/ nebo praxí. Nutností je dodržení stanovených mzdových podmínek zaměstnavatelem.
- d) **Sezónní pracovní povolení** platná až 6 měsíců jsou udělována pracovní síle v turistické branži, zemědělském a lesním hospodářství.
- e) **Dohoda o zaměstnávání pracovníků z českého příhraničí** platí pro české občany s trvalým bydlištěm v příhraničí přímo sousedícím s regiony Horního a Dolního Rakouska za předpokladu, že tyto osoby denně dojíždějí za prací ze svého místa bydliště.

Další dohody upravují **pohyb stážistů, praktikantů, vysílání pracovníků do zahraničí a práci v oboru pečovatelství**.

<sup>8</sup> Platí pro státy, které do EU přistoupily 1.5.2004.

<sup>9</sup> Týká se osob bez nároku na pracovní povolení na základě rodinných, příbuzenských aj. vztahů v Rakousku.

### 4.3 Výdělková motivace pro práci českých občanů ve vybraných zemích EU

Podstatnou výhodou ekonomického přístupu k migračnímu procesu je, že na základě vývoje určitých ekonomických charakteristik umožňuje určit předpokládanou vývojovou tendenci úrovně mezinárodní migrace. V teoriích pull-push je patrné, že v případě dobrovolné pracovní migrace jsou výdělkové rozdíly mezi jednotlivými státy jediným z podstatných faktorů ovlivňujících úroveň migrace. V případě vysoce kvalifikovaných odborníků, zpravidla s vysokoškolským vzděláním, jsou mezi významnými motivy migrace i zisk nových poznatků a zkušeností v oboru, navázání profesních kontaktů atd. (Kostecká, Bernard, Kostecký, 2007). Mezi další faktory je zařazována rozdílná míra nezaměstnanosti, rozdílná úroveň využitelnosti lidského kapitálu, vzdálenost cílové a domovské země, velikost transakčních nákladů, osobní charakteristiky migranta atd. V dalším textu se zaměříme na vývoj úrovně výdělků mezi Českou republikou a vybranými členskými zeměmi EU.

Jak již bylo naznačeno, pro většinovou českou populaci je typická dočasná pracovní migrace.<sup>10,11</sup> Pokud dočasný pracovní migrant, který se rozhodne odejít na nějakou dobu pracovat do zahraničí, porovnává možný finanční profit pramenící z migrace do určité země se situací, kdyby zůstal ve své domovské zemi, tak porovnání by mělo být založeno na následujícím principu.

Náklady spojené s pobytem v zahraničí kryje migrant z výdělků dosahovaného v cizině, a to za podmínek a úrovně spotřebitelských cen, daní, odvodů apod. ve státě dočasného pobytu. Pro výdělkovou výhodnost dočasné pobytové návratové migrace jsou tudíž rozhodující diferenciální paritní kupní síly čistých výdělků mezi domovským a cílovým státem.<sup>12,13</sup>

---

<sup>10</sup> blíže výzkum migračního potenciálu realizovaný Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v.v.i.

<sup>11</sup> V příhraničních oblastech může být podstatnou tzv. pendlerská (dojížková) migrace. Na tento druh migrace se tvrzení v této kapitole nevztahují.

<sup>12</sup> Ve výzkumu migračního potenciálu ČR respondenti nejčastěji uvažovali o pracovní migraci v trvání do dvou let. Vzhledem k tomu, že délka předpokládaného pobytu v zahraničí je relativně malá vzhledem k celkové době pracovní (ekonomické) aktivity, tak budoucí sociální příjmy (zejména starobní, popř. invalidní důchody), které budou (podle úprav jednotlivých států) z dočasné pracovní činnosti v těchto státech plynout a budou příjemcům transformovány, nejsou pro kalkulace motivace dočasných migrantů podstatné; rozhodující jsou disponibilní příjmy aktuální v době práce v zahraničí.

<sup>13</sup> Migrace vysoce kvalifikovaných odborníků je odlišná. Podstatnou úlohu hraje úroveň příjmových diferenciálů mezi konkrétními povoláními. Navíc je zpravidla realizována na základě předem známých nabídek.



Tabulka č. 8 **Vybrané výdělkové charakteristiky nejčastějších cílových zemí migrantů z ČR**

výdělkové charakteristiky	ČR	SRN	Rakousko	Irsko	Velká Británie
<b>hrubé měsíční nominální výdělky v národních měnách<sup>1</sup></b>					
2000	13 694	3 110	2 478	1 834	1 967
2006	19 586	3 500	3 001	2 527	2 570
index 2006/2000	1,430	1,256	1,211	1,378	1,306
<b>hrubé měsíční nominální výdělky přepočtené na Kč<sup>2</sup></b>					
2000	13 694	110 719	88 202	65 289	115 889
2006	19 586	99 204	85 047	71 632	106 852
index 2006/2000	1,430	0,896	0,964	1,087	0,922
relace ČR=1,0					
2000	1	8,09	6,44	4,77	8,46
2006	1	5,06	4,34	3,66	5,46
<b>čisté měsíční nominální výdělky v Kč<sup>3</sup></b>					
2000	10 599	61 444	60 859	52 035	86 337
2006	15 179	56 844	56 891	61 031	78 216
index 2006/2000	1,432	0,925	0,936	1,173	0,906
relace ČR=1,0					
2000	1	5,80	5,74	4,91	8,15
2006	1	3,74	3,75	4,02	5,15
<b>paritní kupní síla čistých (disponibilních) výdělků v Kč<sup>4</sup></b>					
2000	10 599	27 467	28 162	22 011	34 743
2006	15 179	33 476	34 182	29 584	43 094
index 2006/2000	1,43	1,21	1,21	1,34	1,24
relace ČR=1,0					
2000	1	2,59	2,65	2,08	3,28
2006	1	2,20	2,25	1,94	2,83

Zdroj: Baštýř, I. in Vavrečková, J., Musil, J. Baštýř, I., 2007. *Počty a struktury českých migrantů v zahraničí a ekonomická motivace k zahraniční pracovní migraci (se specifickým zaměřením na migranty ve Velké Británii)*. Praha: VÚPSV, v.v.i.

**Poznámky a vysvětlivky:**

výpočet vychází z dat OECD: *Taxing Wages 2005/2006, Luxembourg, 2007*

1) údaje podle OECD; jde o výdělky svobodných bezdětných manuálních zaměstnanců v odvětvích průmyslu a komerčních služeb odpovídajících průměrným výdělkům těchto zaměstnanců v národních ekonomikách; 2) přepočet průměrným ročním směnným kurzem; 3) snížení hrubých nominálních výdělků o součtovou daňovou kvótu 4) přepočet hodnot na relativní cenovou hladinou VDKS.

Z porovnání mezi rokem 2000 a 2006 vychází zřejmá tendence ke snižování rozdílů výdělkových charakteristik mezi Českou republikou a nejčastějšími cílovými zeměmi potenciálních migrantů.<sup>14</sup> Hlavní úlohu hrál rychlejší růst výdělků v České republice než tomu bylo ve vybraných zemích a apreciacie české koruny vůči euru a libře. **Přesto rozdíl v úrovni paritní kupní síly čistých výdělků mezi Českou republikou a vybranými zeměmi je více jak dvojnásobný.** Z hlediska budoucího vývoje lze očekávat přetrvávání výdělkových rozdílů, které budou snižovány dlouhodobou tendencí ke sblížení výdělkových charakteristik mezi ČR a nejčastějšími cílovými zeměmi migrantů. To vede k závěru, že stále existuje výdělková motivace k pracovní migraci Čechů do zahraničí a jako výdělkově nejvýhodnější se jeví migrace do Velké Británie (Vavrečková, Musil, Baštýř, 2007).

<sup>14</sup> viz výzkumy migračního potenciálu ČR, Vavrečková, Janata 2005, 2003, 2001

## 5. Souhrn základních poznatků

Při rozboru získaných poznatků je třeba zohlednit zvolenou metodiku, jejíž význam spočívá v kvalitativním rozboru zjišťovaných skutečností. Každý z respondentů představuje samostatný, nezaměnitelný příběh osobitých výpovědí, participace a prožívání. Přesto mají respondenti obou průzkumů mnohé společné. Jejich názory, postoje a postřehy obohacují pohled na pracovní migraci českých kvalifikovaných občanů v ekonomicky vyspělých státech, ale i na českou společnost i celkové společenské klima v zemi. Podnětné a inspirující je zejména srovnání pracovních podmínek u kvalifikačně náročných profesí v ČR a v zahraničí, využití zahraničních zkušeností v domácích podmínkách a sondáž postojů k opakované a trvalé migraci.

### 5.1 Čeští terciárně vzdělaní migranti po návratu z dlouhodobého zahraničního pracovního pobytu

Několikaletý pobyt v zahraničí je jedna z rozhodujících etap v životě člověka, která jej výrazně ovlivňuje v dalším profesním i osobním životě. Rozhodnutí pro odchod ze země determinuje škála vzájemně provázených motivů od výdělkových impulzů, přes možnosti kariérního růstu, až po osobní motivy (neshody na původním pracovišti, porozvodová traumata atd.). Stěžejním motivem českých migrantů zůstává nadále finanční efekt zahraniční migrace. To dokládají i výdělkové komparace průměrných měsíčních výdělků mezi ČR a vybranými migračně cílovými státy. Od počátku roku 2000 se sice rozdíl v úrovni výdělků (nominálních i paritních) kontinuálně snižovat nicméně výdělek v zahraničí, zejména u kvalifikovaných pracovních pozic zůstává i v přepočtu paritní kupní síly dosud vysoce motivující.

Výsledky šetření prokázaly, že návrat do České republiky po několikaletém pobytu v ekonomicky vyspělé zemi byl pro většinu dotázaných stresující a frustrující záležitost. Český občan pracující v zahraničí na kvalifikované pozici má jistý sociální statut (výrazně odlišný od migrantů působících v zahraničí na sekundárním trhu práce), který spolu s pevným zdrojem příjmů zaručuje solidní životní úroveň. V hostující zemi si snadno zvykne na efektivně fungující systém veřejných i soukromých služeb. Ukázalo se, že frustrace po návratu (s individuálně odlišnou intenzitou i délkou) byla u velké většiny oslovených zapříčiněna nikoliv pouze nižším životním standardem v mateřské zemi, ale i úrovní špatně fungujících státních, veřejných a soukromých služeb v ČR.

Dalším sociálním problémem ponávratové adaptace je zpřetrhaná síť sociálních vazeb a kontaktů; platí, čím delší doba zahraničního pobytu, tím horší adaptace v mateřské zemi. První měsíce pobytu v zahraničí i zpětnou adaptaci na domácí prostředí výrazně ulehčují rodinné a partnerské vazby. Společný zahraniční pobyt s rodinou (manželkou/manželem, partnerkou/partnerem) nezřídka přispívá k upevnění vzájemných vztahů a snižuje váhu zátěžových zkoušek.

**Pracovní adaptaci návratových migrantů v ČR ovlivňuje profesní zaměření terciárně vzdělaných.** Mnohým z nich určuje směr zahraniční mobility, délku pobytu v zahraničí i pracovní uplatnění (v cizině i doma) ekonomická globalizace. Klasickým příkladem jsou informatici a jejich přesuny v rámci nadnárodních korporací. **Informatici** mění při zahraniční migraci charakter práce minimálně a jejich pracovní adaptace po návratu je zpravidla bezproblémová (získané zkušenosti a nové

technologie využívají většinou v nadnárodních společnostech působících v ČR a jejich výdělková úroveň není výrazně odlišná).

**Odborníci s univerzálnějším vzděláním** (zpravidla ekonomové a ostatní absolventi společenských věd) využili po návratu bohaté jazykové znalosti a zkušenosti se zahraniční podnikovou kulturou; pobyt v zahraničí představoval pro mnohé začátek jejich profesní kariéry v ČR. Uplatnění nalézají téměř výlučně v nadnárodních nebo zahraničních společnostech a firmách; tím je zajištěna i u této skupiny nadstandardní úroveň příjmů v mateřské zemi a relativní spokojenost s profesním životem v ČR.

Problémy s návratovou pracovní adaptací a následným pracovním uplatněním doma neměli, oproti předpokladům, ani **zástupci vědy a základního výzkumu**. Po návratu z ciziny (většinou ze zahraničních stáží, postdoktorandského studia atd.) využili ve vědecké práci v ČR kontakty se „špičkovou vědou“ a získané know-how, včetně jazykových znalostí. Díky mezinárodním grantovým projektům a dalším příležitostem k vědecké mezinárodní spolupráci je jejich profesní adaptace v mateřské zemi uspokojivá; zahraniční pobyt představuje důležitou součást další vědecké kariéry.

**Nejkritičtěji vnímali pracovní adaptaci po návratu z ciziny lékaři** vracející se do českého zdravotnictví. Srovnání pracovních podmínek ve veřejné zdravotní sféře v migrační zemi vyznívá pro ČR nepříznivě. Ostrá kritika lékařů se vztahuje nejen k úrovni příjmů v ČR, ale i k neúměrnému přetěžování lékařů neodbornými činnostmi, k špatné organizaci práce, k totálně poddimenzovanému stavu v české veřejné nemocniční sféře a zbytečně vysoké byrokracii. Tyto závěry korelují s výsledky dotazníkových šetření potenciální zahraniční migrace terciárně vzdělaných, kde lékaři (vzhledem k rozsahu migračního potenciálu a dalším atributům) tvořili migračně nejrizikovější skupinu sledovaných odborníků (Vavrečková, Baštýř, Michalička, Drbohlav, Musil, závěrečná zpráva grantového projektu, 2008).

Kritické připomínky odrážely i byrokratické řízení vědecké práce v domácích podmínkách a náplň odborné práce na univerzitě.

V procesu ponávratové adaptace se objevily i příklady závisti na českém pracovišti a nevhodné chování ze strany nadřízených, plynoucí převážně z pocitu funkčního ohrožení (např. komplexy z jazykových znalostí respondentů atd.).

**Přínos zahraničního pobytu byl respondenty hodnocen jednoznačně pozitivně.** Efekty jsou patrné v odborném růstu (transfer znalostí a zkušeností), v jazykové oblasti (respondenti ovládali aktivně minimálně dva světové jazyky) i v rozvoji vlastní osobnosti. Zahraniční pobyt přispěl k vyššímu sebevědomí dotázaných, jejich samostatnosti, k získání nadhledu při řešení pracovních i osobních problémů a poznání vlastních možností.

**Přes kritické vnímání řady skutečností v mateřské zemi nebyla u majoritní skupiny respondentů zjištěna motivace k trvalému vycestování z ČR.** Důvodem byly silné rodinné a přátelské vazby, obavy z odlišného socio-kulturního prostředí a statutu „cizince“ v hostující zemi. **Téměř polovina dotázaných terciárně vzdělaných však připouští opakovaný zahraniční pobyt.** Někteří jedinci v budoucnu možnost trvalého odchodu ze země nevyklučují.

## 5.2 Čeští kvalifikovaní migranti žijící v Rakousku

Výsledky migračních motivů, preferencí a očekávání českých migrantů v Horním Rakousku nikterak nevybočují z rámce poznatků zjištěných při průzkumech potenciální zahraniční migrace terciárně vzdělaných odborníků i české populace (Vavrečková a kol., 2007, Vavrečková a kol., 2006, Vavrečková, Janata, 2005). Proto se v závěrech tohoto průzkumu omezíme na hodnocení současného života a práce v Rakousku a plánované, budoucí profesní a životní perspektivy dotázaných s důrazem na jejich možný návrat do ČR.

V době konání průzkumu byla průměrná délka dosavadního pobytu v Rakousku 12 let. Nadpoloviční většina oslovených českých občanů byla zaměstnána v původních profesích, srovnatelných s poslední pracovní pozicí v mateřské zemi. Jedná se zejména o odborné pracovní síly ve zdravotnictví, informatice, částečně v bankovníctví. Necelá čtvrtina dotázaných si v Rakousku z hlediska kariérního postupu polepšila, tj. pracují na společensky významnějších pozicích. Zhruba stejný podíl zaznamenal naopak, oproti zastávané pozici v ČR, kariérní sestup a ostatní zaujímají zhruba stejné postavení.

Naprostá většina oslovených shledává významné rozdíly v pracovních podmínkách mezi hostující a mateřskou zemí, přičemž za hlavní výhodu pracovního života v Rakousku je považována vyšší úroveň příjmu. Respondenti nezmiňují pouze **výdělkový efekt**, ale i **výhodnější sociální zabezpečení, výhody placených přesčasů, delší dovolenou, klouzavou pracovní dobu, vyšší úroveň firemní kultury a celkově vyšší spolehlivosti v jednání v cílové migrační zemi.**

**Při porovnání pracovních podmínek ve zdravotnictví** bylo vyzdviženo zejména lepší technické a materiální vybavení rakouských zdravotnických zařízení a **vyšší disponibilní finanční prostředky zejména v oblasti sociálních služeb a pečovatelské péče.** Všichni dotázaní zdravotníci v porovnání s ČR kladně hodnotili kvalifikovanější náplň práce, která vyplývá z přísné hierarchie pracovních míst, méně administrativy a nesrovnatelně vyšší možnosti koncentrace na odborné činnosti. Zejména kvalifikované zdravotní sestry zdůrazňovaly vstřícnější a lidštější přístup k pacientům, kterému se musely po odchodu z ČR teprve učit.

Za **nevýhody pracovního života v Rakousku** byly považovány skutečnosti vyplývající z vyšší pracovní zátěže a pracovního tempa a ztížené možnosti pracovního uplatnění v případě ztráty pracovního místa. V osobním životě nejvíce postrádají migranti častější kontakt s českými přáteli a rodinou. V individuálně odlišné míře negativně pociťují jistou míru sociální izolovanosti a statut „cizince“ v majoritní společnosti, který mimo jiné vyplývá i ze znalosti jazyka hostující země (především díky přízvuku a nuancí porozumění). Přesto naprostá většina oslovených (85 %) označila svá původní očekávání ohledně pobytu a práce v Rakousku za naplněná.

Z výzkumného hlediska je nesmírně zajímavé **srovnání původně zamýšlené a skutečné délky zahraničního pobytu.** Šetření prokázalo, že **počáteční představy respondentů o plánované délce zahraniční migrace se dramaticky liší od skutečného života.** Nikdo z dotázaných českých občanů žijících dlouhodobě v Rakousku předem nepředpokládal dlouhodobou ani trvalou migraci a původně plánovaný zahraniční pobyt se pohyboval v rozmezí jednoho, tří až pěti let. Sondovaná skutečnost je taková, že **více než třetina dotázaných (9 osob z 25) se rozhodla zůstat v Rakousku trvale, zhruba čtvrtina respondentů není zatím rozhodnuta a zařídí se podle vývoje různých okolností a stejný počet osob chce v hostujícím Rakousku strávit ještě nejméně pět let** (s návratem do ČR počítá, mnohdy až v postproduktivním věku).

Tento poznatek je významný, neboť mění pohled na závěry plánované zahraniční migrace u potenciálních migrantů (šetření realizovaná na území ČR před odchodem do zahraničí). Ukazuje se, že zejména u kvalifikovaných migrantů (odborníků) mohou původní představy krátkodobého zahraničního pobytu snadno přerůst v migraci dlouhodobou a v řadě případů migraci trvalou. **Fenomén brain drain (odliv mozků) by podle těchto zjištění (s nutným ověřením na širším vzorku respondentů) mohl v ČR působit ve vyšší intenzitě, než se obecně předpokládá.**

Zásadním důvodem k okamžitému návratu do vlasti jsou nepředvídatelné rodinné události. Z hlediska tvorby migračních politik je nepřehlédnutelné, že **zhruba polovina oslovených českých odborníků by o návratu do ČR přemýšlela v případě nabídky atraktivního pracovního místa na domácím trhu práce.** Nikdo z oslovených však tuto možnost sám nevyhledává. Při ztrátě pracovního místa v Rakousku by o odchodu domů uvažovali především starší respondenti, ostatní by se nejprve pokusili nalézt v Rakousku nové zaměstnání.

Varovným signálem z hlediska brain drain je i další zjištění. Šetření prokázalo, že jednou z bariér návratu je pocit, že **pracovníci s dlouholetou zahraniční zkušeností nejsou v České republice vítáni.** Zejména migranti ze zdravotnictví se obávají závisti a nepřízně ze strany českých kolegů; dále jsou přesvědčeni o neochotě vedení českých nemocnic (zdravotnických pracovišť) měnit své zavedené postupy. Čeští kvalifikovaní občané v Rakousku vypovídají o tom, že předávání zahraničních zkušeností je v České republice nežádána chápána jako projev nadřazenosti. Většina z nich (70 %) je přesvědčena, že své zkušenosti by doma nemohli uplatnit, nikdo o to v ČR nestojí a nadřazení nechtějí (nebo neumějí) zahraniční zkušenosti svých krajanů ocenit.

## 6. Závěry a doporučené metodické postupy pro uživatele

V současném ekonomickém světě s charakteristickými znaky znalostní ekonomiky se stávají pro jednotlivé členské státy EU stále důležitější domácí zdroje vysoce kvalifikovaných pracovních sil. Trh práce se současně stále více globalizuje; rozsah a teritoriální působení žádaných odborníků ovlivňuje cirkulační migrace nadnárodních korporací i národní migrační politiky jednotlivých zemí. Řada států aplikuje speciální programy pro přilákání zahraničních expertů, některé země se snaží cílenou migrační politikou přimět domácí odborníky v zahraničí k návratu do jejich původní vlasti.

V České republice na rozdíl od mnoha zemí světa - členské státy EU nevyjímaje - neexistuje žádný centrálně řízený program, který by byl speciálně zaměřen k návratu špičkových českých odborníků (vědců, lékařů atd.) a dalších nedostatkových profesí žijících v zahraničí; neznáme rozsah v zahraničí působících českých specialistů a není vytvořena žádná centrální síť vzájemných kontaktů. Česká republika nedisponuje ani speciálním programem pro získání zahraniční vysoce kvalifikované (na domácím trhu deficitní) pracovní síly (aktivity typu brain gain). S prioritním cílem získání zahraničních expertů není koncipován ani současný program „Zelených karet“ (zaměřený na zjednodušení procedur přístupu všech zahraničních pracovníků na český trh práce) ani projekt Aktivního výběru kvalifikovaných zahraničních pracovníků (orientovaný na zjednodušení procedur trvalého pobytu v ČR). Atmosféra v české společnosti není ve vztahu k českým krajanům příliš vstřícná (viz např. problémy s jejich účastí na volbách) a i k migrantům vracějícím se z ciziny přetrvává značná nedůvěra.

Je zřejmé, že současná hospodářská krize postihne všechny státy eurozóny, Českou republiku nevyjímaje, a projeví se kromě jiného nárůstem nezaměstnanosti a silným propadem pracovních míst; v ČR se hlášená volná místa na úřadech práce již v průběhu posledních měsíců 2008 výrazně zredukovala a tento proces bude dále pokračovat. Přesto však na domácím pracovním trhu nadále chybí odborníci z informatiky, terciárně vzdělaní technici, kvalifikovaní zdravotníci, zejména střední zdravotnický personál a řada dalších profesí.

Negativní efekty odlivu mozků ze země (brain drain) nastupují v případě, kdy nerovnováha systému způsobuje výrazný nedostatek konkrétních odborníků v zemi původu. Podle výzkumných poznatků (viz Vavrečková, Baštýř, Michalička, Drbohlav, Musil, 2008) nezpůsobuje zatím odliv mozků České republice dramatické kvantitativní propady odborníků, ale především jejich kvalitativní ztráty. Klasickým příkladem jsou čeští špičkoví vědci v zahraničí, zkušení, vysoce kvalifikovaní lékaři a řada dalších odborníků, mnohdy úzkých specialistů, které lze v domácích podmínkách obtížně nahradit.

Čeští odborníci s několikaletým zahraničním pobytem na kvalifikovaných pracovních pozicích představují díky odborným zkušenostem, znalostem, brilantní jazykové výbavě, vytvořeným zahraničním kontaktům a řadě osobnostních rysů jakousi elitu v potenciálu pracovních sil. Je mimo pochybnost, že jejich opakovaná migrace do zahraničí, která v řadě případů vyústí v trvalý odchod ze země, znamená pro Českou republiku signifikantní ztrátu.

Ve snaze zamezit trvalému odchodu vysoce kvalifikovaných pracovních sil ze země a zvýšit šance na návrat českých odborníků domů navrhuje realizovat následující opatření:

- **Zlepšit návratové pracovní podmínky odborníků, především těch, kteří působí ve veřejném sektoru služeb, konkrétně ve zdravotnictví a školství.** Při nemožnosti dosažení srovnatelných výdělků se zahraničím - u lékařů, kvalifikovaných zdravotních sester, učitelů, vč. vysokoškolských kantorů a dalších odborníků - je třeba se v této oblasti zaměřit alespoň na srovnatelnou úroveň podmínek jejich práce. Vytvořit hierarchii pracovních náplní, která by přispěla k odbourání zbytečné byrokracie a přenesení neodborných činností na nižší pracovní pozice. Uvolněné kapacity vysoce kvalifikovaných využít výhradně pro výkon odborných činností, což by významně přispělo k profesní seberealizaci těchto odborníků a jejich pracovní spokojenosti v domácích podmínkách.
- **Koncipovat reálnou politiku podporující návrat vysoce kvalifikovaných do České republiky.** Politikou cílených programů pro návrat domácích expertů ze zahraničí posílit konkurenceschopnost České republiky v boji o vysoce kvalifikované. Z ekonomického hlediska je efektivnější získání domácích expertů ze zahraničí (vzhledem k rodinnému zázemí a vazbám většiny českých migrantů) než cílená imigrace zahraničních expertů (viz nutnost jazykových kurzů atd.). Přesto by bylo vhodné realizovat oba směry migračních politik a vzájemně je koordinovat. Obsahově i metodicky se může Česká republika inspirovat již existujícími zahraničními programy, které přehledně zpracoval tým dr. Kosteleckého Sociologického ústavu AV ČR.
- **Vytvořit internetový portál k zajištění informovanosti pro české odborníky žijící v zahraničí.** Speciální webové stránky, které by informovaly o nabídce pracovních míst pro vysoce kvalifikované na domácím trhu práce, o poptávce ze strany českých migrantů uvažujících o návratu a zprostředkovaly kontakt s potenciálními zaměstnavateli. Kromě toho by měly migrantům poskytovat aktuální poznatky o životě v ČR, např. o legislativních možnostech podnikání, přílivu prestižních nadnárodních společností, novinkách ve vědě a výzkumu, změnách důležitých zákonů, podmínkách bytové výstavby a aktuálních cenách realit, možnostech využití předškolních a školních zahraničních vzdělávacích zařízení atd. Součástí portálu by byly i informace o významných vědeckých konferencích a jiných mezinárodních akcích pořádaných v ČR. Jde o to, ukázat našim krajanům a úspěšným českým migrantům v zahraničí, že o ně má Česká republika eminentní zájem, což si (podle výsledků šetření) většina z nich nemyslí.
- **Zahájit aktivity mapující české experty v zahraničí a navázat s nimi přímé kontakty.** V tomto ohledu je možná inspirace rakouskými zkušenostmi z realizace programu „brain power Austria“, případně aktivitami z ostatních evropských zemí. Pomocí vytvořené sítě využívat zkušenosti a znalosti českých expertů působících v zahraničí, např. formou přednášek na vědeckých konferencích a univerzitách, řešením mezinárodních grantů, vzájemných stáží atd. Zahraniční zkušenosti ukazují, že vytvoření těchto sítí přináší mateřské zemi efekty v ekonomické, vzdělávací i politické rovině.
- **Realizovat veřejnou mediální kampaň o vstřícném chování vůči českým občanům žijícím v zahraničí.** Cílem kampaně by měla být snaha překonat obecnou nedůvěru a málo vstřícný pohled politiků, zaměstnavatelů a občanů v ČR na české občany žijící v zahraničí (vracející se z dlouhodobého zahraničního pobytu) i na naše krajanů. V této souvislosti lze doporučit různé druhy propagačních akcí zejména v médiích, ale i např. virtuální tiskové konference s prominentními vědci, politiky, recepce na českých ambasádách s větší koncentrací českých vysoce kvalifikovaných apod.

**Nezbytnou podmínkou** účinnosti uvedených opatření bude postupné sbližování výdělkových úrovní vysoce kvalifikovaných - zejména odborníků ve veřejném sektoru a zlepšení kvality státních, veřejných a soukromých služeb v ČR.



---

## Literatura

BAŠTÝŘ, I. a kol. *Důsledky vstupu ČR do EU na vztahy s Rakouskem se zaměřením na zaměstnanost, trh práce a migraci, Závěrečná zpráva. Shrnutí analýz vztahů a poznatků*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2001

BAŠTÝŘ, I. - UJHÁZY, K. *Souvislosti sbližování ekonomické a příjmové (mzdové) úrovně ČR, Německa, Rakouska, V. Británie, Irsko a migrace odborníků za prací do zahraničí*. Praha: VÚPSV, 2005

Evropská komise. *Konečná zpráva o provádění akčního plánu Komise pro dovednosti a mobilitu KOM(2002)72 v konečném znění*. 2007. [online]. Brusel: Komise Evropských společenství. [cit.19.5.2008]. Dostupné z: <<http://eur49lex.europa.eu/Notice.do?val=266626:cs&lang=cs&list=266626:cs,&pos=1&page=1&nbl=1&pgs=10&hwords=>>>.

Evropská Komise. *Mobilita, nástroj pro zajištění většího počtu a vyšší kvality pracovních míst: Evropský akční plán pro pracovní mobilitu (2007-10)*. [online]. Brusel: Evropská Komise, 2007b. KOM (2007) 773 final [cit.19. 5. 2008] Dostupné z: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0773:CS:HTML>>>.

*Eurobarometr 64.1. on geographical and labour market mobility*. 2005. in *Mobility in Europe - The way forward*. 2007. [online]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [cit. 25.10.2007]. Dostupné z: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/03/en/1/ef0703en.pdf>>.

Eurostat - *Ekonomické charakteristiky států* [online] [cit. 25.9. 2008]. Dostupné z: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1996,45323734&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/t\\_na/t\\_nama/t\\_nama\\_gdp&language=en&product=REF\\_TB\\_national\\_accounts&root=REF\\_TB\\_national\\_accounts&scrollto=0](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/t_na/t_nama/t_nama_gdp&language=en&product=REF_TB_national_accounts&root=REF_TB_national_accounts&scrollto=0)>.

Eurostat - *Total population at 1. January*. [cit. 25.6. 2007]. Dostupné z: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1996,45323734&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/t\\_na/t\\_nama/t\\_nama\\_gdp&language=en&product=REF\\_TB\\_national\\_accounts&root=REF\\_TB\\_national\\_accounts&scrollto=0](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/t_na/t_nama/t_nama_gdp&language=en&product=REF_TB_national_accounts&root=REF_TB_national_accounts&scrollto=0)>.

GAZDAGOVÁ, M. *Míra adaptace odborníků po návratu ze zahraničí s důrazem na jejich pracovní adaptaci v českém prostředí*. Diverta, 2008

GUNZ, J. - HATSCHENBERGER, G. - LEONHARTSBERGER A. & YEPREM, CH. *Erweitertes Europa - Ambivalence Erwartungen. Miteinander arbeiten und leben. Studie über klassische und neue ArbeitsmigrantInnen*. Linz: Johannes Kepler Universität, 2004

HANTAK, N. *Ein aktuelles Bild der Situation tschechischer Fachkräfte am oberösterreichischen Arbeitsmarkt*. Linz: Johannes Kepler Universität, 2008

HANZELOVÁ, E. - KOSTOLNA Z. - KEŠELOVÁ, D. *Migrační potenciál obyvatelstva SROV*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007

KOSTELECKÁ, Y. - BERNARD, J. - KOSTELECKÝ, T. *Zahraniční migrace vědců a výzkumníků a nástroje k jejímu ovlivnění*. Sociologické studie/Sociological Studies. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2007

*Long-distance mobility in Europe: Getting the balance right* [online]. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2006 [cit.18.5. 2008]

Dostupné z: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/36/en/1/ef0636en.pdf>>.

KOSTELECKÝ, T. - BERNARD, J. - PATOČKOVÁ, V. *Jak změnit „brain drain“ v „drain gain“*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2008

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Přehled zaměstnanosti občanů ČR na území států EU/EHP a Švýcarska v letech 2005 - 2007*. [online]. [cit.12.5. 2008]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5296/Obcane\\_CR\\_v\\_EU.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5296/Obcane_CR_v_EU.pdf)>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Přechodná opatření uplatňovaná zeměmi EU/EHP a Švýcarskem vůči občanům ČR (k 1.srpnu 2008)*. [online]. [cit. 25.6.2007]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/1282>>.

MUSIL, J. *Migrace Čechů do Velké Británie po 1. květnu 2004*. Praha: FFUK, 2007

SCHWARTZ, A. Interpreting the Effect of Distance on Migration. *Journal of Political Economy*. 1973, roč. 81., č. 5., str. 1153-1169

VAVREČKOVÁ, J. - JANATA, Z. *Migrační potenciál po vstupu ČR do EU (výsledky terénního šetření)*. Praha: VÚPSV, 2005

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

VAVREČKOVÁ, J. a kolektiv. *Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných sil*. Praha: VÚPSV, 2006

VAVREČKOVÁ, J. *Migrationspotential nach dem EU-Beitritt der CZ. Ergebnisse der Gebietsuntersuchungen*. Deutsche Auflage. Prag: VÚPSV, 2006

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, v.v.i., 2007

VAVREČKOVÁ, J. et al. *Migration von fachleuten ins Ausland und Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften*, Praha, 2006, ISBN 80-87007-14-X

VAVREČKOVÁ, J. - BAŠTÝŘ, I. - MICHALIČKA, L. - DRBOHLAV, D. - MUSIL, J. *Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2008

## Příloha č. 1

### Uvolňování pracovních trhů pro české občany v zemích EU-27 (stav k 30.12.2008)

Jak známo, Česká republika spolu s ostatními státy EU-8 podléhá dosud ustanovením přechodného období pro volný pohyb pracovníků do zemí EU.

Podle tohoto ustanovení mají členské státy EU-15 možnost po dobu dvou až sedmi let od vstupu do EU omezovat přístup českým pracovníkům na své trhy práce. Zavedení přechodných období je vnitřní záležitostí členských států a záleží pouze na nich, zda se rozhodnou uplatňovat komunitární právo nebo omezit vstup občanů nových členských zemí na základě „národních opatření“.

Základní přechodné období v systému (2-3-2 roky) bylo po dvou letech (tj. 30.4.2006) přehodnoceno a mohlo být za určitých podmínek prodlouženo o další 3 roky (tj. do 30.4.2009). **K prodloužení tohoto omezení musel každý členský stát před 30.4.2006 oznámit Evropské komisi, zda hodlá i nadále používat národní opatření vůči pracovníkům ze zemí EU-8 nebo zda bude napříště uplatňovat principy volného přístupu na trh práce.** Systém národních opatření bude možné výjimečně prodloužit ještě o maximálně 2 roky (tj. do 30.4.2011), pokud budou i po termínu 30.4.2009 přetrvávat vážné problémy na domácím trhu práce příslušné země.

**Nejpozději k 1.5.2011 bude v rámci celé EU zaveden volný pohyb pracovníků a čeští občané budou moci pracovat ve všech členských státech bez jakýchkoliv omezení. V současné době (k termínu 1.8.2008) naprostá většina členských států svůj pracovní trh pro země EU-8 (tedy i české občany) již uvolnila; z 27 EU států mohou čeští pracovníci bez omezení pracovat v 23 zemích** (viz přiložená tabulka níže). I zbývající staré členské země podmínky přechodného období postupně změkčují a otevírají trh práce pro jednotlivá odvětví (profese) selektivně podle aktuálních potřeb.

Podle předběžných reakcí se obecně předpokládá, že poslední možné etapy pro uplatňování omezení volného pohybu pracovníků do 2011 využije Rakousko a Německo. Nicméně obě země učinily již určité kroky k postupnému otevření pracovního trhu. **Německo** uvolnilo trh práce alespoň pro nedostatkové pozice a absolventy německých škol; od 1.1.2009 ohlásilo dále zrušení testu komunitární preference pro absolventy českých vysokých škol. **Rakousko** vydalo od 1.1.2008 seznam profesí, u kterých je zjednodušený postup pro získání pracovního povolení. Rovněž Dánsko ohlásilo již určité uvolnění svého trhu práce. Od 1. května 2008 zrušilo Dánsko pracovní povolení pro pracovní pozice, které jsou kryty kolektivními smlouvami.

Od 1.7.2008 otevřela Čechům svůj pracovní trh nově Francie. Již dříve, od 1.11.2007, zcela ustoupilo od přechodných opatření na volný pohyb pracovníků Lucembursko, ve vztahu k členským zemím, které do EU vstoupily 1.5.2004. Ostatní státy EU-15 přechodná opatření neaplikují.

Mezi osmi novými členskými státy EU byly národní pracovní trhy **pro občany EU-8 ihned zpřístupněny**. Konkrétně to znamená, že občané ČR se mohou od 1.5.2004 volně ucházet o práci v Polsku, Slovinsku, Slovensku, Maďarsku, Litvě, Lotyšsku a Estonsku. Bez omezení mají občané ČR přístup rovněž na kyperský pracovní trh a Malta uplatňuje systém automaticky vydávaných pracovních povolení.

### Postupné uvolňování trhu práce pro české občany v zemích EU-27, stav k 1.8.2008

stát EU	přechodná opatření	poznámka
Belgie	ANO	částečné uvolnění pro nedostatkové profese od 30.4.2006, od listopadu 2006 další uvolnění
Bulharsko	NE	
Dánsko	ANO	zjednodušení administrativních procedur od července 2006, od 1.5.2008, pokud je daná pracovní pozice krytá kolektivní smlouvou, nežádá se o pracovní povolení.
Estonsko	NE	
Finsko	NE	ukončení k 30.4.2006
Francie	NE	od 1.7.2008 zrušení požadavku pracovních povolení
Irsko	NE	od počátku neuplatňuje (pro EU-8 -systém povinné registrace)
Island	NE	neuplatňuje od 30.4.2006
Itálie	NE	PO zrušena od května 2006
Kypr	NE	od počátku neuplatňuje
Lichtenštejnsko	ANO	uplatňuje vůči českým občanům přechodné období týkající se pohybu osob a přístupu na trh práce; na občany ČR se vztahuje nařízení 1408/71 a 574/72
Lucembursko	NE	PO zrušena s účinností od 1.11.2007
Litva	NE	
Lotyšsko	NE	od počátku neuplatňuje
Maďarsko	NE	
Malta	ANO	uplatňuje systém automaticky vydávaných pracovních povolení s účinností od 1.11.2007 uvolněn pracovní trh pro určené profese a absolventy německých VŠ; od 1.1.2009 bude zrušen test komunitární preference u absolventů českých VŠ
Nizozemsko	NE	od 1.5.2007 neuplatňuje
Polsko	NE	
Portugalsko	NE	neuplatňuje od 30.4.2005
Rakousko	ANO	od 1.1.2008 vydán seznam profesí, pro které je zjednodušený postup pro získání povolení
Rumunsko	NE	
Řecko	NE	
Slovensko	NE	
Slovinsko	NE	
Španělsko	NE	neuplatňuje od 30.4.2005
Švédsko	NE	od počátku neuplatňuje
Velká Británie	NE	od počátku neuplatňuje (pro EU-8 - systém povinné registrace)

**Příloha č. 2****Stručná charakteristika zahraniční pracovní migrace  
oslovených respondentů po návratu do ČR  
(kvalitativní šetření 2008)****Respondent č. 1 - Ing. ČZU - fakulta dřevařská**

Do zahraničí vycestoval bez praxe po absolvování VŠ, měl předchozí zkušenost z brigády ve Velké Británii. Důvodem bylo vydělat si peníze, poznat Irsko a zdokonalit se v cizím jazyce. Vykonával práce s nižší kvalifikací, kde dosáhl pracovního postupu. Pak změnil zaměstnavatele, protože chtěl praxi ve svém oboru - pracoval jako truhlář, což byla sice práce v oboru, avšak neodpovídající jeho vysokoškolskému vzdělání. Po návratu se obtížně adaptuje na jednání ze strany úřadů, ale i při absolvování výběrových pohovorů - na rozdíl od Irska s ním nejednají jako s rovnocenným partnerem. Pobyt v Irsku jeho kariéru přerušil, protože nepracoval na pozici odpovídající jeho vzdělání. Přínosem práce a pobytu v zahraničí je zdokonalení anglického jazyka, získání nadhledu a odstupu, schopnost pracovat a prosadit se v cizím prostředí. Pokud by byla odpovídající práce, vycestoval by znovu. Neemigroval by z důvodů emocionálních vazeb k ČR a také proto, že přece jen jako cizinec v zahraničí je určitým způsobem limitován v kariéře i při integraci v soukromém životě.

**Respondentka č. 2 - učitelka angličtiny FF UK**

Měla poměrně bohaté zkušenosti s cestováním. Motivace pro práci v zahraničí byla finanční, zdokonalení se v angličtině, poznání Irska. V zahraničí pracovala jako učitelka, tj. v oboru, ve kterém působila před odjezdem z ČR. Dobře se uplatnila. Přínosem je zdokonalení se v anglickém jazyce, posílení sebevědomí, větší samostatnost. Po návratu se špatně adaptuje na byrokracii a nechotu úředníků podpořit občany při vyřizování záležitostí na úřadech. V této oblasti byli v Irsku úředníci vstřícní a ochotní. Pobyt v zahraničí byl výhodou při hledání a získání zaměstnání. Zaměstnavatel zatím neoceňuje její zkušenosti, avšak studenti, které učí, pozitivně hodnotí její způsob výuky a důraz na praktické znalosti AJ. Po návratu se v jejím oboru zvýšila konkurence a z tohoto důvodu se i snížily platy/odměna za práci. Hlavním důvodem pro návrat byla potřeba vrátit se domů. Neemigrovala by z ČR, vzhledem ke zdejšímu kulturnímu prostředí, rodině a přátelům.

**Respondent č. 3 - Ing. ČZU**

Do Velké Británie odcestoval kvůli penězům, jazykovým znalostem a poznání cizího státu. Předtím již pracoval v Americe. Ve Velké Británii vykonával práci číšníka, tj. pracoval mimo svůj obor a neuplatnil svoji vysokoškolskou kvalifikaci. V cizině pobýval s partnerkou, což mu usnadnilo adaptaci. Po návratu se snížila jeho životní úroveň - vyšší podíl nákladů na živobytí ve srovnání s příjmem. Zkušenost z pobytu a práce v zahraničí mu usnadnila získání zaměstnání ve státní správě. Zlepšil si znalost angličtiny, získal přehled a nadhled nad problémy. Chyběl mu domov, kultura v ČR. Uvědomil si, že jako cizinec by to měl v zahraničí náročnější a obtížnější než místní občané. Připadá mu, že život v zahraničí není tak stresový jako v ČR, lidé více dokáží vyrovnat pracovní a soukromý život. O trvalém pobytu v zahraničí neuvažuje, na návrat do ČR se již těšil.

#### **Respondent č. 4 - Ing. VŠE , manager nákupu**

Do Irska odcestoval kvůli získání pracovních zkušeností a lepšímu výdělků. Za sebou měl již roční pobyt ve Velké Británii a půlroční pobyt ve Španělsku. Do Irska vycestoval společně s manželkou, která jej podporovala. Vykonával práci odpovídající své kvalifikaci. Za přínos považuje získání nových pracovních zkušeností a metod práce, získání nadhledu nad problémy, schopnost pracovat ve stresu, organizaci a plánování práce, včetně jednání s lidmi. Nejhůře se po návratu adaptoval na jednání na úřadech, kde je v ČR občan v nerovnocenném postavení. Zjistil, že došlo k určitému pozitivnímu posunu, avšak úroveň personálního řízení a řízení obecně není v ČR na takové úrovni jako v zahraničí. Vadí mu nevraživost mezi lidmi, agresivita, nedodržování určitých standardů chování a jednání. Jeho kariéra byla prací a pobytem v zahraničí přerušena, avšak během 3 let se mu podařilo v ní pokračovat. Důvodem k tomu, že v zahraničí s manželkou nezůstal, třebaže o tom vážně uvažoval, byl záměr pořídit si děti a vztah k domovu, příbuzným a známým.

#### **Respondentka č. 5 - Mgr. FF UK, sociální pedagogika**

Důvodem pro odchod do Velké Británie bylo získat pracovní zkušenosti v oboru své kvalifikace - péče o lidi se zdravotním a mentálním postižením. Pracovala jako osobní asistentka, kde mohla využít svoji kvalifikaci jen částečně, postoupila i na pozici koordinátorky projektů. Návrat po 3 letech a adaptace byla obtížná - kontakty s přáteli byly oslabeny. Na druhé straně získala cenné praktické zkušenosti z přístupu a práci s lidmi se zdravotním a mentálním postižením, zdokonalila se v AJ. Měla nabídky na práci v ČR, kde by mohla uplatnit své zkušenosti, avšak finanční odměňování bylo velice nízké - v Británii je tato práce lépe placená než zde. Naučila se pracovat a žít v multikulturním prostředí, což jí vyhovuje. Z tohoto důvodu přijala práci asistentky v mezinárodní škole, kde může částečně uplatnit i svoji kvalifikaci a je v multikulturním prostředí. Vláda by měla lépe platit pracovníky v neziskové sféře. Pokud by to bylo možné, znovu by odjela pracovat do zahraničí, avšak o trvalé migraci neuvažuje.

#### **Respondentka č. 6 - Ing. VŠE, reality**

Do Španělska odcestovala kvůli penězům, zdokonalení se v jazyce a získání pracovních zkušeností. To se naplnilo. Při srovnání pracovního prostředí konstatuje, že v zahraničí není tolik stresu jako v ČR. Úředníci jednají s občany jako se zákazníky, jsou k nim vstřícní a nápomocní - to byl největší problém po návratu do ČR. Ve Španělsku je pak zcela jiný životní styl, také klima a moře vytváří jiné podmínky k životu. Pracovala ve svém oboru, prosadila se a byla úspěšná. V ČR mezitím došlo k pozitivnímu vývoji - zvýšily se platy. Přesto je život v ČR stresující, pracovní život převažuje nad soukromím. Důvod návratu do ČR byly problémy se získáním víza. Ráda by zahraniční pobyt zopakovala, kde chce žít trvale, zatím neví.

#### **Respondent č. 7 - hotelová škola, vrchní číšník**

Do Itálie odcestoval kvůli penězům, pracoval v hotelu na hranicích mezi Rakouskem a Švýcarskem. Měl rodinu - těšil se, že si vydělá peníze, obával se, zda se mu nerozpadne rodina a zda se dokáže přizpůsobit práci a životu v zahraničí. Po návratu mu vadí nepořádek, kriminalita v Praze - v zahraničí se nestane, aby se na hlavní třídě povalovali bezdomovci. Zvýšila se konkurence - je mnoho restaurací. Ve své profesi využívá jazykové znalosti. Zahraniční praxe nebyla v době jeho návratu ničím neobvyklým, je to již standard. Uvažoval o trvalé emigraci, ale uvědomil si, že jako cizinec by měl vždycky život a práci o něco obtížnější než místní občan.

**Respondentka č. 8 - dokončuje studium VŠE, politologie a mezinárodní vztahy**

Před prací v Německu měla zkušenosti z pobytu v Kanadě. Do Německa původně vyjela na stipendium, s cílem napsat diplomovou práci. V zemi se jí zalíbilo a chtěla tam ještě zůstat. Při nabídce zaměstnání zůstala v Německu 12 měsíců. Kromě pracovních zkušeností a zdokonalení se v jazyce, získala sebevědomí, že se o sebe dokáže postarat. Po návratu do ČR se nejhůře adaptuje na podmínky práce - nedodržení slova, nesplnění slibů, chaos. Doma ji vadí především neprofesionalita řízení. Ani v zahraniční firmě, kde v ČR působí, se neuplatňuje styl řízení a firemní kultura, obvyklá v Německu. Kvůli vyšší kultivovanosti chování a jednání lidí uvažuje, že by pracovala a žila v zahraničí trvale.

**Respondent č. 9 - Ing. IT**

Na Bermudy odcestoval kvůli získání pracovních zkušeností s novými technologiemi i řešením problémů. Zahraniční pobyt mu to umožnil - vykonával práci SW inženýra zhruba na stejné úrovni jako v ČR. Poznal nové technologie ve svém oboru a získal pracovní zkušenosti z jiné kultury. Tyto zkušenosti mu pomohly při budování kariéry v ČR, kdy nastoupil do významné globální společnosti. Pokud by měl vhodnou příležitost, pracoval by v zahraničí po určitou dobu, avšak ne na trvalo - nemohl by trvale změnit kulturní prostředí.

**Respondentka č. 10 - Ph.D. mikrobiologie, ČAV**

Do Francie odcestovala pro poznání jiného pracovního prostředí a inspiraci pro vlastní práci. Naučila se dobře francouzsky a získala zkušenosti, jak se vypořádat s běžnými problémy života v cizí zemi (založení účtu, sehnání bydlení atd.). Po návratu se na svém původním pracovišti adaptovala rychle - po dobu jejího pobytu v zahraničí se zlepšily platy vědeckých pracovníků, ale stále neumožňují takový životní standard jako u vědeckých pracovníků ve Francii. Zlepšilo se i financování vědy díky různým grantům, takže podmínky pro vědeckou práci v oboru mikrobiologie hodnotí jako srovnatelné. Váží si přístupu svých nadřízených a kolegů - oceňuje přátelskou pracovní atmosféru, kterou považuje za důležitou pro svoji práci. Jedním z důvodů k návratu do ČR byla snaha stabilizovat i svoji osobní situaci a založit rodinu. Příště by do zahraničí odjela na tak dlouhou dobu (celkem 3,5 roku) pouze s partnerem. O trvalém pobytu v zahraničí neuvažuje.

**Respondent č. 11 - Ing. VŠE**

Důvodem odchodu do zahraničí (Kanárské ostrovy) byla v té době zajímavá pracovní a finanční nabídka a lákavé místo výkonu práce. V té době byl již ženatý, manželka zůstala v ČR. Odloučení od rodiny bylo hlavním důvodem, proč se vrátit. Práce a pobyt v zahraničí urychlily jeho kariéru v ČR - nastoupil do stejné firmy, pro kterou 2 roky pracoval na Kanárských ostrovech. Vydělal peníze, získal pracovní zkušenosti, odstup od problémů a nadhled, získal zkušenosti z mezinárodního prostředí. Asi po pěti měsících pobytu v zahraničí o trvalé emigraci uvažoval; manželka však byla proti, má silné vazby na rodinu. Při návratu jej nepříjemně překvapil nárůst životních nákladů, především zvýšení nákladů na bydlení. V současné době o práci a životě v zahraničí již neuvažuje.

### **Respondent č. 12 - Ing. softwarový architekt**

Do Velké Británie vycestoval po cca 17leté praxi v ČR. V Anglii pracoval na stejné pozici jako v ČR. Zkušenosti se zahraničím měl pouze v rámci služebních cest; vycestoval společně s rodinou. Profesionální růst v Anglii byl podle jeho slov obrovský, přínosem byla především práce v globální firmě. Důvodem odchodu z ČR bylo kromě získání pracovních zkušeností a poznání Anglie a života v ní umožnit 2 synům studovat na střední škole v zahraničí a zdokonalit se v AJ. Po návratu se obtížně adaptoval na nekorektní jednání a chování českých spoluobčanů, stres v pracovním životě i soukromí. Nové pracovní zkušenosti plně uplatňuje na stávající pozici. Vzhledem k věku by již podobný zahraniční pobyt nehodlal opakovat - má široké možnosti pracovního uplatnění v ČR, trvalá migrace nepřichází v úvahu.

### **Respondent č. 13 - Ph.D. mikrobiologie, ČAV**

Do zahraničí vycestoval v rámci doktorandského studia, chtěl získat zahraniční zkušenosti, dodělat si Ph.D., ale také si vydělat peníze. Přínosem bylo, že se naučil nové postupy, zdokonalil se v anglickém jazyce, dodělal práci na projektech a připravil publikaci výsledků práce v USA. Byl tam se svou partnerkou, která pracuje v oboru, což byla velká podpora pro život v USA. Po návratu do ČR byla adaptace na pracovišti snadná - ústav přesídlil do nově vybudované budovy, kde je špičkové vybavení, změnil se přístup k řešení vědeckých problémů - diskuse mezi vědeckými pracovníky, spolupráce. Došlo i ke zlepšení platů a odměňování. V současné době nemá důvod pracovat v zahraničí vzhledem k dobrým podmínkám pro práci v ČR. Kromě toho má rodinu s malým dítětem, nechtěl by být od ní odloučen. O dlouhodobé práci a pobytu v zahraničí již neuvažuje, pokud zůstanou zachovány stávající podmínky pro práci a odměňování.

### **Respondent č. 14 - Ph.D. IT akademická sféra, základní výzkum**

Do zahraničí vycestoval v rámci postdoktorandského studia na základě grantu univerzity v Hamiltonu, Kanada. Chtěl získat zahraniční zkušenosti, poznat Kanadu, zdokonalit se v jazyce. Přínosem bylo, že se naučil nové postupy, zdokonalil se v anglickém jazyce, navázal osobní spolupráci s jinými vědci, publikoval výsledky své práce. Po návratu do ČR byla adaptace na pracovišti obtížná - v ČR jsou vysoké administrativní nároky při získávání a realizaci grantů, chybí finanční prostředky na odměňování vědeckých pracovníků, kteří nejsou z platu od univerzity existenčně zajištěni a musí si hledat možnosti příjmu, což omezuje jejich kapacitu pro vědeckou práci. Pracují pod mnohem větším stresem než v Kanadě. O trvalé práci a pobytu v zahraničí uvažoval především z důvodů lepších finančních i organizačních podmínek pro vědeckou práci, bariérou byly odlišné socio-kulturní podmínky; ztráta přátel, ale i nemožnost zvládnout AJ tak jako rodilý mluvčí ho přimělo k návratu do země. Sám emigrovat nehodlá, ale nediví se lidem, kteří to učiní.

### **Respondent č. 15 - MUDr. stomatolog, soukromá praxe**

Do Irska vycestoval po ústní domluvě s majitelem zubařských praxí. Po příjezdu nebyla připravena smlouva, neměl k dispozici zdravotní sestru, dostal jinou práci než mu byla slíbena. Zejména práce bez zdravotní sestry bylo velké právní riziko, proto nakonec odjel předčasně. Dalším důvodem pro předčasný návrat do ČR bylo, že měl doma zavedenou soukromou praxi. Přes neseriózní jednání zahraničního zaměstnavatele pobytu v zahraničí nelituje, byla to pro něj podle vlastních slov obrovská zkušenost.



---

Pobyt v Irsku jej obohatil o nové poznatky výkonu jeho oboru a srovnání českých a zahraničních podmínek ve zdravotnictví. Vzhledem ke své praxi v ČR (kterou pouze dočasně přenechal kolegyni), nikdy o trvalé emigraci neuvažoval.

#### **Respondent č. 16 - MUDr. anesteziolog**

Hlavním důvodem pro práci v zahraničí bylo vydělat si peníze. V SRN ocenili jeho odbornou kvalifikaci, při přijetí jim nevadilo, že neumí dostatečně německy, preferovali odbornost před znalostí jazyka. Pracoval tam 4 roky, využíval přeshraniční dojíždění (pendlérství) do Saska; tím měl možnost pravidelně víkendově navštěvovat rodinu a zůstat v kontaktu se zdejším prostředím. Po odborné stránce byl dobře kvalifikován již před odjezdem, v ČR složeny dvě atestace. V Německu se naučil znát svoji cenu. Po návratu do ČR nastoupil do soukromé nemocnice, která se specializuje pouze na určité výkony; mohla a byla ochotna zaplatit mu plat, který je v rámci ČR vysoce nadprůměrný a ve státní nemocnici by jej nikdy nezískal. Po návratu byl několikrát kontaktován, aby se do SRN vrátil, ale zatím to odmítá; díky práci v SRN je finančně zabezpečen a jiný důvod k migraci t.č. nemá.

#### **Respondent č. 17 - MUDr. urolog**

Do Austrálie vycestoval na 14 měsíců na základě spolupráce jejich kliniky, jednalo se o pevnou smlouvu, a proto nemohl zůstat déle. Chtěl získat zahraniční zkušenosti ve svém oboru, zdokonalit se v jazyce a poznat práci v nemocnici v jiném prostředí. Přínosem bylo, že se naučil nové postupy, zdokonalil se v anglickém jazyce, získal zkušenosti s prací ve veřejném i privátním sektoru. Po návratu do ČR je jeho adaptace na pracovišti obtížná - na lékaře v nemocnici jsou kladeny vysoké požadavky na čas, jsou pod velkým stresem, vzhledem k nedostatku středního personálu musí vykonávat i nekvalifikovanou práci. Domnívá se, že plat lékařů v ČR je nízký a neodpovídá vysokým kvalifikačním a časovým nárokům (velký objem přesčasových hodin). Se situací v českém zdravotnictví je silně nespokojen. O trvalé práci a pobytu v zahraničí uvažuje z důvodů lepších finančních i organizačních podmínek. V současné době tuto variantu reálně zvažuje.

## Příloha č. 3

### Zkušenosti hornorakouských zaměstnavatelů s kvalifikovanými migranty z ČR

Součástí terénního šetření výzkumného projektu byly i rozhovory se třemi hornorakouskými podnikateli z branží postižených nedostatkem kvalifikovaných pracovních sil. Oslovení majitelé středně velkých firem hovořili o svých zkušenostech se zaměstnáváním českých řemeslníků následujících profesí:

1. malíř, lakýrník, natěrač, fasádník, štukatér
2. zámečnick, truhlář
3. svářeč, technik, strojní a stavební zámečnick

Dotazy zaměstnavatelů směřovaly k získání poznatků o postupu při hledání českých řemeslníků a průběhu vyřizování žádostí o pracovní povolení, předmětem zájmu bylo i subjektivní ohodnocení odborných znalostí a dovedností českých zaměstnanců ve srovnání s rakouskými, jejich jazykového vybavení, flexibility, mobility, pracovních výkonů, morálky a spolupráce řemeslníků z obou zemí. Podnikatelé též vyjádřili svůj postoj k zaměstnávání pracovní síly z České republiky v budoucnosti.

Z výsledků rozhovorů vyplynulo, že všechny tři podniky bojují s akutním nedostatkem kvalifikovaných pracovníků. Podle slov jejich majitelů je stále těžší najít jak na rakouském, tak na českém trhu práce osoby vyučené v požadovaných oborech. Dva ze zaměstnavatelů, kteří založili pobočky i v České republice, jsou proto nuceni přijímat řemeslníky ze zahraničí, především ze Slovenska.

Vzhledem k obdobné situaci na rakouském trhu práce bylo dle vyjádření dotazovaných relativně snadné získat pro české zaměstnance s odbornou kvalifikací pracovní povolení. Překvapivá je i poměrně krátká, v průměru 2-3týdenní čekací doba na vyřízení žádosti, v případě příhraničních pendlerů trvá vydání pracovního povolení pouhý týden. Přestože by se podnikatelé i nadále nebránili zaměstnávání českých řemeslníků, nedělají si o jejich získání přílišné iluze a předpokládají, že hledání kvalifikovaných pracovníků bude v příštích letech ještě obtížnější.

Majitel výrobního podniku v blízkosti hraničního přechodu mezi Horním Rakouskem a jižními Čechami pokládá sídlo v tomto regionu za velkou výhodu. Přestože je nabídka pracovní síly v oboru truhlář a zámečnick v sousedním českokrumlovském a českobudějovickém regionu skromná, atraktivní platové podmínky a malá vzdálenost přilákaly firmě již 10 denních pendlerů. Také ostatní podnikatelé sázejí při hledání kvalifikovaných uchazečů na motivaci ve formě vyššího výdělku.

Kvalitu odborných znalostí a dovedností, pracovní výkon i morálku svých českých zaměstnanců pokládají dotázaní majitelé firem za uspokojivou a srovnatelnou se standardem rakouských řemeslníků. Nejvíce oceňují snahu Čechů rychle se zařadit do pracovního procesu. Co se týče otázky fluktuace, čeští pracovníci nemění zaměstnání častěji než rakouští. Výjimkou nejsou ani pracovní migranti, kteří přišli na začátku devadesátých let a setrvávají v pracovním poměru do současnosti.

Ve svých výpovědích se podnikatelé shodují, že jednu ze slabých stránek českých řemeslníků představuje malá flexibilita. Problémem pro zaměstnance z ČR

bývá změna navyklých pracovních postupů, efektivní a racionální myšlení, ale například také zakázkami podmíněné výchylky v pracovní době, které jsou rakouskými zaměstnanci přijímány se samozřejmostí.

V Rakousku bývá českým pracovníkům všeobecně přisuzována nedostatečná mobilita. S tímto názorem se ztotožňují i oslovení zaměstnavatelé a jmenují v této souvislosti silnou vazbu Čechů k domovu a nechuť dojíždět do vzdálenějších pracovišť. Pružnost a „západnější“ přístup k práci je pozorován spíše u mladší generace.

I když většina zaměstnanců z ČR při příchodu prakticky neovládala německý jazyk, v krátké době si potřebné jazykové znalosti osvojila. V žádné z firem nedošlo k vážnějším komunikačním problémům a také spolupráci s rakouskými kolegy označují jejich nadřízení jako bezproblémovou. Počáteční obavy Rakušanů o svá pracovní místa se rozptýlily po zjištění, že kvalifikovaní řemeslníci z Čech nejsou přijímáni jako náhrada za rakouské zaměstnance, nýbrž jako potřebná pracovní síla. Výjimkou nejsou ani mimopracovní kontakty, například návštěvy Rakušanů u svých kolegů v Čechách.

Z provedených rozhovorů vyplývá, že majitelé hornorakouských podniků mají se zaměstnáváním českých kvalifikovaných pracovníků vesměs pozitivní zkušenosti. Přestože i v budoucnu budou řemeslníci z ČR vítanou pracovní silou, neočekávají podnikatelé ani po zavedení volného pohybu na rakouském trhu práci jejich příliv. Jako důvody uvádějí rostoucí nedostatek uchazečů o zaměstnání s odpovídající kvalifikací, snižování výdělkového odstupů a v důsledku pak ztrátu motivace k dojíždění za prací do Rakouska.

Skutečnost, že v Rakousku i ČR chybí kvalifikovaní pracovníci v prakticky totožných oborech, vede k zamyšlení nad možnostmi společných řešení. Bilaterální spolupráce by mohla přispět k dosažení zlepšení neutěšené situace na trhu práce v obou zemích a zároveň k redukci potřeby řemeslníků z třetích zemí.

Doporučení k překonání dlouhodobého nedostatku kvalifikovaných pracovních sil s vedlejším efektem zvýšení odbornosti pracovníků jsou:

- bilaterální vzdělávací projekty,
- zavedení nebyrokratické výměny praktikantů a odborných pracovníků (za účelem poznání jiných pracovních postupů, technologií atd.),
- systematická motivace mládeže k nástupu do požadovaných učebních oborů, zavedení bilaterální teoretické a praktické výuky, umožňující práceschopnost v obou zemích,
- podpora podniků při osídlení českých a rakouských příhraničních regionů a regionů s vysokou nezaměstnaností.