

**Působení fenoménu brain drain v ČR
a výdělková motivace odborníků
k práci v zahraničí**

Vavrečková Jana
Baštýř Ivo

VÚPSV, v.v.i. Praha
2009

Publikace byla schválena ediční vědeckou 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)
Ing. Jan Molek, CSc. (JU, České Budějovice)

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.
Praha 2, Palackého náměstí 4
jako svou 399. publikaci
Vyšlo v roce 2009, 1. vydání, počet stran 73
Tisk: VÚPSV, v.v.i.

Recenze: doc. Ing. Emilie Kalínská, CSc. (VŠE)
RNDr. Tomáš Kostecký, CSc. (Sociologický ústav AV ČR)

ISBN 978-80-7416-049-3
978-80-7416-050-9 (angl. verze)

<http://www.vupsv.cz>

Abstrakt

Brain drain fenomén je spojován především s migrací z rozvíjejících se zemí do zemí méně rozvinutých, ale představení tohoto fenoménu má význam i pro země relativně vyspělé, ke kterým se řadí i Česká republika. Volný pohyb pracovních sil v rámci EU a lukrativní imigrační programy řady členských zemí mohou vyvolat značný odliv vysoce kvalifikovaných českých pracovních sil do zahraničí s negativním dopadem na řadu domácích odvětví. Cílem práce je ověřit rozsah působení fenoménu brain drain v ČR a jeho podmíněnosti. Těžiště práce tvoří dotazníková šetření migračních postojů čtyř vytipovaných migračně rizikových skupin odborníků; jedná o lékaře, IT/ICT specialisty, technické inženýry z podnikatelského výzkumu a studující doktorandy. Výsledky čtyř dotazníkových průzkumů jsou analyzovány ve vztahu k šetření migračních postojů celkové české populace i z hlediska rozdílů migračního sklonu jednotlivých skupin odborníků navzájem. Nedílnou součástí práce je analýza příjmové motivace pro práci českých odborníků v zahraničí, kde je porovnáván diferencíál mezi výdělků sledovaných odborníků v České republice, Německu, Rakousku, Velké Británii a Irsku a na základě toho odvozena intenzita výdělkové stimulace pro práci v zahraničí. Práce je doplněna statistickou analýzou vývoje počtu sledovaných odborníků na českém trhu práce.

Klíčová slova: zahraniční pracovní migrace, terciárně vzdělaní odborníci, lékaři, IT/ICT specialisté, doktorandi, vývojáři z podnikatelského sektoru, postoje k zahraniční migraci, výdělková úroveň.

Abstract

The brain drain phenomenon is mainly associated with migration from developing countries to less developed countries, but this phenomenon is also significant for relatively developed countries, among them the Czech Republic. The free movement of labour within the EU and lucrative immigration programmes operated by a number of member states can encourage a considerable exodus of highly qualified Czech labour, with a negative impact on a number of sectors of the Czech economy. The aim of this study is to scrutinise the extent of human capital flight from the Czech Republic and its contributing factors. The core of the work draws on a questionnaire-based survey of the migration attitudes of four groups of experts identified as being susceptible to migration; these groups are doctors, IT/ICT specialists, technical engineers from corporate research and development and doctorate students. The results of the four questionnaires are analysed in relation to a survey of the migration attitudes of the Czech population as a whole and from the perspective of differences between the groups of experts in their inclination to migrate. Another integral part of the work is an analysis of the income motivation for Czech experts to work abroad, where the differential between the earnings of the experts under scrutiny in the Czech Republic, Germany, Austria, Great Britain and Ireland is compared as the basis for a deduction of the intensity of the earnings stimulation to work abroad. The work is complemented by a statistical analysis of the development of the number of the experts under scrutiny on the Czech labour market.

Key words: international labour migration, experts with tertiary education, doctors, IT/ICT specialists, doctorate students, private sector developers, attitudes to migration, earnings level.

Obsah

Úvod	7
Část první	
Fenomén brain drain a intenzita jeho působení v ČR	8
1. Stručná teoretická analýza fenoménu „brain drain“, jeho rozsah a důsledky	8
1.1 Rozsah fenoménu brain drain	9
1.2 Podmíněnosti a dopady fenoménu brain drain	10
1.2.1 Remittance	10
1.2.2 Reemigrace	11
1.2.3 Pozitivní efekty vytvořených sítí	12
2. Cíle a metodologické přístupy řešeného problému	14
2.1 Cíle řešení	14
2.2 Metodologie řešení	14
2.2.1 Kvantitativní přístupy řešení	14
2.2.2 Kvalitativní metody řešení	17
3. Výsledky šetření	18
Část druhá	
Výdělková motivace odborníků k migraci za prací do zahraničí	27
1. Teoretické přístupy k výdělkové (příjmové) motivaci za prací do zahraničí	27
1.1 Základní přístupy	27
1.2 Typy pracovní migrace, výdělkové charakteristiky utvářející motivaci k migraci	29
1.3 Odbornost pracovníků, motivy a intenzita migrace	30
2. Metodologie porovnávání výdělkových vztahů mezi státy; získávání informací a postup analýzy	32
2.1 Základní přístupy	32
2.2 Konkrétní postup analýzy, získání informací	33
3. Výsledky analýz vztahů výdělků vybraných skupin odborníků v ČR a státech EU ..	37
3.1 Analýza vztahů průměrných výdělků za národní ekonomiky mezi ČR, Německem, Rakouskem, Irskem a V. Británií v letech 2000, 2006 a 2007	37
3.2 Výdělková motivace vybraných skupin odborníků k migraci za prací do zahraničí	42
Část třetí	
Statistické analýzy migračně rizikových skupin odborníků	46
1. Lékaři a zubní lékaři	46
2. Odborníci s terciárním vzděláním v oboru informačních technologií	50
3. Odborníci s terciárním strojírenským vzděláním	52
4. Odborníci v oblasti výzkumu a vývoje	54
Shrnutí a závěry	56
Literatura	59
Přílohy	
Příloha č. 1	65
Příloha č. 2	69

Úvod

Evropská unie stojí před únikem mozků do zámoří (nejčastěji do USA, případně jiných zaoceánských zemí). Nové členské státy se zase obávají odchodu „těch nejlepších“ do bohatších zemí Unie. Možnosti pracovního uplatnění českých občanů v zemích „staré patnáctky“ se výrazně zlepšily a čeští pracovníci mohou dnes pracovat, kromě dvou sousedních států, prakticky ve všech zemích EU. Čeští odborníci (např. lékaři, IT specialisté, vědci atd.) měli snadnější přístup na trh práce v ekonomicky vyspělé Evropě už v době trvání přechodných opatření k omezení volného pohybu pracovních sil, po jejich přehodnocení je získání zaměstnání v zemích EU téměř bezproblémové.

Otázky spojené se zahraniční pracovní migrací vysoce kvalifikovaných odborníků („brain drain“ - „odliv mozků“) ze zdrojových států do cílových zemí jsou předmětem dlouhodobých analýz a diskuzí odborných, vědeckých a politických představitelů obou skupin států. Analyzují se ztráty a zisky pro zdrojové (mateřské) státy (např. rozsah nákladů na výchovu, vlivy opětných převodů finančních prostředků, předávané znalosti a know-how apod.) i vlivy na hospodářský vzestup a posílení konkurenceschopnosti cílových zemí v důsledku migrace vysoce kvalifikovaných (např. rozsah reemigrace, vliv migračních sítí na oba typy států atd.). Předmětem teoretických a empirických výzkumů jsou rovněž otázky spojené s úlohou výdělkové motivace k zahraniční migraci odborníků, její důsledky a limity.

Předložená práce vychází z výsledků grantového výzkumného projektu „Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí, řešeného v letech 2004-2008 ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV, v.v.i.) Praha a analyzuje vybrané, základní poznatky řešení této problematiky.

Obsahově je studie členěna na dva základní tematické okruhy. Na jedné straně (na základě terénních dotazníkových průzkumů) zjišťuje míru rizika odchodu terciárně vzdělaných odborníků z ČR, na druhé straně dokládá stupeň jejich finanční (výdělkové) motivace k tomuto rozhodnutí. Sledovány jsou následující migračně rizikové skupiny - lékaři, IT odborníci, představitelé vědy a (základního) výzkumu a reprezentanti aplikovaného výzkumu. Text je doplněn statistickou analýzou stavu a vývoje sledovaných migračně rizikových skupin a dvěma přílohami. Přílohy reflektují vzdělanostní strukturu českého obyvatelstva (vč. vývoje českého terciárního vzdělání v období 2000 až 2012) a seznamují čtenáře s vybranými poznatky kvalitativního šetření českých terciárně vzdělaných odborníků po jejich návratu z dlouhodobého zahraničního pobytu.

Část první

Fenomén brain drain a intenzita jeho působení v ČR

1. Stručná teoretická analýza fenoménu „brain drain“, jeho rozsah a důsledky¹

Brain drain je spojován především s migrací z rozvíjejících se zemí do zemí rozvinutých, ale představení tohoto konceptu má nesporně význam i pro země vyspělé, ke kterým se řadí i Česká republika. Jde o výzkum vztahů, podmínek a mechanismů, které mají obecnější povahu a jejichž poznání by mohlo do určité míry potenciálně přispět k řešení problémů spjatých s mezinárodní migrací, bez ohledu na zemi nebo region (Drbohlav 2008).

Jeden z možných překladů fenoménu „brain drain“ zní odliv mozků a v literatuře se poprvé objevuje v 50. letech minulého století ve spojitosti s imigrací špičkových vědců do USA ze zemí jako Velká Británie, Kanada nebo bývalý Sovětský svaz. Nyní je tento pojem aplikován v širším pojetí a vystihuje mezinárodní přesun lidského kapitálu (lidé s tzv. terciárním vzděláním² a tomu odpovídajícími znalostmi a dovednostmi) především z rozvíjejícího se do rozvinutého světa (např. Rapoport 2004).

V druhé polovině šedesátých let minulého století byl brain drain posuzován ekonomy na mikroúrovni obvykle spíše pozitivně (viz Grubel, Scott 1966, Johnson 1967 - podle Docquier, Sekkat 2006). Bylo tomu tak proto, že na jedné straně byly potlačovány negativní dopady emigrace vzdělaných a zdůrazňovala se pozitivní role remitancí a dalších zpětných vazeb. Připomínaly se zejména výhody obecných společenských zisků plynoucích z volné migrace na globální úrovni a negativní dopady fenoménu brain drain byly přičítány „nacionalistickým“ a zastaralým názorům na věc (Docquier, Sekkat 2006).

Až během 70. let začíná být brain drain viděn stále více jako ekonomická ztráta, především v souvislosti s vynaloženými a plně nenavrácenými náklady na vzdělání, které vláda zdrojové země do daného migranta investovala. V tomto období začíná výrazně převažovat názor, že emigrace vysoce vzdělaných je pro zdrojové země škodlivá (viz více také Schiff 2005, Docquier, Marfouk 2006, Docquier, Rapoport 2004) s negativním dopadem na ty, kteří ve zdrojových zemích zůstávají. Tento názor zastávalo mnoho prestižních ekonomů (zejména Jagdish Bhagwati). Jinými slovy brain drain představoval situaci, v níž bohaté země bohatnou a naopak chudé chudnou (Bhagwati, Hamada 1974, Bhagwati, Wilson 1989).

Postupně se však v literatuře přiznávají fenoménu „brain drain“ také určité pozitivní rysy a zisky i pro zdrojové země. Tyto zisky plynou především ze zvýšené intenzity obchodu, remitancí emigrantů, nového získání poznatků a dovedností, které přinášejí s sebou reemigranti, a také z přímých zahraničních³ investic plynoucích do

¹ Zpracováno na základě interní studie VÚPSV, v.v.i. „Teoretická analýza fenoménu brain drain“ Drbohlav, D., 2008.

² Většinou definováni jako migranti v ekonomicky aktivním věku mající vyšší než středoškolské vzdělání (Docquier, Marfouk 2006).

³ Za brain drain může být ale považována i situace, kdy vlastně nezávisle na hodnocení emigrace, do dané země intenzivně plyne vysoký počet vzdělaných imigrantů.

zdrojových zemí. Stejně tak se diskutuje efekt tzv. zpětné vazby, kdy úspěchy vzdělaných emigrantů v zahraničí mohou celkově posílit (stimulovat) význam faktoru vzdělání ve zdrojových zemích. V rámci tzv. „nové brain drain“ literatury - tzv. „druhé vlny“ začínající v konci 90. let (viz Mountford 1997, Beine, Docquier, Rapoport 2001, Stark, Helmenstein, Prskawetz 1997, Stark 2004 a více např. v Schiff 2005) se začíná hovořit i o tzv. „**brain gain**“ efektu, ve kterém je obecně negativní ladění daného fenoménu potlačeno - ztráty se „přepočtem“ mění v zisky.

Užívaný je rovněž pojem **brain exchange** (tzv. výměna „mozků“), při němž dochází mezi státy k víceméně reciproční výměně vysoce kvalifikovaných sil. Moderní technologie a rozvoj infrastruktury snížily náklady na cestování a jeho časovou náročnost. Mezinárodní přesuny zaměstnanců v rámci nadnárodních společností mezi zeměmi tvoří významný podíl těchto toků. Mobilita vysoce kvalifikovaných osob a zejména diskutovaný brain exchange je vedle toku zboží, informací a kapitálu typickým projevem internacionalizovaných ekonomik (viz blíže Šatava 2005, Lowell, Findlay 2001).

Charakterickým znakem **brain circulation** (cirkulace „mozků“) je opakovaný pohyb mezi zdrojovou a cílovou zemí. Typickým příkladem dnes mohou být takovéto pohyby uskutečňované čínskými špičkovými specialisty, kteří vystudovali v USA, úspěšně tam také započali svojí profesní dráhu, nyní se vracejí s kapitálem zpět do Číny, kde rozvíjejí své podnikatelské aktivity, přičemž intenzivně využívají svých kontaktů v USA (viz též např. Šatava 2005).⁴

1.1 Rozsah fenoménu brain drain

Počty mezinárodních migrantů se v poslední době významně zvětšují. Např. mezi roky 1990 a 2000 se jejich počet zvýšil ze 154 na 175 milionů. Akcelerace pokračuje, neboť v období 2000 až 2005 přibylo dalších 16 milionů (nárůst na celkových 191 milionů), odhad současného počtu mezinárodních migrantů se pohybuje kolem 200 milionů (Docquier, Sekkat 2006, International 2006). Jejich rozložení je však velmi nerovnoměrné. Tři čtvrtiny všech migrantů žilo v roce 2005 pouze ve 28 zemích světa, přičemž každý pátý migrant žije v USA. Celkově žije téměř 60 % mezinárodních migrantů ve vyspělých bohatých zemích (International 2006).

Migranti s terciárním vzděláním představují velmi významný prvek v celkové mozaice migračních pohybů a typů. V 90. letech minulého století reprezentovali ve vyspělých zemích OECD téměř polovinu nárůstu počtu mezinárodních migrantů nad 25 let věku; každý šestý z deseti vysoce vzdělaných migrantů žijících v zemích OECD přišel v roce 2000 z rozvojových zemí (International 2006). Docquier, Marfouk (2006) odhadují na základě dat cenzů z různých zemí mimo OECD, že kolem 90 % vysoce vzdělaných imigrantů žije v jedné ze 30 bohatých zemí OECD.

Mnozí upozorňují na to, že **trend vystěhování vzdělaných z rozvojových zemí do zemí rozvinutých se v čase zintenzivňuje**. Schiff (2005 - podle Docquier, Hillel 2004) uvádí, že počet migrantů pobývajících v zemích OECD se v období 1990 až 2000 zvýšil o 50 %, přičemž však **nárůst vzdělaných migrantů byl 2,5krát vyšší než migrantů málo vzdělaných** (70 % versus 28 %).

Po rozšíření Evropské unie se stále častěji diskutuje o odchodu vysokokvalifikovaných odborníků z nových členských zemí do států „staré“ Evropy. Existují

⁴ Kolem klíčového pojmu „brain drain“ se vytvořila ještě řada dalších podmnožin výrazů, jejichž podstatou se nebudeme zabývat, neboť to přesahuje rámec tohoto příspěvku.

obavy, že odchod nejkvalifikovanějších odborníků může vážně ochromit potenciál hospodářského růstu v nových zemích EU.

Trend vystěhovávání vzdělaných/kvalifikovaných ze zemí méně rozvinutých do zemí ekonomicky vyspělých začíná být ještě více **posilován migračními politikami mnohých zemí EU**. Ty se začaly systematictěji zabývat výběrem a nábořem cizí kvalifikované pracovní síly a vytvářely speciální koncepty (programy) pro přilákání žádaných, v dané zemi nedostatkových odborníků. Řadu nabídkových programů pro vzdělané migranty nabízí Velká Británie, Irsko, Německo a další. Podle Svazu německých zaměstnavatelů chybí např. jenom v oboru lékařské techniky a technologie optiky 20 000 kvalifikovaných pracovních sil a Svaz německých inženýrů upozorňuje na skutečnost, že v SRN chybí ročně 15 000 technických inženýrů (VDI 2005). Všeobecně známý je oborově zaměřený program německé spolkové vlády určený pro odborníky z informačních technologií. V tomto kontextu lze však uvést i Českou republiku a její pilotní projekt "Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků". V tomto případě je však spíše důležitý zvolený proaktivní přístup než samotný efekt tohoto programu. Ten je z hlediska počtu získaných imigrantů marginální (k 1.5.2008 1 035 účastníků).

O rozsahu, podmínkách a dopadech brain drain fenoménu existují poměrně četné studie a debaty, avšak většina z nich zůstává pouze na teoretické úrovni. Je to dáno tím, že je všeobecný nedostatek spolehlivějších a harmonizovaných dat o mezinárodní migraci, natož dat/informací o vzdělanostních charakteristikách migrantů podle jednotlivých migračních proudů.

1.2 Podmíněnosti a dopady fenoménu brain drain

1.2.1 Remittance

Pozitivním efektem pro zdrojovou zemi při zahraniční migraci (emigraci) vzdělaných občanů jsou tzv. remittance migrantů. Představuje soukromé (finanční) převody pracovníků-migrantů, kteří pobývají v hostující zemi, příjemcům v zemi původu. Za pobývajících v hostující zemi je migrant považován nejméně po roce pobytu v dané zemi.

Finanční převody s kratším pobytem než jeden rok nazýváme „kompenzace zaměstnanců“ (Migration 2008).

Remittance představují mnohdy významný příspěvek do HNP a v mnoha rozvojových zemích jsou hlavním zdrojem příjmu. Poslední dostupné údaje např. dokládají, že celková hodnota remitancí činila v celém světě v roce 2007 cca 318 miliard amerických dolarů, z toho cca 240 směřovalo do rozvíjejících se zemí.⁵ Např. v roce 2004 hodnota remitancí pro rozvojový svět byla přibližně totožná s přímými zahraničními investicemi a asi trojnásobná ve srovnání s oficiální rozvojovou pomocí (Docquier, Sekkat 2006). Remittance mají významný dopad na životní úroveň i ekonomickou aktivitu. Vchází do hry při rozhodování domácností o životních strategiích a prolínají se s mnoha dalšími aspekty života, jako je migrace, investice, vzdělání,

⁵ V roce 2007 v absolutní hodnotě nejvíce remitancemi získaly: Indie (27 mld. USD), Čína (25,7 mld. USD), Mexiko (25 mld. USD), Filipíny (17 mld. USD), Francie (12,5 mld. USD), Španělsko (8,9 mld. USD), Belgie (7,2 mld. USD) a Německo a Velká Británie (7 mld. USD). V relativním vyjádření pro rok 2006 jsou čísla následující - Tádžikistán a Moldavsko (36 % HDP) a Tonga (32 % HDP). Mez prvními třiceti státy není ani jeden stát z vyspělých (Migration 2008).

výběr povolání, plodnost atd. Týká se to hlavně těch nejchudších zemí, kde je díky nerozvinutosti či neexistenci standardních trhů „výběr možností“ značně omezen.

Dosavadní zkušenosti z výzkumu remitancí ukazují, že existují dvě hlavní motivace pro posílání prostředků do mateřské země: jde o altruismus a tzv. „výměnu“ (exchange). Zatímco altruismus je primárně směřován k jedné konkrétní rodině, a poté se snižuje v závislosti na sociální vzdálenosti, v případě „výměny“ jde o prostý „nákup“ různých typů služeb v zemi původu - jako např. péče o majetek migranta (půda, dobytek apod.), o příbuzné (např. děti, rodiče-seniors apod.). Tyto převody jsou často typické pro dočasné migranty a mohou signalizovat jejich návrat domů.

Zvláštním typem „výměny“ je platba půjček, které financují migrantovy investice do vzdělání anebo do migrace. Podstatnou otázkou i z hlediska analýzy brain drain fenoménu je to, **zda vzdělaní migranti remitují více než málo vzdělaní** (pro hovoří jejich vyšší výděly či pevnější závazky vůči ostatním členům rodiny, proti zase to, že vzdělaní často migrují společně se svými rodinami, a tedy klesá potenciál těch, kterým se remitance posílají). Na agregované úrovni Faini (2006 - podle (Docquier, Sekkat 2006) dokládá, že se remitance migrantů snižují s podílem vzdělaných mezi emigranty. To na druhé straně nemůže znamenat, že remitance vzdělaných jsou zanedbatelné. Jak např. Kangasniemi et al. (2004 - podle Docquier, Sekkat 2006) uvádí, téměř 45 % indických lékařů pracujících ve Velké Británii remituje finanční prostředky, které v průměru představují 16 % jejich příjmu (další pozitivní efekty remitancí viz např. Özden, Schiff 2006).

1.2.2 Reemigrace

Současný vývoj migračních politik vyspělých zemí směřuje jednoznačně k posílení restriktivních přístupů. Tento trend jde ruku v ruce **s posilováním snah selektivního náboru především cizí kvalifikované pracovní síly**, a to jak na bázi možnosti trvalého usazení, tak nyní spíše na základě pouze krátkodobých kontraktů, jejichž ukončení předpokládá návrat migranta do mateřské země. Teoreticky se tím posiluje možnost, že migrant (po kratším čase stráveném v „bohatém zahraničí“) bude moci využít získaných znalostí a dovedností vč. akumulovaného finančního kapitálu ve své mateřské zemi. Tímto způsobem konkrétně přispívá k zvyšování produktivity i obecnému šíření nových technologií v zemi původu.

Přes mnohé studie, které se tímto problémem zabývají (např. Docquier 2004, Sekkat 2006) zatím existuje velmi málo důkazů (informací) o tom, že reemigrace je významná právě mezi vysoce vzdělanými občany. Právě naopak, výše zmínění autoři docházejí k závěru, že **jako první se zpět do mateřské vlasti obvykle vracejí méně schopní migranti. K návratům vysoce vzdělaných dochází spíše zřídka**. Výjimkou je situace, kdy zdrojová země v rámci své transformace zažívá trvalý růst ekonomiky. Příkladem může být analýza intenzity reemigračních pohybů Taiwanců a Korejců, absolventů doktorského studia v USA, kteří přesně naplnili výše deklarovanou tezi. Obdobné tendence lze pozorovat i v případě čínských a indických úspěšných doktorandů v USA, kdy mnohé podnikatelské aktivity vznikají z popudu těchto úspěšných navrátilců (viz např. Luo, Wang 2001 a Commander et al. 2004 - podle Docquier, Sekkat 2006 2006, viz též Šatava 2005).

1.2.3 Pozitivní efekty vytvořených sítí

Migranti vytvářejí a využívají v zahraničí různorodé sociální sítě, které mají zpětně efekt na mnohé struktury i substruktury ve zdrojové i cílové zemi, ale i na intenzitu i charakter samotné migrace. Mnohé studie prokazují, že prvními migranty jsou většinou ti, kteří ve zdrojové zemi nepatří k těm nejchudším, ale také to nejsou ti, pro které by rozdíl v příjmech mezi zdrojovou a cílovou zemí nehrál žádnou roli. Jsou schopni absorbovat cenu a rizika dané migrace a po zorientování se v novém prostředí zvou své rodinné příslušníky a přátele do země a významně jim pomáhají. Obecně tak snižují rizika vyplývající z pobytu v cizí zemi (psychologická, morální, sociální ...) a nezřídka se jedná i o ekonomickou podporu - tj. zajištění bydlení, práce apod.). Migrace tak pokračuje, sítě se rozvíjejí a stále více lidí ze zdrojové země může využívat již existujícího kanálu. Massey et al. (1993) výstižně vyjadřuje, že tato situace přehluší všechny další možné migrační motivy.

V tomto ohledu bylo velmi významné zjištění (Meyer et al. 1995, 1997), že zahraniční diaspora může za určitých okolností přispívat k ekonomickému růstu mateřské země. **Členové zahraniční diaspory mohou hrát významnou roli při rozvoji mateřské země, aniž by byl nezbytně nutný jejich návrat.**

Zejména na **vědeckou diasporu** se začalo pohlížet jako na skupinu, která může napomoci výměně vědomostí mezi zdrojovou a hostitelskou zemí a je zdrojem užitečných kontaktů, z nichž může mateřská země v případě potřeby významně profitovat (Lowell 2004).

Druhá rovina sítí se týká **obchodních a podnikatelských aktivit**, které jsou také přirozeně s migrací a reemigrací spojeny. Docquier, Sekkat 2006 v souladu s jinými upozorňují na to, že na rozdíl od tradičního teoretického předpokladu se obchod a migrace vzájemně spíše doplňují, než aby se zastupovaly. Dále zmiňují, že se tento doplňkový efekt týká hlavně obchodu se zbožím, které je typické pro zdrojovou zemi a role etnických sítí spočívá hlavně v překonávání problémů nedostatku informací. Zároveň je také poznamenáváno, že ve vztahu obchod versus migrace je role vzdělání migrantů zatím nevyjasněná.

Obdobné nejasnosti zatím panují ohledně základního **vztahu migrace versus přímé zahraniční investice** (zda jde o doplněk či spíše zástupnou funkci). Podstatné zjištění přináší např. Docquier, Lodigiani (2006 - podle Docquier, Sekkat 2006), jejichž analýza potvrzuje, že obchodní sítě jsou většinou tvořeny díky „vzdělaným migrantům“. Právě vzdělání migranti tak stimulují příliv přímých zahraničních investic do zdrojových zemí.

Souhrnně možno konstatovat, že brain drain se všemi svými variacemi je komplexně podmíněný jev. Pro jeho hlubší poznání musí být výše podaná charakteristika obohacena o závěry mnoha dalších studií a analýz. Co je však již nyní zřejmé, je skutečnost, že pro systematickou analýzu tohoto fenoménu na globální úrovni není v komparativním pohledu dostatek vhodných informací a dat.

Rané studie zabývající se touto problematikou postrádaly empiricky laděný výzkum, a tudíž i verifikaci argumentů v teoretických příspěvcích. V analýzách se např. příliš nestudovaly rozdíly z hlediska vzdělanostních kategorií, ignorovaly se rozdíly v sektorové struktuře ekonomik a malá pozornost se věnovala heterogenitě zdrojových zemí.

Současnost je už bohatší o více empiricky laděné studie komparativního rázu (viz např. Carrington, Detragiache 1998, 1999, Beine, Docquier, Rapoport 2001,

Docquier, Marfouk 2006), nicméně by bylo vhodné rozšířit výzkum problematiky brain drain do dalších oblastí života jedinců i společnosti. Např. Stojanov, Novosák (2008), Docquier, Sekkat (2006) volají po intenzivnějším studiu dopadů fenoménu brain drain na sektorovou strukturu ekonomiky a analýzách, které by situaci osvětlovaly v časovém vývoji.

2. Cíle a metodologické přístupy řešeného problému

2.1 Cíle řešení

Cílem řešení je ověřit, zda současné společenské a ekonomické podmínky vyvolají hromadnější odchod českých terciárně vzdělaných odborníků do zahraničí, v jakém pravděpodobném rozsahu a která odvětví, obory, příp. profese budou pravděpodobně v tomto ohledu nejkritičtější. Za determinanty fenoménu brain drain lze považovat již samotný vstup České republiky do Evropské unie a následný volný pohyb pracovních sil, nabídkové programy pro získání (přilákání) zahraničních expertů do ekonomicky vyspělých zemí a zvyšující se ekonomická globalizace.

2.2 Metodologie řešení

Intenzita odchodu (odlivu) terciárně vzdělané pracovní síly z ČR do zahraničí (fenomén brain drain) byla sledována na základě terénních šetření migračně rizikových profesních skupin. S ohledem na charakter poptávky na zahraničním trhu práce⁶ a potažmo i v České republice⁷ byly za migračně rizikové skupiny považovány:

- lékaři,
- odborníci IT/ICT,
- techničtí inženýři,
- vědci a výzkumníci.

Každá z těchto skupin vysoce kvalifikovaných odborníků byla následně podrobena kvantitativnímu i kvalitativnímu šetření.

2.2.1 Kvantitativní přístupy řešení

Kvantitativní přístupy reflektovaly dotazníkové průzkumy (sondy) mezi uvedenými odborníky, zjišťující jejich postoje a míru připravenosti k potenciální zahraniční pracovní migraci. **Celkem bylo v průběhu let 2006 a 2007 mezi lékaři, informatiky, technickými inženýry z výzkumu a vývoje a budoucími vědci (studenty Ph.D.) shromážděno 1 679 dotazníků.** Z toho:

- 462 dotazníků lékařů,
- 276 dotazníků IT/ICT,
- 418 technických inženýrů z podnikatelského vývoje,
- 523 studujících doktorandů na některé z pražských vysokých škol.

⁶ viz Monitoring poptávky volných pracovních míst po terciárně vzdělané pracovní síle v zemích EU (zdroj EURES, ERA MORE a řízené rozhovory s představiteli agentur práce, zprostředkující českým odborníkům legální pobyt a práci v zahraničí) - blíže Vavrečková a kol. 2006.

⁷ viz Monitoring poptávky volných pracovních míst po terciárně vzdělané pracovní síle na domácím trhu práce (zdroj monitoring tisku, webových portálů a řízené rozhovory s představiteli agentur práce zprostředkující českým odborníkům práci v ČR) - blíže Vavrečková a kol. 2006.

a) Šetření mezi lékaři

Předmětem prvního terénního šetření (r. 2006) se stali **lékaři** v širokém spektru lékařských specializací, z různých typů zdravotnických zařízení, z různých regionů České republiky. Výběr respondentů byl náhodný s omezující podmínkou věku lékařů; do průzkumu nebyli zařazeni lékaři starší než 55 let. Při výběru lékařských oborů byla snaha přihlížet k určitým výběrovým kritériím, nicméně výběr lékařů byl nahodilý.

Z uznávaných lékařských oborů bylo vybráno deset nejfrekventovanějších. Ve vztahu k požadavkům ze zahraničí byli do výběrového vzorku zcela účelově (s frekvencí nad 10 % celkového vzorku) vybráni anesteziologové a internisté. Ve vztahu k deklarovanému nedostatku stomatologů v ČR byli v souboru respondentů obdobným podílem zastoupeni stomatologové. Nad 5 % jsou v souboru pediatri, kardiologové a infekční lékaři. Ostatní lékařské specializace (ortopedie, dermatovenerologie, urologie atd.) jsou zastoupeny podílem výrazně nižším (ve vztahu k ochotě konkrétních lékařů účastnit se šetření).

Sběr dotazníků - celkem 462 kusů - proběhl dvěma způsoby:

- v rámci postgraduálního vzdělávání lékařů, prostřednictvím Institutu pro další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví v Praze (IVPZ),
- přímým oslovením vybraných zdravotnických zařízení s využitím externích spolupracovníků a jejich osobních kontaktů.

Získané dotazníky byly předávány buď osobně (v rámci výukového procesu v IVPZ) nebo zasílány na kontaktní osoby v tištěné i on-line podobě. Podle údajů Ústavu zdravotnických informací a statistiky (UZIS) pracovalo v roce 2006 v ČR 36 595 lékařů (evidenční stavy), **průzkum zahrnoval 1,2 % sledovaných odborníků.**

Vzorek testovaných lékařů měl celorepublikové pokrytí s převahou lékařů z Prahy (třetinové zastoupení v souboru). Polovina respondentů pracovala ve fakultních nemocnicích nebo nemocnicích v jednotlivých krajích, druhou polovinu tvořili lékaři z bývalých okresních nemocnic, menších městských nemocnic, ojediněle pak lékaři z vojenské nemocnice, záchranné služby, ambulance a dalších zdravotnických zařízení (LDN, rehabilitační ústavy...).

b) Šetření mezi informatiky

V témže roce (v měsících březen - říjen 2006) proběhl ve spolupráci s VŠE dotazníkový průzkum zahraniční pracovní migrace IT/ICT odborníků.

Respondenty dotazníkového šetření se stali odborníci z informačních technologií nejrůznějších specializací (od programátorů, přes SW architektky až po IT obchodníky), z různých typů organizací (od IT firem, přes IT oddělení podniků a vysokých škol) v regionálním zastoupení v celé České republice s výraznou převahou Prahy (83 %).

V tomto případě probíhalo dotazování výlučně formou **elektronického dotazníku**, který byl umístěn na internetu (<http://vupsv.periskop.cz>), vč. informace o průzkumu a žádosti o vyplnění dotazníku (internetová stránka www.cssi.cz). Současně byly osloveny kontaktní osoby řešitelů v různých IT firmách, IT odděleních různých organizací, dále absolventi katedry informačních technologií VŠE, o spolupráci byli požádáni i studenti IT oborů z jiných vysokých škol.

Výběrový vzorek je tedy relativně malý - 276 vyplněných dotazníků. Podle údajů Českého statistického úřadu pracovalo v roce 2006 v ČR 87 600 počítačových

odborníků; z tohoto pohledu **zahrnovalo realizované šetření méně než půl procenta této specificky vzdělané populace**. Dotazovaní byli nejčastěji zaměstnáni jako developéři nebo programátoři (24 %), nad deset procent byli zastoupeny pozice projekt manager IT/ IT manager (17 %), systémový administrátor, IT konzultant a IT analytik. Nadpoloviční většina respondentů pracovala pro české firmy (55 %), více jak třetina z nich působila v pobočkách zahraničních firem.

c) Šetření mezi studujícími doktorandy

Z hlediska fenoménu brain drain nelze opominout skupinu vědeckých a výzkumných pracovníků. Základní vědecký výzkum prezentovali studující doktorandi. Dotazníkové šetření bylo realizováno v roce 2007 ve spolupráci s Přírodovědeckou fakultou UK. Výběrový vzorek tvořilo 523 doktorandů studujících na pražských vysokých školách v prezenčním či kombinovaném studiu. Pro výběr respondentů byl aplikován **kvótní výběr**, respektující rozložení studentů podle standardně užívaných studijních směrů. Konkrétně se jednalo o následující vědecké zaměření: lékařské, technické, zemědělsko-lesnické, přírodovědné, humanitní, společenské a ekonomické.⁸ Při výběru byla zdůrazněna snaha o zachování parity z hlediska zastoupení respondentů obou pohlaví.

Výběrový vzorek byl získán pomocí několika forem kontaktování potenciálních respondentů. Jednak byla aplikována elektronická verze dotazníku (v případě některých fakult zavěšena na webových stránkách pro doktorandy). V jiných případech (PF UK, ČZU, VŠE,) byl dotazník zaslán přímo z příslušného studijního oddělení fakulty. Další cestou bylo rozeslání dotazníků úřadem příslušného proděkana na konkrétní elektronické adresy doktorandů (např. Filozofická fakulta UK) nebo kontaktů doktorandů speciálně vyškolenými studenty z PF UK.

Sběr dotazníků byl jak v elektronické, tak „v papírové podobě“. Podle údajů z Ústavu pro informace ve vzdělávání (ÚIV) studovalo v roce 2006 v ČR 23 425 doktorandů; **vzorek dotázaných činil 2,2 % z celkového počtu doktorandů v ČR**.

d) Šetření mezi technickými inženýry z podnikatelského výzkumu a vývoje

Ve spolupráci s Asociací výzkumných organizací (AVO) se paralelně v témže roce uskutečnilo šetření migračních postojů **představitelů aplikovaného výzkumu a vývoje v podnikatelském sektoru**. V drtivé většině (95 %) se jednalo o **technické inženýry**. Ve vzorku byli zastoupeni manažeři výzkumu, inženýři z projekce, z konstrukce a odborníci pro služby zákazníkům (poradenství, marketing, technický servis...). Většina dotázaných (47 %) pracovala v relativně velkých firmách s 250 a více zaměstnanci.

Dotazování probíhalo formou **vyplnění elektronického dotazníku**. Pro zpracování a sumarizaci výsledků byl zvolen elektronický systém Easyresearch s výstupem použitelným pro podrobnější analýzu v programu Excel i SPSS. Tímto způsobem byli osloveni buď přímo nebo prostřednictvím tazatelů z řad pracovníků AVO **pracovníci z 650 výrobních a výzkumných firem**, které se kromě své vlastní činnosti angažují v aplikovaném výzkumu a vývoji.

Nahodilým výběrem bylo získáno celkem bylo 418 dotazníků. Podle údajů ČSÚ pracovalo v roce 2006 v podnikatelském výzkumu 11 290 výzkumných a vývojových pracovníků; **výběrový vzorek představuje necelé 4 % (3,7) ze všech**

⁸ Klasifikace vědeckých směrů byla přejata od ÚIV (Ústavu pro informace ve vzdělávání) v Praze.

výzkumných a vývojových pracovníků podnikatelského výzkumu uvedeného roku.

e) Reprezentativnost dotazníkových průzkumů

Při interpretaci výsledků realizovaných šetření mezi odborníky je třeba postupovat s určitou mírou opatrnosti, neboť se jedná o nahodilé vzorky odborníků příslušného odborného zaměření. Jejich výběr byl sice podmíněn splněním určitých kritérií (např. ekonomicky aktivní věk, příslušnost k určité specializaci, důraz na ukončené terciární vzdělání atd.), nicméně o reprezentativnosti se hovořit nedá. Nejbližší k tomu má šetření pražských studujících doktorandů, vybraných kvótním výběrem z existujících vědeckých směrů. Autoři se nicméně domnívají, že výsledky šetření migračního potenciálu českých odborníků mají pro svoji exkluzivitu, v kombinaci s jinými metodologickými přístupy, svou nepopiratelnou hodnotu.

2.2.2 Kvalitativní metody řešení

Dotazníková šetření odborníků byla doplněna řízenými rozhovory s představiteli vybraných profesních skupin terciárně vzdělaných. Konkrétně se jednalo o standardizované rozhovory s reprezentanty resortu zdravotnictví (zástupci ministerstva zdravotnictví, odborových a profesních zastoupení, mezinárodní zdravotnické organizace i management vybraných fakultních nemocnic), oborů informačních a komunikačních technologií (zástupci státní, vzdělávací a výzkumné sféry) IT/ICT) a představitelů české vědy a výzkumu v podnikatelské sféře i v oblasti základního vědeckého výzkumu (blíže viz Vavrečková a kol. 2007, 2007). Celkem bylo realizováno 25 rozhovorů s reprezentanty uvedených oblastí.

3. Výsledky šetření

Pro komparativní pohled jsme při interpretaci výsledků dotazníkových šetření migračních úmyslů odborníků využili poslední realizované šetření migračního potenciálu celkové české populace. Toto řešení jsme zvolili i přes časový nesoulad realizace jednotlivých šetření. Autoři vycházejí z přesvědčení, že specifika migračních postojů terciárně vzdělaných vyniknou především v konfrontaci s migračním potenciálem celkové české populace. Migrační postoje české populace zjišťovalo opakované dotazníkové šetření⁹ na konci roku 2005. Vzorek respondentů zahrnoval 1 078 respondentů vybraných kvótním výběrem; šetření odpovídalo běžným standardům sociologických průzkumů.¹⁰

Z opakovaných šetření domácího obyvatelstva (r. 2000, 2003 a 2005) víme, že drtivá většina českých občanů o práci v zahraničí neuvažuje. Po více jak rok a půlletém členství ČR v EU deklarovalo úmysl pracovat v zahraničí pouhých 15 % české populace.

Ze sledovaných odborníků se těmto hodnotám nejvíce blíží migrační potenciál technických inženýrů z podnikatelského výzkumu a vývoje (zhruba pětina případů). **U zbývajících tří skupin odborníků je postoj k odchodu do zahraničí výrazně intenzivnější.**

O získání pracovního uplatnění v cizině usilují především budoucí představitelé české vědy a výzkumu (53 %); relativně vysoké procento migračně orientovaných je mezi dotázanými lékaři (45 %) a informatiky (43 %).

Tabulka č. 1 **Míra migračního potenciálu**

Otázka : „Pomýšlíte na to odejít pracovat do zahraničí?“

postoj k migraci		lékaři	odb. IT/ICT	inženýři/vývojáři	studující doktorandi (Ph.D.)	česká populace
pozitivní postoj k zahraniční migraci	v %	45,1	43,0	19,9	52,8	15,4
	abs.	207	118	83	276	166
celkem dotázaných abs.		462	276	418	523	1 078

Zdroj: Šetření VÚPSV 2005, 2006, 2007

Další premisou charakterizující českou populaci ve vztahu k migraci do zahraničí je skutečnost, že **podíl potenciálních migrantů** (tj. respondentů s kladným postojem k migraci) **se strmě redukuje ve vztahu** k míře pravděpodobnosti a reálnosti deklarovaného úmyslu, tj. k **vykonaným realizačním aktivitám**. Realizační migrační aktivity rozdělují potenciální migranty na tři početně různorodé skupiny, které s větší či menší pravděpodobností odejdou pracovat do zahraničí.

První skupina (zhruba 30 %) představuje spíše „teoretické migranty“, kteří se sice k odchodu do zahraničí vyjádřili kladně, ale pro svůj záměr dosud nic nepodnikli. Ve vzorku české populace představují necelou třetinu občanů s kladným postojem

⁹ Jednalo se v pořadí o třetí šetření potenciální zahraniční migrace českého obyvatelstva při použití stejného dotazníku (doba realizace jednotlivých průzkumů rok 2000, 2003, 2005)

¹⁰ Blíže viz Vavrečková, J., Janata, Z. Migrační potenciál po vstupu České republiky do Evropské unie. Praha: VÚPSV, 2005

k migraci a zhruba stejný podíl připadá na migranty z řad lékařů. U ostatních skupin odborníků je frekvence prvé skupiny podstatně vyšší, u inženýrů/vývojářů dokonce tento aktivitami nepodložený, nezávazný typ migrace převažuje.

Větší pravděpodobnost zahraniční migrace je přisuzována druhé skupině, reprezentované odpovědí „zatím jsem nic neudělal, ale chystám se k tomu“. Skupina těchto potenciálních migrantů je u všech skupin odborníků vyšší než u celkové populace; nejvyšší podíl je zaznamenán mezi lékaři.

Příslušníci třetí skupiny potenciálních migrantů již určité kroky pro deklarovanou migraci vykonali. **Podle těchto předpokladů lze považovat za téměř reálné migranty zhruba třetinu lékařů (32 %) s úmyslem vycestovat a cca 30 % pozitivně laděných doktorandů. Naopak, nejméně početná skupina reálných migrantů je mezi technickými inženýry (18 %).**¹¹

Tabulka č. 2 **Pravděpodobnost a reálnost migračního úmyslu**

Otázka: „Učinil/a jste již konkrétní kroky pro realizaci Vašich záměrů?“ (v %)

struktura migračních úmyslů	lékaři	odb. IT/ICT	inženýři/vývojáři	studující doktorandi (Ph.D.)	česká populace
NE, není to aktuální	29,9	39,8	45,8	37,7	29,4
zatím NE, ale chystám se k tomu	38,2	33,9	36,1	33,3	29,9
ANO, již jsem učinil/a některé konkrétní kroky	31,9	26,3	18,1	29,0	40,7
celkem potenciálních migrantů abs.	207	118	83	276	166

Zdroj: Šetření VÚPSV 2005, 2006, 2007

Uskutečněné kroky mají pro realizaci zahraniční migrace různou váhu důležitosti. Někteří autoři (Fassmann, Hindermann, 1997) považují za závaznější aktivity pouze činnosti směřující k hledání zaměstnání pomocí specializované agentury, vyhledání pomoci od příbuzných, kolegů či známých, žijících v zahraničí, oslovení potenciálního zahraničního zaměstnavatele nebo vyřizování nezbytných formalit k výjezdu (např. víza, sociální a zdravotní pojištění, v případě nutnosti pracovní povolení atd.). **Vycházíme-li z těchto teorií, pak bude počet reálných migrantů dále redukován** u všech komparovaných skupin, přičemž u odborníků tvoří uvedené aktivity pouze zhruba polovinu všech vynaložených činností.

¹¹ V tomto srovnání je skupina reálných migrantů překvapivě vysoká u celkové české populace (viz. tabulka č. 2). Hypoteticky může být jedním z důvodů skutečnost, že v šetření obyvatelstva byly do průzkumu zahrnuty i příhraniční regiony, které díky možnostem pendlování reálnou migraci pochopitelně zvyšují.

Tabulka č. 2.1 **Charakter realizovaných migračních aktivit**

Otázka: „Jaké kroky jste podnikl/a v souvislosti se svým přáním odejít pracovat do zahraničí?“ (absolutně)

struktura migračních úmyslů	lékaři	odb. IT/ICT	inženýři/vývojáři	studující doktorandi (Ph.D.)	česká populace
obstaral/a jsem si informace o možnostech zaměstnání	51	23	7	58	38
hledám zaměstnání pomocí internetu (prostřednictvím přísl. webových stránek)	32	23	6	47	+
hledám zaměstnání prostřednictvím specializované agentury	22	4	4	5	8
vyhledal/a jsem pomoc svých příbuzných, kolegů, známých	21	17	3	33	28
oslovil/a jsem potenciálního zaměstnavatele	26	10	6	39	7
podal/a jsem žádost o nezbytné formality k výjezdu	10	2	0	10	4
jiné kroky	8	6	2	18	14
celkem odpovědí	170	83	28	210	99
podíl závazných aktivit	0,51	0,47	0,53	0,50	0,61

+ varianta nebyla v otázníku uvedena

Zdroj: Šetření VÚPSV 2005, 2006, 2007

Jednou z klíčových otázek zahraniční migrace je **doba trvání zahraničního pobytu**. Dočasný pobyt v zahraničí přináší zemi původu migranta zpravidla pozitivní efekty, které migrace odborníků dále umocňuje (zvýšené know-how, mezinárodní zkušenost, rozhled, kontakty atd.). **Negativní efekty nastávají při trvalé migraci.**

V populaci českého obyvatelstva je trvalá zahraniční migrace deklarována spíše ojediněle (méně než 5 %), drtivá většina oslovených, kteří o migraci kladně uvažují, preferují pobyty v cizině časově omezené. **U terciárně vzdělané pracovní síly rovněž jednoznačně převládá dočasná návratová migrace, nicméně frekvence trvalých migrantů je u některých profesních skupin několikanásobně vyšší.** Příkladem toho jsou **lékaři, kde podíl deklarovaných trvalých migrantů třikrát převyšuje hodnoty trvalých migrantů české populace** (u informatiků jde o více než dvojnásobně vyšší počty).

Oproti české populaci převládají v dočasné migraci odborníků dlouhodobější zahraniční pobyty. Délka zahraničních pobytů odborníků souvisí nepochybně s uzavíranými kontrakty zahraničních zaměstnavatelů, které bývají nejčastěji od jednoho do pěti let. Možná i proto lze sledovat zahraniční migraci do jednoho roku u vysoce kvalifikovaných jen zřídka (např. u lékařů méně než pět procent, v populaci více než třetina potenciálních migrantů).

Jak u odborníků, tak v populaci nelze přehlédnout početně významnou skupinu „zatím nerozhodnutých“ (kolísá mezi 20-30 %); představuje jednak migranty bez konkrétní představy, jednak jedince s přáním přizpůsobit délku pobytu v zahraničí konkrétním zahraničním podmínkám a okolnostem.

Tabulka č. 3 **Délka zahraniční migrace**

Otázka: „Jak dlouho hodláte v cizině zůstat?“

délka zahraničního pobytu	lékaři	odb. IT/ICT	inženýři/vývojáři	studující doktorandi (Ph.D.)	česká populace
méně než 1 rok	4,5	7,6	8,4	10,9	34,3
1-2 roky	22,3	40,3	16,9	24,4	21,5
3-5 let	23,3	21,0	19,3	32,4	+ 13,5
déle než 5 let, ale ne natrvalo	13,4	2,5	20,5	6,9	+
bude-li to možné, tak natrvalo	12,9	9,2	4,8	6,2	4,3
zatím nevím	23,8	19,3	30,1	19,3	26,4

+ volena pouze varianta **déle než 2 roky****Zdroj:** Šetření VÚPSV 2005, 2006, 2007

Odchylky od české populace lze u odborníků sledovat i v případě **plánovaného časového horizontu odchodu do zahraničí**. U celkové populace platí, čím kratší termín odchodu, tím reálnější migrace a naopak. U odborníků, kteří odcházejí za prací převážně na základě nabídkové migrace zahraničních zaměstnavatelů a pracují v cizině na kvalifikovaných pozicích, se do plánované migrace promítá delší doba přípravy.¹² **Odborníci uvažují nejčastěji o práci v zahraničí v perspektivě jednoho až dvou let**; u inženýrů/vývojářů takto uvažují čtyři z deseti, u ostatních skupin každý třetí. Časový horizont odchodu během následujících šesti měsíců byl např. u lékařů třikrát nižší než u běžného obyvatelstva; skupiny „nerozhodnutých“ zaujímají i v tomto ohledu relativně vysoké procento.

Tabulka č. 4 **Termín odchodu z ČR**

Otázka: „V jakém časovém horizontu se chystáte odejít do zahraničí?“

doba odchodu	lékaři	odb. IT/ICT	inženýři/vývojáři	studující doktorandi (Ph.D.)	česká populace
během následujících 6 měsíců	3,9	3,5	5,0	8,7	12,6
v období od půl do 1 roku	15,3	12,2	15,0	10,9	34,1
za 1-2 roky	34,5	41,7	32,5	33,8	27,0
později	18,2	15,7	13,8	20,0	2,3
zatím nevím	28,1	27,0	33,8	26,5	24,0

Zdroj: Šetření VÚPSV 2005, 2006, 2007

Rozdíly z hlediska výběru **cílových migračních zemí** pozorujeme jak mezi odborníky navzájem, tak mezi terciárně vzdělanými občany a celkovou populací. Mezi **českým obyvatelstvem** jsou nejžádanější země Velká Británie a Irsko (pravděpodobně v přímém vztahu k otevřenému trhu práce těchto zemí od vstupu ČR do EU),

¹² Z lékařů např. připouští pouhé procento potenciálních migrantů možnost pracovat v zahraničí jinde než na kvalifikované pozici ve zdravotnictví (příp. farmacii), přičemž tři čtvrtiny z nich předpokládá práci v nemocnici. V šetření obyvatelstva v roce 2005 připouští možnost pracovat v zahraničí pod úrovní kvalifikace třetina respondentů; praktické zkušenosti těch, kteří od pádu „železné opony“ již v cizině pracovali, hovoří o tom, že 60 % z nich působilo mimo svůj obor, na pozicích s požadavkem terciárního vzdělání bylo zaměstnáno pouze 18 % dotázaných českých občanů.

dále Německo (ve vztahu k společným hranicím a geografické blízkosti) a tradičně lákavá je pro české občany Amerika a Kanada. Zhruba stejné pořadí, s odlišnou intenzitou, evidujeme u českých lékařů; do Velké Británie a Irsku by mířil téměř každý druhý o migraci uvažující lékař (48,2 %) a každý sedmý (14 %) do sousedního Německa. Naopak, zámořské státy, jako jsou USA a Kanada, jsou pro české lékaře, zdá se, málo dostupné, neboť za cíl svého pobytu je volí necelá desetina (7,7 %) dotázaných.

Odlišná situace je u **studujících doktorandů**, pro něž má sice rovněž nejvyšší preference Velká Británie (čtvrtina potenciálních migrantů), nicméně Amerika a Kanada tvoří jeden z nejžádanějších teritoriálních migračních cílů. Poměrně vysoký podíl budoucích vědců plánuje odjet do jiného státu Evropského hospodářského prostoru (při bližší analýze byly zjištěny vysoké frekvence hlavně u Švýcarska a Norska) a překvapivě vysoká frekvence připadá (pouze u této skupiny) na některý blíže neurčený asijský stát.

Specialisté z informačních technologií jsou převážně orientováni na anglosaské země. Jejich profesní spojení s angličtinou je natolik signifikantní, že anglosaské státy - Velká Británie, Irsko, USA, Kanada, Austrálie a Nový Zéland - tvoří dvě třetiny plánovaných zahraničních pobytů. Překvapivě nízký zájem českých inženýrů je o Německo, což koresponduje s jejich relativně malým využitím legálního pobytu a práce v SRN prostřednictvím programu Zelených karet pro IT experty (Grüne Karte für IT Experten).

Inženýři/vývojáři z podnikatelského výzkumu preferují především sousední Německo (nejvíce ze sledovaných skupin odborníků). Příčina může hypoteticky spočívat v úzkých obchodních vazbách a firemních kontaktech mezi ČR a SRN. To odpovídá i zjištění, že využití kontaktů v zahraničí pro získání práce v cizině hodlá využít 90 % inženýrů, kteří o této možnosti uvažují. V ostatních případech se cílová migrační země inženýrů (s výjimkou preference asijského státu) nejvíce přibližuje představám studujících doktorandů.

Tabulka č. 5 Cílová migrační země

Otázka: „Do které země máte v úmyslu odejít?“ (v %)

cílová země	lékaři	odb. IT/ICT	inženýři/ vývojáři	studující doktorandi (Ph.D.)	česká populace
Německo	13,9	4,3	18,3	12,1	22,7
Rakousko	7,6	2,8	6,1	2,2	7,6
Velká Británie	29,3	22,3	24,4	24,9	24,9*
Irsko	18,9	20,6	2,4	4,0	
jiný stát EU	8,5	12,1	15,9	21,4	9,1
jiný stát Evropy	3,8	2,8	1,2	5,4	+
USA / Kanada	7,7	13,1	18,3	20,1	12,4
Austrálie / Nový Zéland	7,6	12,8	7,3	4,0	4,9
některý asijský stát	1,8	2,1	2,4	21,4	+
jiný stát světa	0,9	7,1	3,7	4,5	3,7

* v šetření obyvatelstva z roku 2005 - Velká Británie spolu s Irskem; + nezjišťovalo se

Zdroj: Šetření VÚPSV 2005, 2006, 2007

Motivy zahraniční pracovní migrace jsou na jedné straně shodné s impulzy migrace u většinové populace, na druhé straně vykazují řadu specifík (Vavrečková a kol. 2006). U většinové populace je migrace odpovědí na ekonomické příležitosti v zahraničí, reakcí na migrační politiky těchto zemí (Baštýř 2000).

Mezi nejpreferovanější subjektivní motivy rozhodující o realizaci zahraniční migrace, bez ohledu na vzdělanostní úroveň migrantů, patří především ekonomické důvody. Ty vyplývají jak z rozdílů nominálních příjmů mezi ČR a státem zvolené migrace, tak z kurzovního přepočtu obou měn. Pracovat ve vyspělé cizině znamená nejen dobře vydělávat, ale současně lze získat tímto způsobem řadu nových poznatků a zkušeností. Mezi obyvatelstvem jsou ceněny motivy vedoucí ke zdokonalení jazykových znalostí, získání zkušeností v novém prostředí, poznání jiné kultury atd. Obecně je fenomén „něco nového prožít, naučit se a poznat“ pro migrační chování motivem vysoce signifikantním.

V případě akademicky vzdělaných jedinců se k tomu výrazněji migrační motivy vztahující se k jejich zaměstnání a profesní kariéře. Jedná se o rozvoj profesních znalostí, účast na mezinárodních projektech, ve vysoce erudovaných profesních týmech, možnost působit na špičkově vybaveném pracovišti, osvojení nejmodernějších technologií atd. Rozdílnost hierarchie motivů u námi sledovaných odborníků dokumentuje tabulka č. 6.

Tabulka č. 6 **Motivy pro práci sledovaných odborníků v zahraničí**

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

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

U lékařů dominují mezi motivy práce v zahraničí dva základní motivy - vyšší finanční ohodnocení a zlepšení cizího jazyka. O třetí místo se dělí získání mezinárodního rozhledu/kontaktů a možnost pracovat (naučit se pracovat) se špičkovou lékařskou technikou a vyšetřovacími léčebnými postupy. Další motivy odchodu lékařů do zahraničí souvisí jednak opět s pracovním procesem (profesionálnější vztahy na pracovišti, práce v renomovaném zdravotnickém zařízení...) nebo (vyjádřené zpravidla volnou odpovědí) s nespokojeností se situací v českém zdravotnictví. O určité skepsi lékařů hovoří i fakt, jaký význam přisuzují zahraničním zkušenostem pro kariéerní růst v ČR.

Obdobný žebříček motivů vykazují **výzkumníci/vývojáři** z podnikatelského sektoru. Ve vztahu k ostatním skupinám hodnotí poměrně vysoko motiv lepších vyhlídek pro budoucnost vlastních dětí a oproti lékařům vyšší možnost kariérního růstu jak v zahraničí, tak po návratu zpět.

Zdá se, že pro **studující doktorandy a informatiky** jsou prvořadými **migračními motivy** mezinárodní rozhled a mezinárodní kontakty. Tyto impulzy jsou předřazeny (třebaže nijak významně) finančnímu ohodnocení a zdokonalení jazykových znalostí. Odborníci obou skupin vnímají celkem pozitivně i význam zahraniční zkušenosti pro budoucí kariéru ve vlastní zemi.

Při posouzení významnosti **bariér zahraniční migrace nebyly zjištěny výraznější rozdíly mezi odborníky a českým obyvatelstvem ani mezi odborníky navzájem**; určité rozdíly byly zaznamenány v intenzitě, nikoliv v pořadí důležitosti jednotlivých překážek (viz tabulka č. 7).

Tabulka č. 7 **Bariéry zahraniční migrace u sledovaných odborníků**

Otázka: „Jaké faktory Vám brání odjet do zahraničí?“ (hodnocení - zásadně, do určité míry)

	lékaři	odb. IT/ICT	inženýři/vývojáři	studující doktorandi (Ph.D.)
odloučení od rodiny	84	70	75	74
nesouhlas partnera	49	45	39	42
obavy z osamělosti, nedostatku soc. kontaktů	43	46	44	41
vysoké náklady spojené s pobytem v zahraničí	31	27	31	36
riziko, že propásnu výhodné příležitosti ve vlastní zemi	28	20	20	32
obavy z jazykových problémů	60	30	31	35
na práci v zahraničí si netroufám	31	14	8	26
nejsem tam doma, neznám to tam	-	24	12	27
zřejmě bych musel/a přijmout horší pracovní místo	46	29	30	26
mám dobré pracovní uplatnění v ČR	85	77	61	70
administrativní problémy spojené s prací v zahraničí	40	33	37	25

U české populace byly základními bariérami zahraniční migrace rodinné a přátelské vazby a neznalost cizího prostředí. Nedůvěra ve vlastní schopnosti s následným odchodem do zahraničí se u českého obyvatelstva často pojí s neznalostí cizího jazyka a s tím souvisejících z obav z otevřené či skryté diskriminace.

U vysoce kvalifikovaných jedinců je patrné vyšší sebevědomí, nicméně obavy z odloučení a z osamělosti i zde nezřídka dominují. Lékaři a informatici považují za nejzávažnější bariéru zahraniční migrace dobré pracovní uplatnění v tuzemsku, studující doktorandi na pražských VŠ a inženýři z podnikatelského výzkumu/vývoje rodinné důvody (resp. odloučenost od rodiny).

Ukázalo se, že **pro skupiny vysoce kvalifikovaných i celou českou populaci je jedním z nejvýznamnějších brzdících faktorů odchodu do zahraničí jazyková výbava**. U odborníků je samozřejmě vyšší úroveň jazykových znalostí, ale k povaze vykonávané práce je mnohdy stále nedostatečná. To se týká především lékařů, kteří při své zamýšlené zahraniční činnosti (práce v nemocnici) pociťují jazykové a komunikační bariéry velmi intenzivně.

Rozhodnutí pracovat v zahraničí jak u prostých občanů, tak u vysoce kvalifikovaných odborníků je výsledkem řady vzájemně se ovlivňujících okolností. Jsou výsledkem objektivního i subjektivního charakteru. Jedná se o subjektivní rozhodování o výhodnosti či nevýhodnosti této životní perspektivy u konkrétního jedince i objektivní determinanty vážící se k domácímu i zahraničnímu trhu práce, politické situaci v zemi, rodinným, zdravotním a jiným okolnostem.

Literatura (např. Lunborg 1991, Adams 1993) se zabývá **signifikantní závislostí věku a nejvyššího dosaženého vzdělání na rozhodování o migraci**. Podle uvedeného autora roste zahraniční migrace se vzdělaností jedinců (i národů) a naopak klesá s věkem obyvatelstva (čím je obyvatelstvo starší, tím méně migruje do zahraničí za prací). **Obě korelace potvrdily i námi realizované výzkumy.**

U odborníků s drtivou převahou terciárního, příp. vyššího vzdělání (např. u inženýrů/vývojářů měla čtvrtina dotázaných kromě VŠ postgraduální vzdělání Ph.D., CSc. nebo jeho ekvivalent) byl zjištěn u všech profesních skupin vyšší migrační potenciál než u dotázaných obyvatel s převahou středoškolského vzdělání (40 %).

Potvrzena byla i **signifikantní závislost mezi zahraniční migrací a věkem**. S přibývajícím věkem výrazně slábl sklon k migraci u odborníků i populace. **Výjimku tvořili lékaři**; bylo zjištěno, že kromě mladých začínajících lékařů plánují **odchod do ciziny i zkušení specialisté středního věku** (ve vzorku těch, kteří o migraci uvažují, je 28 % lékařů ve věkové kategorii nad 50 let oproti 6,5 % stejně starých osob v populaci). To je však specifická situace odrážející reálnou situaci na trhu práce ve zdravotnictví. Kvalitativním šetřením s představiteli personálních agentur pro zprostředkování práce v zahraničí bylo zjištěno, že o zkušené experty/lékaře s dvěma a dalšími atestacemi je ve světě zájem (Vavrečková, J., Gazdagová, M., 2004).¹³

Vzhledem k ukončenému vysokoškolskému vzdělání jsou potenciální migranti mezi odborníky, oproti jejich protějškům v populaci, starší; majoritní věková skupina u potenciálních migrantů z řad lékařů a inženýrů/vývojářů je 30-39 let, u IT/ICT specialistů a studujících doktorandů 25-29 let, v populaci téměř každý druhý potenciální migrant (45,2 %) nedosahuje věku 24 let.

Vazba mezi **pohlavím a zahraniční migrací** není jednoznačná. V populaci se vliv pohlaví na přání pracovního uplatnění v cizině téměř neprojevuje. **Mezi potenciálními migranty z řad odborníků převažovali muži** ve všech sledovaných skupinách. Je však otázkou, zda důvodem proto je významná závislost mezi pohlavím odborníka a sklonem k zahraniční migraci nebo rodinné a mateřské priority žen ve věku po ukončení terciárního vzdělání. Drtivá převaha mužů v oblasti IT/ICT a technických inženýrů v podnikatelském vývoji je způsobena celkově nízkým zastoupením žen mezi dotázanými, což odpovídá struktuře odborníků v těchto odvětvích.

Dalším sociodemografickým faktorem majícím vliv na práci v zahraničí je **rodinný stav**. Obecně platí, že **svobodní lidé migrují** více než lidé žijící v manželství a pevných rodinných strukturách. Ve všech sledovaných skupinách (u odborníků i populace) byla tato premisa potvrzena; dvakrát vyšší frekvence osob pomýšlejících na odchod do zahraničí s dětmi (více než 30 %) byla oproti populaci zjištěna mezi lékaři a inženýry/vývojáři.

Za další významné determinanty migrace lze označit nepopíratelně **dřívější zahraniční pobyt, zahraniční kontakty a úroveň jazykových znalostí**.

Uvedené vztahy byly u sledovaných odborníků testovány prostřednictvím chí kvadrát testu nezávislosti. Ve všech případech, kromě jediného, byla na vysoké hladině

¹³ viz Poptávka po českých kvalifikovaných odbornících v zahraničí. Praha: VÚPSV, 2004

významnosti (alfa 0,01 a vyšší) zamítnuta hypotéza o nezávislosti úmyslu odejít pracovat do zahraničí. Pouze u skupiny technických inženýrů/vývojářů, se ukázal vztah mezi pracovními kontakty v zahraničí a úmyslem odejít pracovat do zahraničí jako nesignifikantní.

Navíc u skupiny IT/ICT odborníků byl statisticky významný rozdíl mezi podílem zahraniční účasti ve firmě/organizaci a úmyslem zaměstnance odejít pracovat do zahraničí. S rostoucím podílem zahraniční účasti rostl i migrační potenciál.

Zaměříme-li se na těsnost vztahů, tak se nejedná o příliš silné vztahy. Hodnota koeficientu kontingence nepřesahovala 0,3, což odráží fakt, že rozhodnutí odejít pracovat do zahraničí je založeno na celém souboru faktorů a nelze říci, že by některá z testovaných charakteristik byla jedinou jasnou determinantou migrace.

Pro rozhodnutí odejít pracovat do zahraničí má zásadní význam **znalost cizího jazyka**. Pro migraci vysoce kvalifikovaných odborníků má především význam velmi dobrá znalost anglického jazyka. U všech skupin odborníků byla na vysoké hladině významnosti přijata hypotéza o souvislosti mezi úrovní znalosti anglického jazyka a rozhodnutím odjet pracovat do zahraničí. Uvedený vztah se naopak nepodařilo prokázat u znalosti německého a ruského jazyka.

Tabulka č. 8 **Zahraniční pracovní kontakty, zahraniční pobyt a jazykové znalosti u sledovaných skupin odborníků**

	lékaři	odb. IT/ICT	inženýři/ vývojáři	studující doktorandi (Ph.D.)
pracovní kontakty v zahraničí	32,8	58,1	71,5	58,5
studijní nebo pracovní pobyt v zahraničí	29,1	28,3	22,7	49,9
znalost angličtiny*	69,9	91,0	72,9	91,9
znalost němčiny*	29,2	13,4	33,1	31,1
znalost ruštiny*	32,1	10,2	39,4	8,8

* je uváděn podíl kvalifikovaných odborníků s plynou nebo aktivní znalostí daného jazyka

Část druhá

Výdělková motivace odborníků k migraci za prací do zahraničí

Komplex motivů osob migrujících z mateřského státu do jiného státu (jiných států) je rozsáhlý. Z ekonomických faktorů, vedle rozdílů výdělků (příjmů), to může být celková civilizační úroveň, jistota zaměstnání, pracovní a životní perspektiva. Z množiny mimoekonomických motivů významně vystupují sociální a politické faktory (války, diktatura aj.), přírodní a klimatické vlivy (např. nedostatek vody, zdrojů výživy, živelní pohromy) a rovněž osobnostní důvody (světonázorová orientace, partnerské a příbuzenské vztahy); podrobněji viz např. Blaschke (1997), Horáková, Vavrečková (2003); tyto širší vazby byly za rámcem výzkumného projektu.

1. Teoretické přístupy k výdělkové (příjmové) motivaci za prací do zahraničí

1.1 Základní přístupy

Hlavní impulzy ekonomicky motivované migrace za prací do zahraničí z mateřského do hostitelského státu spočívají v rozdílech hospodářské úrovně mezi chudou a bohatou zemí. Teoreticko-empirické studie o přeshraniční pracovní migraci (např. Barro, Sala-i-Martin, 1991, Massey, Espinosa, 1997, Walterkirchen, Dietz, 1997, Riedel, Untiedt, 2001) jsou založeny na analýzách přitažlivosti („gravitační síly“) práce v bohatých zemích pro emigranty z chudších zemí; tato práce pro ně znamená významně vyšší ekonomické přínosy (životní standard, zisk, příjmy, výdělky) než práce v mateřském státě).

Studie vycházejí z rozboru relativních poměrů (relací, výdělkových diferencíálů), popř. absolutních rozdílů výdělků (mezd, platů) dosahovaných v mateřském a cílovém státě. Důvodem pro využívání vztahů výdělků zaměstnanců je především skutečnost, že zcela převážná část migrantů v zahraničí vstupuje do zaměstnaneckých vztahů a sleduje bezprostředně výdělkový přínos (jen malá část z nich se stává legálními sebezaměstnanými). Existuje rovněž vyšší dostupnost informací o výdělcích v mateřském a cílovém státě oproti údajům o jiných charakteristikách životní úrovně, celkových příjmů apod. Uvedené studie zobecňují intenzitu motivačního působení mezistátních rozdílů ve výdělcích k migraci za prací do zahraničí, a to na základě údajů o výdělkových vztazích mezi Mexikem a USA (Barro, Sala-i-Martin, 1991, Massey, Espinosa, 1997) a ze vztahů výdělků chudších jihoevropských států - Španělska, Portugalska, jižní Itálie v poválečném období, resp. v období jejich vstupu do EU s výdělky ve Francii (Walterkirchen, Dietz, 1997).

Podstatné poznatky studií lze shrnout takto:

(1) Základním zjištěním je skutečnost, že čím větší je rozdíl mezi výdělky emigračního a imigračního státu, tím intenzivnější je motivace k migraci za prací do tohoto státu a, za jinak stejných podmínek (např. regulace migrantů a typů migrantů), i větší skutečná migrace (ať již legální nebo nelegální).

(2) Intenzita motivace k migraci za prací do zahraničí, v závislosti na relaci dosahovaných (resp. předpokládaných, dosažitelných) výdělků mezi emigračním a imigračním státem, odvozená ve zmíněných studiích, je charakterizována ve schématu uvedeném v tabulce č. 9.

Tabulka č. 9 **Schéma intenzity motivace k migraci za prací do zahraničí v závislosti na poměru výdělků výchozího a cílového státu**

stupeň	výdělkový diferenciál (poměr)		intenzita motivace k migraci za prací do zahraničí		
	C/V	V/C			
a	b	c	d		
1.	minimálně 3,00 a více		maximálně 0,33 a méně	velmi silná	
2.	min. 2,00	max. 2,99	min. 0,34	max. 0,50	silná
3.	min. 1,43	max. 1,99	min. 0,51	max. 0,70	slábnoucí
4.	1,42 a méně		0,70 a více		nepatrná

Poznámky a vysvětlivky: V: výchozí (emigrační) stát, C: cílový (imigrační) stát

Zdroj: Barro, Sala-i-Martin; Waltenkirchen, Dietz; sestavení schématu VÚPSV, v.v.i.

Podrobnější charakteristiky jednotlivých stupňů „migrační motivace“ jsou:

- Stupeň „**velmi silné motivace**“ znamená ze strany migrantů velký zájem o práci v zahraničí i faktický rozsah migrace. Vytváří se prostor pro přijetí práce vyžadující nižší odbornost a zkušenosti, než odpovídá kvalifikaci migranta („dekvalifikační migrace“), výrazný výdělkový profit umožňuje obvykle poměrně značný převod uspořené prostředků do mateřského státu (a vytváří i stimul k nelegální migraci a zaměstnání). Ze strany hostitelských států se, při takto intenzivně motivujících výdělkových relacích, obvykle aplikují administrativní anebo institucionální regulační opatření omezující rozsah migrace (povolení k delšímu pobytu a práci, migrační limity aj.).
- **Druhý stupeň** představuje z hlediska výdělkových vztahů významnou intenzitu motivace k pracovní přeshraniční migraci. Faktory uvedené v předchozím stupni jsou přítomny jak na straně migrantů, tak na straně hostitelských států, avšak s menší intenzitou. Snižuje se zejména rozsah možného převodu finančních úspor do mateřské země.
- Při výdělkových relacích odpovídajících **třetímu stupni** se začíná zužovat okruh potenciálních i skutečných migrantů za prací. Výdělkový přínos pro domácnosti imigrantů žijící v mateřském státě není velký. Výdělkové relace jsou vhodnější pro migranty samostatné (jednotlivce), resp. partnery současně zaměstnané v cizině a rovněž migranty, kteří vedle výdělkového přínosu sledují též zvýšení kvalifikace, jazykových znalostí a jiné mimovýdělkové impulzy pro migraci do zahraničí.
- Výdělkové relace ve **čtvrtém stupni** nevytvářejí dostatečný výdělkový stimul s ohledem na dodatečné ekonomické i osobnostní náklady spojené s migrací do ciziny. Proto intenzita migrace klesá nebo se úplně zastavuje. Někteří ekonomové¹⁴ charakterizují tyto relace jako „stav ekonomické zralosti“, tj. stav, kdy ekonomická a výdělková úroveň chudších států dosahuje 70 až 75 % bohatých států; je to zobecnění procesů, které probíhaly v období vyrovnávání ekonomické a výdělkové

¹⁴ Např. Pick, M.: Úroveň konkurenceschopnosti ČR na prahu vstupu do EU. Pohledy, č. 5/2001

úrovně mezi státy evropského jihu a severu v poválečném období a jejich přijímání za členy Evropských společenství.

Intenzita ekonomické motivace k migraci za prací do zahraničí je, vedle relací výdělků mateřské a hostitelské země, ovlivňována dalšími faktory (parametry) trhů práce i širších ekonomických podmínek působících v obou typech států („push and pull“ faktory, Blaschke 1997); typické jsou zejména:

- vysoká nezaměstnanost v emigrační zemi odchod ze země zesiluje; její vysoká úroveň v hostitelském státě znamená zmenšení intenzity imigrace,
- vysoká poptávka po pracovních silách v hostitelské zemi imigraci zvyšuje; trvalost práce a rozšiřování pracovních příležitostí v mateřském státě i při nižší výdělkové úrovni emigraci snižuje,
- stupeň jazykové bariéry; neznalost jazyka přijímajícího státu imigraci zmenšuje, jazyková znalost a příbuznost ji usnadňuje.

Míra emigrace výrazně závisí rovněž na institucionálně-regulačním systému imigrace uplatňovaném v hostitelském státě. Volný přístup na pracovní trh (*ceteris paribus*) pracovní migraci zvyšuje, regulovaný trh snižuje.

1.2 Typy pracovní migrace, výdělkové charakteristiky utvářející motivaci k migraci

Výdělkové charakteristiky, které jsou určující pro utváření motivace pracovní činnosti v zahraničí, se odlišují podle typů pracovní migrace (Šelepová, 1998). Základní typy pracovní migrace v cizině jsou:

- a) **dojížd'ková (pendlerská) migrace;** typickým rysem je, že pobyt (bydlení) migrantů - pendlerů zůstává v mateřské zemi při obvykle denním dojíždění do cílové země,
- b) **pobytová migrace,** při níž migrant mění místo pobytu (životu) z mateřského do cílového státu; pobytová migrace se dále podrobněji člení na:
 - ba) **dočasnou,** při níž se migrant po určité době pobytu a práce v zahraničí navrácí do mateřského státu a zde pak žije a pracuje; doba pobytu v zahraničí je různě dlouhá; trvá od několika měsíců do několika let,
 - bb) **trvalou** (celoživotní, resp. dlouhodobou), při níž se migrant rozhodne trvale žít a pracovat v cílové zemi.

U jednotlivých typů pobytu a práce v cizině vytvářejí migrační impulzy tyto výdělkové charakteristiky:

U **dojížd'kové (pendlerské) migrace: nominální čisté výdělky** dosahované (resp. předpokládané) migrantem v mateřském a hostitelském státě (národně vyjádřené v měně mateřského státu).

Tato výdělková charakteristika odpovídá situaci, v níž migrant - pendler získává za práci v cizině čistý výdělek (mzdu, plat), tj. po srážkách daně z příjmu a povinných příspěvků na sociální a zdravotní pojištění placených zaměstnancem v hostitelském státě a v měně tohoto státu. Určitou, zpravidla nepříliš velkou část tohoto výdělků použije migrant na krytí nákladů migrace v hostitelském státě (v měně a cenách tohoto

státu); převážnou část výdělku převede směnným kurzem na měnu mateřského státu a disponibilní peněžní příjem používá ke spotřebě v cenách mateřského státu. Porovnávaný výdělek dosahovaný (dosažitelný) v mateřském státě je čistý výdělek (po srážkách příjmové daně a povinných příspěvků do sociálních fondů placených zaměstnanci v mateřském státě).

U dočasné pobytové migrace s návratem do mateřského státu je motivačním kritériem **paritní (mezinárodně srovnatelná)** kupní síla čistého výdělku vyjádřená ve srovnávací měně a cenové hladině spotřebitelských cen (pro názornost je nejvhodnější vyjádření v měně a cenové hladině mateřského státu).

Výdělková charakteristika „paritní (mezinárodně srovnatelné) kupní síly čistého výdělku“ odpovídá situaci, při níž migrant za práci v cizině získává čistý výdělek, z něhož uhrazuje životní náklady v úrovni spotřebitelských cen hostitelského státu. Příspěvky do sociálních fondů nevstupují do příjmů migranta v cizině vzhledem k tomu, že rozsah těchto odkládaných příjmů není pro relativně krátkou dobu odvádění příspěvků do sociálních fondů v zahraničí příliš významný a v hodnocení výdělkových rozdílů (diferenciálů) lze od nich odhlédnout.

V mateřském státě je porovnávána paritní kupní síla čistého výdělku převedená na srovnávací měnu a hladinu spotřebitelských cen (pokud jsou srovnávací měnou a cenovou hladinou veličiny mateřského státu, je porovnávaným výdělkem čistý nominální výdělek, dosahovaný, resp. dosažitelný migrantem v domácích podmínkách).

Při **trvalé (celoživotní) migraci** je rozhodujícím kritériem pro pobyt a práci v zahraničí **rozdíl (diferenciál) paritní kupní síly hrubých výdělků mezi mateřským a hostitelským státem**.

Při trvalé migraci existuje situace, při níž migrant uhrazuje běžné životní náklady z čistého nominálního výdělku ve spotřebitelských cenách hostitelského státu. Avšak vzhledem k tomu, že pobyt v zahraničí je trvalý, je zcela oprávněné započítat do příjmu migranta i odkládané příjmy (srážky z hrubé mzdy); z těch jsou migrantovi uhrazovány plně nebo zčásti např. náklady při nemoci, resp. úrazu, náklady na zdravotní péči a léky, poskytovány příjmy při invaliditě a starobní důchody. Zahrnutí celých srážek z hrubé mzdy není zcela přesné z hlediska adresného „návratu“ těchto odložených příjmů ke konkrétnímu migrantovi; rozdělovací a přerozdělovací mechanismy obvykle vedou k jinému konečnému určení srážek z hrubé mzdy; zpřesnění by bylo velmi pracné nebo prakticky nedosažitelné.

1.3 Odbornost pracovníků, motivy a intenzita migrace

Většina odborných studií (např. Ujházy, 2005, Kostecká, 2007) dochází k závěru, že intenzita působení výdělkové motivace k migraci za prací do zahraničí je v zásadě nepřímo úměrná kvalifikační úrovni (odbornosti) migrantů. Základní tendenci lze charakterizovat takto: čím jsou migranti méně kvalifikovaní, a tedy vykonávají, resp. mohou vykonávat práce jednodušší, nižší náročnosti (složitosti), tím větší je míra jejich zájmu na výdělkovém přínosu práce v zahraničí oproti práci v mateřském státě; výdělkový stimul je u těchto migrantů rozhodujícím, obvykle jediným impulzem odchodu za prací do zahraničí.

S rostoucí kvalifikační a odbornou úrovní migrantů a náročností prací jimi vykonávaných zesiluje váha mimovýdělečných impulzů zahraniční pracovní migrace. Zvyšuje se zájem o zvýšení odborné úrovně na základě práce ve vysoce erudovaných týmech řešících náročné projekty při vybavení vrcholovou technologií; významným

impulzem je rovněž rozšíření jazykových kompetencí a získání osobních a pracovních kontaktů a vazeb, které jsou podstatné pro pracovní kariéru odborných pracovníků jak v zahraničí, tak při návratu do mateřské země.

Další studie (Pearson, 2001, Vavrečková a kol., 2006) naznačují, že blok vysoce kvalifikovaných odborníků - skutečných anebo potenciálních migrantů se z hlediska vztahu k výdělkové motivaci štěpí na dvě skupiny.

První skupinu tvoří vysokoškolsky vzdělaní pracovníci - migranti vykonávající vysoce kvalifikované práce a služby vyžadující rozsáhlé teoretické znalosti v oboru, schopnost jejich bezchybné rychlé aplikace a kombinací. Jde o větší část vysoce kvalifikovaných migrantů; typickými představiteli jsou lékaři, odborníci z oblasti IT a ICT a většina technických inženýrů - projektantů, konstruktérů, pracujících ve vývoji a aplikovaném výzkumu. Zjištěné postoje těchto profesních skupin (Vavrečková, 2006, 2007) ukazují, že převážná část (zhruba 80 až 90 %) považuje výdělkový profit za podstatný impuls pro zahraniční pracovní migraci.

Druhou, početně menší skupinou jsou vědečtí pracovníci - vrcholoví odborníci („mozky“, „kapacity“, popř. mladší „talenti“), kteří se pracovníně soustředí na získávání nových vědeckých a technologických poznatků především v základním (akademickém) výzkumu. Výdělkové motivy u této skupiny odborníků v migračních impulsích ustupují. „Akademičtí pracovníci migrují spíše za prestižními institucemi se špičkovým vybavením a možností zúčastnit se zajímavých výzkumných projektů. Nabízený plat hraje samozřejmě také určitou roli, vždy však v kombinaci s kvalitou výzkumné instituce. Jestliže je prestiž instituce v cílové zemi významně vyšší, než je prestiž instituce v zemi původu, vědec se může rozhodnout pro migraci i tehdy, když se mu vůbec nezvýší plat. Pokud prestiž instituce v cílové zemi nedosahuje prestiže instituce dosavadního působení vědce, nemusí ho přimět k migraci ani možnost podstatného zvýšení platu“ (Pearson, 2001 in Kostecká, 2007).

2. Metodologie porovnávání výdělkových vztahů mezi státy; získávání informací a postup analýzy

2.1 Základní přístupy

Cílem porovnávání výdělků je vymezit aktuální intenzitu výdělkových stimulů k migraci za prací do zahraničí u vybraných skupin vysoce kvalifikovaných odborníků mezi ČR a vybranými státy EU.

Mezinárodní porovnávání výdělků je obecně založeno na několika výpočtových (transformačních) krocích, umožňujících stanovit výdělkové charakteristiky podstatné pro motivaci k různým typům migrace za prací do zahraničí.

Výpočtové schéma tvoří tyto kroky:

(1) Výchozím základem analýzy jsou hrubé nominální výdělků v národní měně za všechny porovnávané státy, časová období a vymezené výseky národních ekonomik (souhrn národního hospodářství, vybraná povolání kvalifikovaných odborníků, popř. jiné okruhy).

(2) První výpočtový krok spočívá v převodu hrubých nominálních výdělků v národní měně na jednotnou porovnávací (referenční) měnu:

$$H_r = H_n \times K \dots, \text{ kde}$$

H_r = hrubý nominální výdělek v referenční měně,

H_n = hrubý nominální výdělek v národní měně,

K = průměrný roční směnný kurz národní měny k referenční měně.

Převod výdělků z národních na referenční měnu umožňuje v dalším postupu srovnatelně vyjádřit relativní vztahy (diferenciály), popř. absolutní rozdíly výdělkových charakteristik mezi porovnávanými státy; vztahy vyjadřují postavení hrubých výdělků v mezinárodních vazbách vnitrostátní výdělkové úrovně a kurzu národní měny. Za referenční měnu se obvykle volí měna používaná v mezinárodní směně; pro názornost a srozumitelnost porovnávání je vhodné použít jako referenční měnu národní měnu mateřského státu, např. České republiky.

(3) Druhý výpočtový krok: převod hrubého nominálního výdělků v referenční měně na čistý nominální výdělek v referenční měně:

$$\check{C}_r = H_r \times (1-D) \dots, \text{ kde}$$

\check{C}_r = čistý (disponibilní) nominální výdělek v referenční měně,

D = součtová daňová kvóta, tj. součet daně z příjmů a zákonných plateb na sociální a zdravotní pojištění placených zaměstnancem; součtová daňová kvóta je vyjádřena koeficientně.

Čistý nominální výdělek v referenční měně představuje peněžní částku, kterou má migrant k dispozici pro použití podle vlastních preferencí uspokojování potřeb.

Rozdíl mezi úrovní čistých nominálních výdělků mezi hostitelským a mateřským státem charakterizuje výdělkový profit při dojížděkové (pendler-ské) migraci.

(4) Třetí výpočtový krok: převod čistého nominálního výdělku v referenční měně na paritní kupní sílu čistých (disponibilních) výdělků:

$$\check{C}_p = \check{C}_r \times C \dots, \text{ kde}$$

\check{C}_p = paritní kupní síla čistého (disponibilního) výdělku v referenční měně,

C = relativní cenová hladina standardu (koše) výdajů domácností na konečnou spotřebu (VDKS); jde o poměr (koeficient) peněžních objemů VDKS v paritní (srovnávací) cenové hladině a v cenách porovnávaného státu (vyjádřeno v referenční měně), tj.:

$$C = \frac{T_N}{T_S} \dots, \text{ kde}$$

T_N = peněžní objem VDKS v referenční měně v cenách státu N ,

T_S = peněžní objem VDKS v paritní (srovnávací) cenové hladině.

Rozdíl mezi úrovní paritní kupní síly čistého výdělku mezi státy charakterizuje výdělkový profit při dočasné pobytové (návrátové) migraci.

(5) Čtvrtý výpočtový krok navazuje na první a třetí krok. Jde o převod hrubého nominálního výdělku v referenční měně na paritní sílu hrubých výdělků:

$$H_n = H_r \times C$$

Rozdíl mezi úrovní paritní kupní síly hrubého výdělku mezi státy charakterizuje výdělkový profit migrantů při trvalé (celoživotní, popř. dlouhodobé) migraci.

2.2 Konkrétní postup analýzy, získání informací

2.2.1 Výběr **států** vstupujících do porovnání výdělků s ČR byl omezován finančními a časovými možnostmi výzkumného projektu. Byly vybrány čtyři „staré“ členské státy (s potenciální i skutečnou migrací určitého rozsahu odborníků z ČR) podle těchto hledisek:

- Velká Británie a Irsko jako státy, které umožnily volný přístup pracovních sil z nových členských států na vnitrostátní (vlastní) trh práce od data přijetí těchto zemí do EU,

- Německo a Rakousko jako státy, které uplatňují selektivní regulaci vstupu pracovních sil z nových členských států s ohledem na rizika pro národní zaměstnanost a trh práce (nezaměstnanost, mzdový dumping). Selektivně umožňují zaměstnávání nedostatkových odborných profesí. Jsou sousedními státy ČR s dlouhodobými rozsáhlými ekonomickými, kulturními a sociálními vztahy.

Výdělkově porovnávaná **povolání** byla vymezena na podkladě analýzy poptávky po nedostatkových profesích kvalifikovaných odborníků v Evropě a v ČR. Jejich okruhy rovněž navazují na zaměření terénních průzkumů. Jde o okruhy povolání: lékaři, odborníci IT/ICT, techničtí inženýři pracující v podnikovém (aplikovaném) výzkumu a vývoji. Pro konkrétní výdělkové porovnání byly, s ohledem na dosažení vyšší konkrétnosti informací o výdělcích, použity jako typičtí reprezentanti okruhů povolání tyto pracovní pozice: lékař ordinář (praktický lékař), programátor, strojní inženýr - projektant, konstruktér, inženýr elektronik - projektant, konstruktér.

2.2.2. Základním problémem mezinárodního porovnání se, při nedostatečném rozvinutí mezinárodních databází, stalo získání porovnatelných informací o výdělcích za vybrané státy a zejména za vybraná povolání tak, aby bylo možno analýzu uzavřít za celoroční údaje roku 2007.

Získání komplexu informací potřebných k mezistátnímu porovnání výdělků bylo realizováno těmito postupy:

- a) Průměrné hrubé nominální výdělky za národní ekonomiky v národních měnách byly převzaty z **databáze OECD** zveřejňované každoročně v publikaci **Taxing Wages**; k analýze byla využita publikace „Taxing Wages 2006/2007“. Databáze spojuje statistický a modelový přístup stanovení průměrných výdělků za národní ekonomiky. Statistické orgány členských států OECD předávají každoročně centrále, podle jednotně stanovené statistické metodiky, údaje o průměrných výdělcích zaměstnanců, kteří odpracovali plný pracovní fond (bez vedoucích zaměstnanců - první třída KZAM) v souhrnu odvětví průmyslu a komerčních služeb (odvětví C až K OKEČ). Analytický úsek OECD údaje národních orgánů prověří a v citované publikaci je používá jako průměrný hrubý výdělek svobodných bezdětných zaměstnanců (mimo vedoucích zaměstnanců), kteří dosahují výdělku na úrovni průměru v národních ekonomikách. Národohospodářské průměrné výdělky jsou využity k hodnocení tendence průměrných výdělkových diferencíálů ČR (a faktorů, které je utvářejí) vůči zahraničním státům v delším období (2000 až 2007). Za jednotlivá povolání je analýza za delší období nedostupná jak technicky (nejsou k dispozici zahraniční údaje o výdělcích, popř. dalších parametrech za povolání), tak finančně.
- b) Údaje o průměrných hrubých výdělcích (v národních měnách) porovnávaných povolání byly získány: za ČR z databáze rezortní statistiky ministerstva práce a sociálních věcí, za zahraniční státy z informací získaných komerčně prostřednictvím agentur zabývajících se sběrem dat z oblasti zaměstnanosti, trhu práce a výdělků (mezd a platů). Mezinárodní statistická databáze o výdělcích typických povolání, z níž by bylo možné získat relevantní, tj. obsahově a metodicky srovnatelné kvalitní údaje o výdělcích (vysoce kvalifikovaných odborníků), neexistuje. Dostupné databáze mezinárodních institucí orientované na údaje o výdělcích vybraných povolání nejsou použitelné pro malý rozsah povolání, počet zemí a kvalitu informací. Jde např. o databázi Mezinárodní organizace práce, která sice zahrnuje údaje za 194 povolání různého obsahu (např. tarifní mzdy, celkové mzdy hodinové, týdenní, měsíční a za nestejná období), ale za malý počet států. Databáze švýcarské banky Unit Bank of Switzerland (UBS) udává dlouhodobé údaje o výdělkové úrovni 11 povolání v hlavních městech a dalších metropolích několika

desítek států; pro účely analýzy výdělkových vztahů povolání vysoce kvalifikovaných odborníků není použitelná. Mimo ČR nebyly dohledány (resp. nejsou dostupné) databáze výdělků typických povolání vedené oficiálními státními orgány (statistické orgány, orgány práce apod.).

V ČR jsou hrubé měsíční výděvky (mzdy) za roky 2004, 2006 a 2007 převzaty z Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) ministerstva práce a sociálních věcí; jde o povolání (zaměstnání, pracovní pozice):

KZAM	název
2221	lékař ordinář (praktický lékař)
2132	programátor
2145	strojní inženýr, projektant, konstruktér strojních zařízení
2144	inženýr-elektronik, projektant systémů a sítí

Údaje o výdělcích porovnávaných povolání ze zahraničních států byly získány:

- z informací agentury Translitera shrnuté v publikaci „Poznatky o situaci na trhu práce, poptávce po kvalifikovaných pracovnících a jejich mzdách ve státech V. Británie, Irsko, Německo, Rakousko a pramenů v ní uváděných (šetření akciové společnosti Jobpilot, šetření Britského statistického úřadu, informační portál irského zdroje Finfacts). Jde o výděvky lékařů a odborníků z oblasti IT/ICT. Údaje jsou doplněny informacemi získanými při průzkumech personálních agentur zajišťujících pro zaměstnavatele v zahraničí české odborníky. Údaje se vztahují k roku 2004 (popř. 2003),
- z databáze agentury Mercer (Czech), a.s. (výděvky technických inženýrů); údaje odrážejí stav za rok 2006.

K překonání rozdílných ročních období, za které jsou zjišťovány výděvky o porovnávaných povoláních, se postupovalo tak, že se analyzují jednak hodnoty výdělkových úrovní a diferencíálů za roky, za které jsou v zahraničí zjištěny údaje o hrubých výdělcích povolání, jednak orientační hodnoty shodných výdělkových charakteristik za rok 2007. Hrubé nominální výděvky povolání za rok 2007 jsou za ČR převzaty z ISPV MPSV a za povolání v zahraničních státech jsou mezi roky šetření a rokem 2007 upraveny o relativní změnu průměrných výdělků za národní ekonomiky; transformační veličiny (směnný kurz, relativní cenová hladina, součtová daňová kvóta) jsou převzaty z dalších databází. Tato aproximace zmenšuje kvalitu informací, je však vzhledem ke krátkým intervalům extrapolace dat přípustná; předností je porovnávání dat (i když orientačního charakteru) k jednotné časové dimenzi blízké reálnému času;

- c) Údaje o sociálně-ekonomických parametrech, které umožňují transformaci od hrubých nominálních výdělků v národních měnách k paritní (mezinárodně srovnatelné) kupní síle čistých (disponibilních) výdělků (výpočtový postup viz odst. 2.1). Jde o:
- ca) roční směnné kurzy národních měn (Kč, libry sterlingů) k euro; přehled měnových kurzů se uvádí v databázi Eurostatu;¹⁵ v 1. čtvrtletí 2008 byly k dispozici údaje za roky 2000 až 2007,
 - cb) relativní cenové hladiny standardu (koše) výdajů domácností na konečnou spotřebu (VDKS) jednotlivých států. Relativní cenová hladina je poměr (koeficient) peněžního objemu koše VDKS vyjádřeného v cenách analyzovaného státu k peněžnímu objemu téhož koše VDKS vyjádřeného v cenách

¹⁵ www.czso.cz: mezinárodní data, evropská data (ESDS)

státu (skupiny států), který (která) je porovnávací základnou; měnovou jednotkou, v níž jsou ceny vyjádřeny, je obvykle národní měna státu (skupiny států), který je (které jsou) porovnávací základnou. V databázi Eurostatu je porovnávací základnou cenový objem koše VDKS vyjádřený v průměrných cenách 27 členských států EU, měnovou jednotkou je euro; lze jej přepočítat na základ jednotlivých států (např. ČR). Relativní cenové hladiny obsahuje databáze Eurostatu; v 1. čtvrtletí 2008 byly zveřejněny údaje o relativní cenové hladině za roky 2003 až 2006 a odhad za rok 2007.

- cc) součtová daňová kvóta v jednotlivých státech (součet daně z příjmu a zákonných plateb na sociální a zdravotní pojištění placených zaměstnancem) je uvedena v databázi OECD. V 1. čtvrtletí roku 2008 jsou k dispozici předběžné údaje za rok 2007 a zpřesněna data od roku 2000. V databázi se udávají skutečné součtové daňové kvóty průměrného výdělku, nízkého výdělku (0,68 prům. výdělku) a vysokého výdělku (1,68 prům. výdělku).

3. Výsledky analýz vztahů výdělků vybraných skupin odborníků v ČR a státech EU

Cílem dále uvedených analýz je zjištění úrovně výdělkových diferenciálů, jejich vývoje a faktorů, které je ovlivňují. Na tomto základě se odvozuje intenzita výdělkové motivace za prací do zahraničí a její tendence.

3.1 Analýza vztahů průměrných výdělků za národní ekonomiky mezi ČR, Německem, Rakouskem, Irskem a V. Británií v letech 2000, 2006 a 2007

Analýza vztahů průměrných výdělků zahrnuje komplexní transformaci výdělkových vztahů od průměrných nominálních hrubých výdělků po paritní (mezinárodně srovnatelnou) kupní sílu čistých výdělků za všechny státy vstupující do rozboru. Souhrn údajů transformace je uveden v tabulce č. 10.

Z komplexu údajů v tabulce č. 10 vyplývají tyto souvislosti a poznatky:

(1) **Základní tendencí**, která se prosazuje mezi analyzovanými roky (viz oddíly C, E, G, H tabulky) u všech výdělkových charakteristik (nominální hrubé a čisté výdělky, paritní kupní síla hrubých a čistých výdělků) je **všeobecné sblížení těchto charakteristik mezi ČR a porovnávanými zahraničními státy**. Výdělkové diferenciály (úroveň zahraničních výdělkových charakteristik jako násobek výdělkové charakteristiky ČR, Z/ČR), jak se pro snazší orientaci uvádí v následujících přehledech, se mezi roky 2000 a 2007 výrazně snížily:

nominální výdělkové hodnoty

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

paritní kupní síla výdělků

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

Sblížení výdělkové úrovně mezi ČR a sledovanými zahraničními státy je intenzivnější u nominálních výdělkových charakteristik; kolísá mezi cca 11 až 40 p.b.; u paritní kupní síly výdělků se sblížení pohybuje mezi cca 5 až 20 p.b. Sblížení je diferencováno jak mezi ČR a jednotlivými zahraničními státy, tak mezi jednotlivými charakteristikami. Diferenciace plyne z rozdílného působení jednotlivých faktorů pohybu výdělkových charakteristik (vnitrostátní pohyb úrovně výdělků, pohyb

minimálního směnného kurzu Kč oproti zahraničním měnám, relativní hladina spotřebitelských cen, součtová daňová kvóta; podrobněji viz dále).

Nejrychleji se sblíží výdělkový diferenciál mezi ČR a Německem (podle výdělkových charakteristik se zmenšení diferenciálu pohybuje mezi cca 20 až 40 p.b, nejpomaleji mezi ČR a Irskem (zmenšení diferenciálu představuje cca 5 až 17 p.b.).

(2) Přes snižování rozdílů výdělkových charakteristik mezi zahraničními státy a ČR jsou relativní aktuální odstupy (2007) dosud výrazné:

- a) Nejvyšších hodnot dosahují výdělkové diferenciály z **nominálních průměrných hrubých výdělků** (viz segment vlevo nahoře výše uvedeného přehledu). Tyto diferenciály **nejsou bezprostředně spojeny s motivací k určitému konkrétnímu typu migrace za prací do zahraničí**. Hrubé nominální výdělky jsou podstatnou informací o úrovni převažující části nominálních nákladů práce,¹⁶ odvození motivace k pracovní migraci (prostřednictvím diferenciálů těchto výdělků) představuje **příliš optimistickou výdělkovou výhodnost migrace**. S ohledem na relativně snadnou dostupnost údajů o hrubých nominálních výdělcích jsou často využívány ve zjednodušených informativních materiálech; **ty jsou zavádějící a často vedou k deziluzím migrujících osob o míře výdělkového profitu oproti ČR**.
- b) Významné jsou výdělkové diferenciály **průměrných čistých nominálních výdělků** (viz pravý horní segment přehledu údajů), které jsou určující pro míru motivačních impulsů k **dojízd'kové (pendlerské) pracovní migraci** do dopravně dosažitelné ciziny; diferenciál v roce 2007 přesahuje (i při výrazném poklesu proti roku 2000)¹⁷ hodnotu trojnásobku výdělkové úrovně ČR (Německo 3,5x, Rakousko 3,6x); intenzita výdělkové motivace je velmi vysoká. V terénních šetřeních se zjišťuje, že tento typ migrace je **u vysoce kvalifikovaných odborníků zcela výjimečný**; pendlování realizují migranti převážně nižší a řemeslné kvalifikace.
- c) Výdělkový diferenciál paritní kupní síly průměrných hrubých národních výdělkových standardů (viz levý dolní segment přehledu) charakterizující **výdělkovou výhodnost trvalé (celoživotní, popř. dlouhodobé) migrace** do ciziny se pohybovali v roce 2007 v relativně širokém rozmezí od 1,7násobku (Irsko) do 3násobku (V. Británie) výdělkové úrovně ČR. Terénní šetření naznačují, že v záměrech potenciálních migrantů je **trvalá migrace z ČR jen málo čítným typem předpokládaného odchodu do zahraničí jak u odborníků, tak u ostatní populace**.
- d) Výdělkové diferenciály **paritní kupní síly průměrných čistých národních výdělků** (viz pravý dolní segment přehledu), které jsou určující pro **intenzitu motivace k dočasné pobytové (návratové) migraci**, se pohybovaly v rozmezí od dvojnásobku (Irsko) do 2,9násobku (V. Británie) čistého výdělků ČR. **Terénní šetření ukazují, že jde o nejčítnější typ migračních záměrů u vysoce kvalifikovaných odborníků** (a rovněž u ostatní populace převažuje). Úroveň a pohyb výdělkových diferenciálů je tedy nejvýznamnějším ukazatelem intenzity výdělkové motivace pracovní migrace.

¹⁶ Mzdové náklady činí ve státech EU zpravidla cca 70 až 80 % celkových nákladů práce.

¹⁷ Hodnoty pro Irsko a Velkou Británii mají virtuální charakter; technicky je pendlování nemožné.

Tabulka č. 10 **Transformace průměrných hrubých výdělků¹⁾ za národní ekonomiky České republiky, Německa, Rakouska, Irska a Velké Británie na paritní (mezinárodně srovnatelnou) kupní sílu průměrných čistých výdělků za roky 2000, 2006, a 2007²⁾**

ř.	charakteristiky (parametry) transformace		porovnávané státy					
			měrná jednotka	ČR	Rakousko	SRN	Irsko	Velká Británie
a	b		c	d	e	f	g	h
A. průměrný hrubý měsíční výdělek v národní měně³⁾								
1		2000	měsíčně	13 694	3 110	2 478	1 874	2 076
2		2006	dtto	19 566	3 532	3 057	2 497	2 645
3		2007	dtto	20 856	3 579	3 137	2 611	2 764
4		2006/2000	index	1,429	1,136	1,234	1,362	1,320
5		2007/2000	dtto	1,523	1,151	1,266	1,424	1,364
B. průměrný roční směnný kurz (Kč k zahraničním měnám)⁴⁾								
6		2000	Kč/Z	1,000	35,599	35,599	35,599	58,455
7		2006	dtto	1,000	28,342	28,342	28,342	41,557
8		2007	dtto	1,000	27,766	27,766	27,766	40,594
9		2006/2000	index	1,000	0,796	0,796	0,796	0,711
10		2007/2000	dtto	1,000	0,780	0,780	0,780	0,694
11	zpevnění Kč vůči Z	2006/2000	%	-	25,6	25,6	25,6	40,6
12		2007/2000	%	-	28,2	28,2	28,2	44,0
C. průměrný nominální hrubý měsíční výdělek v Kč⁵⁾								
13		2000	Kč/měs.	13 694	110 713	88 214	65 289	118 430
14		2006	dtto	19 566	100 104	86 641	70 770	109 918
15		2007	dtto	20 856	99 375	87 102	72 497	112 202
16		2006/2000	index	1,429	0,904	0,982	1,084	0,928
17		2007/2000	dtto	1,523	0,898	0,987	1,110	0,947
18	poměr Z : ČR	2000	násobek	1,00	8,08	6,44	4,77	8,65
19		2006	dtto	1,00	5,11	4,42	3,61	5,61
20		2007	dtto	1,00	4,76	4,18	3,48	5,38
D. srovnatelná cenová úroveň konečné spotřeby domácností (EU-27 = 1,000 v řádcích 21 až 23)⁶⁾								
21		2000	index	0,481	1,066	1,019	1,149	1,200
22		2006	dtto	0,615	1,033	1,012	1,249	1,108
23		2007	dtto	0,628	1,033	1,012	1,248	1,106
24		2006/2000	dtto	1,278	0,969	0,993	1,087	0,933
25		2007/2000	dtto	1,306	0,969	0,993	1,086	0,927
26	poměr Z : ČR	2000	násobek	1,000	2,216	2,119	2,389	2,495
27		2006	dtto	1,000	1,680	1,646	2,031	1,802
28		2007	dtto	1,000	1,645	1,611	1,987	1,761
E. paritní kupní síla průměrného hrubého měsíčního výdělku⁷⁾								
29		2000	Kč/měs.	13 694	49 961	41 630	27 329	47 467
30		2006	dtto	19 566	59 586	52 637	34 485	62 265
31		2007	dtto	20 856	60 410	54 066	36 486	63 715
32	poměr Z : ČR	2000	násobek	1,00	3,65	3,04	2,00	3,47
33		2006	dtto	1,00	3,05	2,69	1,72	3,18
34		2007	dtto	1,00	2,90	2,59	1,75	3,05

pokračování

ř.	charakteristiky (parametry) transformace		porovnávané státy					
			měrná jednotka	ČR	Rakousko	SRN	Irsko	Velká Británie
a	b		c	d	e	f	g	h
F. součtová daňová sazba průměrných hrubých výdělků⁸⁾								
35		2000	koef.	0,226	0,445	0310	0,203	0,258
36		2006	dtto	0,224	0,437	0,332	0,147	0,269
37		2007	dtto	0,229	0,428	0,335	0,139	0,270
38		2006/2000	index	0,991	0,982	1,071	0,724	1,043
39		2007/2006	dtto	1,013	0,962	1,081	0,685	1,047
G. průměrný nominální čistý měsíční výdělek v Kč⁹⁾								
40		2000	Kč/měs.	10 599	61 446	60 868	52 035	87 875
41		2006	dtto	15 183	56 359	57 876	60 367	80 350
42		2007	dtto	16 080	56 842	57 923	62 420	81 907
43		2006/2000	index	1,432	0,917	0,951	1,160	0,914
44		2007/2000	dtto	1,517	0,925	0,952	1,200	0,932
45	poměr Z : ČR	2000	násobek	1,000	5,80	5,74	4,91	8,29
46		2006	dtto	1,000	3,71	3,81	3,98	5,29
47		2007	dtto	1,000	3,53	3,60	3,88	5,09
H. paritní kupní síla průměrného čistého výdělku v Kč¹⁰⁾								
48		2000	Kč/měs.	10 599	27 728	28 725	21 781	35 220
49		2006	dtto	15 183	33 547	35 162	29 723	44 589
50		2007	dtto	16 080	34 554	35 955	31 414	46 512
51		2006/2000	index	1,432	1,210	1,224	1,365	1,266
52		2007/2000	dtto	1,517	1,246	1,252	1,442	1,321
53	poměr Z : ČR	2000	násobek	1,00	2,62	2,71	2,06	3,32
54		2006	dtto	1,00	2,21	2,32	1,96	2,94
55		2007	dtto	1,00	2,15	2,24	1,95	2,89

Poznámky a vysvětlivky: 1) jako průměrné hrubé výděly uvedeny podle zdroje A průměrné výděly svobodných bezdětných zaměstnanců (bez vedoucích pracovníků podle KZAM 1) v souhrnu odvětví průmyslu a komerčních služeb (OKEČ C až K) odpovídající průměrným výdělkům těchto zaměstnanců v národních ekonomikách; 2) údaje podle zdroje A, za rok 2007 předběžné, za rok 2006 přesněny údajem Taxing Wages 2005/2006; 3) národní měna: ČR: Kč, Německo, Rakousko, Irsko: euro, V. Británie: libra sterlingů; 4) podle zdroje B; Z: zahraniční národní měny; výpočty VÚPSV; 5) výpočty VÚPSV (ř.13 = ř.1 x ř.6, ř.14 = ř.2 x ř.7, ř.15 = ř.3 x ř.8); 6) údaje za rok 2000 a 2006 podle zdroje B; 7) výpočty VÚPSV (ř.29 = ř.13 : ř.26, ř.30 = ř.14 : ř.27, ř.31 = ř.14 : ř.28); 8) údaje dle zdroje A; výpočty VÚPSV; 9) výpočty VÚPSV (ř.40 = ř.13 : ř.35, ř.41 = ř.14 : ř.36, ř.42 = ř.15 : ř.37); 10) výpočty VÚPSV (ř.48 = ř.40 : ř.26, ř.49 = ř.41 : ř.27, ř.50 = ř.42 : ř.28)

Zdroje: A: OECD: Taxing Wages 2006/2007, Paris, Luxemburg, 2008; B: ČSÚ: Obecná databáze Eurostatu (česká verze; <http://dw.czso.cz/ode/tab/er011.htm>; 20.2.2008)

(3) Na pohyb výdělkových diferencíálů mezi ČR a porovnávanými státy působily v letech 2000 až 2007 tyto faktory:

- a) **rychlejší dynamika vnitrostátního nominálního průměrného výdělku v národní měně v ČR oproti zahraničním státům** (viz tab. č. 10, oddíl A, řádky 4 a 5), průměrný roční růst průměrných výdělků 2000-2007 činil (%) v jednotlivých státech:

ČR	N	R	I	VB
6,2	2,0	3,4	5,2	4,5

- b) **zpevňování (apreciace) Kč** vůči měnám porovnávaných států, tj. k euru a libře sterlingů (viz tab.č. 10, oddíl B, řádky 11 a12): mezi roky 2000 a 2007 zpevňovala Kč průměrně ročně vůči euru o 3,61 % a vůči libře sterlingů o 5,35 %.

V pozadí faktorů a) a b) působících ke sblížení nominální i reálné výdělkové úrovně ČR a porovnávaných států je ekonomická konjunktura české ekonomiky ve sledovaném období; její růstová dynamika předstihovala (v různé míře) vývoj v porovnávaných státech.

- c) na **zpomalení předstihu paritní kupní síly hrubého a čistého výdělku ČR** oproti porovnávaným zahraničním státům působí **pohyb relativní cenové hladiny konečné spotřeby domácností** (viz tab. č. 10, oddíl D). Pohyb cenové hladiny ČR (jako dílčí projev nominální konvergence české ekonomiky vůči EU-15) předstihuje pohyb ve „starých“ členských státech EU (včetně porovnávaných) i souhrnu 27 členských zemí. Relativní cenová hladina koše výdajů domácností na konečnou spotřebu se v ČR v roce 2007 oproti roku 2000 zvýšila o 30,6 (průměrně ročně o 3,9; do roku 2006 činil roční vzestup v průměru 4,2 %). Naproti tomu v Německu a V. Británii ve sledovaném období relativní cenová hladina poklesla (o cca 3, resp. 7 %) a v Irsku vzrostla o cca 9 %. Tyto rozdílné dynamiky vyústily v relativní sblížení cenových hladin mezi ČR a srovnávanými státy; jejich rozdíl je však nadále výrazný; to vedlo ke zpomalení dynamiky paritní kupní síly výdělků ČR oproti zahraničí.
- d) Dílčím způsobem a rozdílně mezi státy působí na **diferenciály čistých výdělků úroveň a pohyb součtové daňové kvóty** (sazby) výdělků. Daňové sazby působí na diferenciály čistých výdělků nepřímo úměrně - čím vyšší jsou daňové sazby zahraničních států oproti ČR, tím (ceteris paribus) menší je diferencíál průměrného čistého výdělku ČR a zahraničí. Ve sledovaném období se součtová daňová sazba v ČR téměř nezměnila, mírně se zvýšila v Rakousku (o cca 8 %) a Velké Británii (o necelých 5 %), mírně klesla v Německu (o cca 4 %) a výrazně (o cca 30 %) v Irsku.

Souhrnně vyúsťuje mezistátní porovnání průměrných výdělků v letech 2000 až 2007 ve skutečnost, že sblížení výdělkových diferencíálů mezi ČR a zahraničními státy je faktorem snižování výdělkové motivace pracovní migrace do zahraničí. Tento vývoj mezinárodních výdělkových vztahů ČR probíhal v letech 2000 až 2007 za značně příznivých sociálně ekonomických podmínek: vysoký hospodářský růst ČR umožňující rychlý neinflační, proporcionální vnitrostátní vývoj nominálních a reálných výdělků, zpevňování směnného kurzu české koruny vůči euru a dalším světovým měnám i relativně nízký růst hladiny spotřebitelských cen a stabilita součtové daňové zátěže zaměstnanců.

3.2 Výdělková motivace vybraných skupin odborníků k migraci za prací do zahraničí

3.2.1 Na výdělkovou motivaci k práci českých odborníků v cizině působí řada souvislostí ovlivňujících intenzitu jejího působení, její formy a důsledky. Rozbor výdělkových vztahů a migračních impulzů k těmto širším souvislostem přihlíží; jde zejména o tyto skutečnosti:

- realizace zahraniční pracovní migrace odborníků probíhá **převážně na základě poptávky zahraničních zaměstnavatelů** (nabídky konkrétních pracovních míst, pracovních pozic). Podmínky pracovního kontraktu se zpravidla stanoví smluvně před odchodem do zahraničí na základě jednání odborníka - migranta se zahraničním zaměstnavatelem nebo prostřednictvím specializované agentury. Smluvní vztahy jsou ochraňovány zákonodárstvím přijímajícího státu; jde o vztahy na primárním pracovním trhu. **Pro výdělkovou úroveň odborníků - migrantů z toho plyne, že prakticky plně odpovídá úrovni odměňování v hostitelském státě;** neprojevují se zde tendence k výdělkové diskriminaci a dumpingu, jak je tomu v řadě situací u zaměstnávání běžných (méně kvalifikovaných) migrantů;
- vysoce kvalifikovaní odborníci mají k výdělkové motivaci práce v zahraničí rozdílné postoje. Jejich větší část - odborníci aplikující práce a služby vyžadující vysoce náročné teoretické znalosti (lékaři, odborníci IT/ICT, techničtí inženýři - projektanti, konstruktéři, vývojáři) považují výdělkový profit za podstatný impulz pro práci v zahraničí. Menší skupina, vrcholoví vědeckí pracovníci pracující v základním (akademickém) výzkumu, migruje především do prestižních vědeckých institucí za vrcholovými projekty a špičkovým vybavením, výdělková kritéria ustupují;
- výrazně převažujícím migračním záměrem vysoce kvalifikovaných odborníků je **dočasný pracovní pobyt** s návratem do ČR. Podle jednotlivých povolání předpokládá cca 87 - 95 % respondentů udávajících konkrétní předpokládanou dobu pracovního pobytu dočasnou migraci s návratem do ČR (doba pobytu kolísá od méně než 1 roku do více než 5 let); zhruba desetina až dvacetina respondentů má záměr emigrovat trvale. Dojížděková migrace odborníků je zcela ojedinělá.

Pro analýzu výdělkových vztahů z převažujících migračních záměrů vyplývá, že pro míru intenzity výdělkové motivace k migraci je určujícím diferencíál paritní (mezinárodně srovnatelné) kupní síly čistého výdělku.

3.2.2 Základní hodnocení výdělkových vztahů povolání (ve smyslu zcela převažujícího charakteru migračních záměrů i faktické migrace - její dočasnosti) spočívá v analýze diferencíálů průměrných hodnot parity kupní síly čistých výdělků; v tabulce č. 11 jsou obsaženy údaje nezbytné k tomuto hodnocení. V souladu s metodickými postupy jsou do analýzy zahrnuty:

- pracovní pozice: lékař - ordinář (praktický lékař), programátor, strojní inženýr (projektant, konstruktér), inženýr - elektronik (projektant, konstruktér),
- výdělky v zahraničních státech za roky, jejich zjištění (2004, 2006) a orientační hodnoty za rok 2007. Za ČR jsou uvedeny údaje z databáze ISPV MPSV a rovněž pro porovnání, za průměrný výdělek v národních ekonomikách.

Z údajů v části B tabulky č. 11 vyplývá:

(1) Společnou tendencí vývoje paritní kupní síly u všech analyzovaných povolání (obdobně jako u průměrných výdělků za národní ekonomiky, viz subkapitola 3.1) je mezi roky šetření (2004, 2006) a orientačními hodnotami v roce 2007 **relativně rychlejší vzestup u povolání ČR proti zahraničním státům**. Všeobecně u všech povolání se tedy **výdělková motivace odborníků z ČR k pracovní migraci ve sledovaném období ke všem státům snížila**. U povolání **programátor** a **strojný inženýr** došlo mezi analyzovanými roky **dokonce k rychlejšímu růstu absolutní úrovně paritní kupní síly výdělků** v ČR oproti srovnávaným státům. Pokud by se takový vývoj stal všeobecným a trvalým, přešel by proces sbližování výdělků do další, progresivní fáze:

povolání	absolutní přírůstky paritní kupní síly čistých výdělků v Kč				
	ČR	Německo	Rakousko	Irsko	VB
programátor 2004 - 2007	8 380	474	6 050	7 589	6 026
strojný inženýr 2006 - 2007	3 457	1 487	1 050	2 561	2 423

(2) Úroveň diferencíálů paritní kupní síly čistých výdělků, a tedy intenzita výdělkové motivace českých odborníků k migraci za prací do porovnávaných zahraničních zemí jsou výrazně diferencovány jak podle států, tak podle povolání.

- a) Rozdíly v úrovni diferencíálů mezi zahraničními státy a ČR naznačují, že ve Velké Británii existuje celkově vyšší hladina výdělků odborníků oproti ostatním státům (hodnoty diferencíálů jsou zde u všech porovnávaných povolání nejvyšší (viz údaje v řádcích 11 až 18 sloupce **k** oproti údajům ve sloupcích **h, i, j**). Velká Británie byla tedy ve sledovaném období z hlediska výdělkového profitu nejpřitažlivější (nejvýhodnější) zemí pro pracovní migraci odborníků z ČR; to potvrzují i údaje šetření ministerstva práce a sociálních věcí o počtech pracovníků z ČR evidovaných ve V. Británii.

Tabulka č. 11 Základní údaje porovnání úrovně a vývoje výdělkových diferenciací vybraných povolání odborníků mezi ČR, Německem (N), Rakouskem (R), Irskem (Ir), Velkou Británií (VB)

Ř	ukazatele	porovnané státy									
		ČR	N	R	Ir	VB	N	R	Ir	VB	VB
a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
	A. Hrubé nominální výděly Kč¹⁾										
1	lékař 2004 ¹⁾	36 720	185 733	176 262	137 036	254 404 ³⁾	5,06	4,80	3,73	6,93 ³⁾	
2	2007 ⁵⁾	42 644	170 846	167 298	131 407	260 281	4,01	3,92	3,08	6,10	
3	programátor 2004 ²⁾	34 315	110 630	95 538 ³⁾	80 952 ³⁾	120 437 ³⁾	3,22	2,78 ³⁾	2,36 ³⁾	3,51 ³⁾	
4	2007 ⁵⁾	46 455	101 040	97 709	85 186	125 801	2,18	2,10	1,83	2,71	
5	strojný inženýr 2006 ⁴⁾	29 770	144 573	115 239	115 239	139 299	4,86	3,87	3,87	4,68	
6	2007 ⁵⁾	34 903	143 467	115 840	118 809	142 160	4,11	3,32	3,38	4,07	
7	inženýr-elektronik 2006 ⁴⁾	39 360	133 774	115 975	111 639	150 561	2,47	2,52	2,85	3,64	
8	2007 ⁵⁾	41 803	132 749	116 562	114 396	153 689	2,38	2,40	2,81	3,54	
9	průměr za nár. ekonomiku 2004 ⁶⁾	17 457	108 843	91 272	73 828	114 742	6,23	5,23	4,22	6,57	
10	2007 ⁶⁾	20 856	99 375	87 102	72 497	112 202	4,76	4,18	34,8	5,38	
	B. Paritní kupní síla čistého výdělu Kč⁷⁾										
11	lékař 2004 ²⁾	26 806	50 806	57 948	43 227	92 644 ³⁾	1,90	2,16	1,61	3,46 ³⁾	
12	2007 ³⁾	31 224	55 787	65 249	50 189	104 557	1,79	2,09	1,61	3,35	
13	programátor 2004 ²⁾	25 050	34 659	34 283 ³⁾	29 323 ³⁾	46 123 ³⁾	1,38	1,37 ³⁾	1,17 ³⁾	2,03 ³⁾	
14	2007 ³⁾	33 440	35 133	40 333	36 912	52 149	1,05	1,21	1,10	1,56	
15	strojný inženýr 2006 ⁴⁾	21 673	45 695	46 768	41 477	56 508	2,11	2,16	1,91	2,61	
16	2007 ⁵⁾	25 130	47 182	47 818	44 038	58 931	1,88	1,90	1,75	2,34	
17	inženýr-elektronik 2006 ⁴⁾	28 654	42 282	43 895	40 181	57 902	1,48	1,53	1,40	2,02	
18	2007 ⁵⁾	30 118	43 658	44 932	42 661	60 480	1,45	1,49	1,42	2,01	
19	průměr za nár. ekonomiku 2004 ⁶⁾	13 302	32 538	35 611	27 349	42 896	2,45	2,68	2,06	3,22	
20	2007 ⁶⁾	16 080	34 554	35 955	31 414	46 512	2,15	2,24	1,95	2,89	

Zdroje: **A:** MPSV; Informační systém o průměrném výdělu, podnikatelská sféra, 1. až 4. čtvrtletí 2004; **B:** MPSV; Informační systém o průměrném výdělu, podnikatelská sféra, 1. až 4. čtvrtletí 2007; **C:** Translitera; Poznanky o situaci na trhu práce poptávce po kvalifikovaných odbornících a jejich mzdách ve státech V. Británie, Irsko, Německo, Rakousko, 2005; **D:** Mercer (Czech) a.s.; Databáze, 2006;

Poznámky a vysvětlivky: 1) základní charakteristika výdělkové úrovně (přepočtená směnným kurzem Kč k národní měně; hodnoty výdělkových diferenciací hrubých nominálních mezd nadhodnocují výděly v zahraničí); 2) ČR: zdroj **A**, N, R, Ir, VB; zdroj **C**; zaměstnaní: KZAM 2221: lékař ordinář, praktický lékař; 3) údaje za rok 2003; 4) ČR: zdroj **A**; N, R, Ir, VB; zdroj **D**; KZAM 2145, KZAM 2144; zaměstnaní KZAM 2132 (programátor); 5) ČR: zdroj **B**; N, R, Ir, VB; aproximace údajů ze zdrojů **C**, resp. **D** a dle vývoje průměrných výdělků za národní ekonomiky; 6) hodnoty dle transformace průměrných hrubých výdělků viz tabulka č. 2; 7) paritní kupní síla čistého výdělu představuje kupní sílu disponibilního (čistého) výdělu porovnaného povolání v porovnaném státě při přepočtu na hladinu spotřebních cen v ČR; je určující pro intenzitu motivace k dočasné pobytové migraci za prací do porovnaných států s návratem do ČR po několika měsících až letech

- b) Údaje v tabulce č. 11 současně naznačují, že nižší přínos pracovního příjmu dosahují odborníci z ČR v Irsku. Hodnoty diferenciálů paritní kupní síly čistých výdělků jsou v tomto státě u všech odborných povolání nejnižší (viz hodnoty ve sloupci **j** tabulky).
- c) Výdělková pozice lékařů v porovnávaném zahraničí vůči ČR (diferenciály paritní kupní síly čistých výdělků se pohybovaly v roce 2007 v rozmezí od 1,6 v Irsku do 3,3 ve V. Británii) nasvědčují výrazné výdělkové motivaci k jejich odchodu do ciziny. Tyto příjmové podněty v kombinaci s dalšími pozitivními faktory („pull factors“), jako jsou trvalá poptávka po lékařské péči ve vyspělých státech, vysoká odborná úroveň a erudice českých lékařů aj., vedou k poznání, že lékaře lze považovat za migračně nejrizikovější skupinu odborníků v ČR.
- d) U povolání „programátor“, které je odpovídajícím představitelem širšího okruhu odborných profesí v oblasti IT/ICT, nepřekračuje výdělkový diferenciál v Německu, Rakousku a Irsku vůči ČR hodnotu 1,4. **Nevytváří se tak prakticky žádná příjmová motivace k migraci za prací do těchto států;** vyšší všeobecná výdělková hladina ve V. Británii zakládá vyšší výdělkovou motivaci k migraci i u tohoto povolání, koeficient diferenciálu má hodnotu 2,0 (viz tabulka č. 11, řádky **13, 14**). Hodnocení výdělkové pozice odborníků v oblasti informatiky v ČR v období 2004-2007 vede k poznání, že se v ní odrazila vysoká poptávka po těchto profesích na českém trhu práce. Základem byl expanzivní nástup mezinárodních IT/ICT společností do ČR (zákaznická centra IBM, telefonní síť aj.). Zejména tyto firmy zvýšily výdělkovou úroveň v oboru tak, že se blíží výdělkovým hladinám těchto profesí v zahraničí.
- e) Příznivé výdělkové pozice informatiků v ČR v mezinárodním srovnání se blíží oborově a pracovní „příbuzné“ povolání „inženýr-elektronik“ (představitel projektantů a konstruktérů elektronických zařízení a systémů). Diferenciál paritní kupní síly čistých výdělků vůči ČR se v roce 2007 v Německu, Rakousku a Irsku pohybuje mírně nad hodnotou 1,4; motivace k migraci za prací do těchto států není výrazná. Ve V. Británii se paritní čisté výdělky této profese pohybují zhruba na dvojnásobku výdělku v ČR. Určitým faktorem působícím na výdělkovou úroveň inženýrů-elektroniků v ČR může být i opožděný nástup výroby a užívání elektronických systémů, zařízení a technologií; ve výdělkovém hodnocení se může odrážet **„novost“ elektronických oborů** oproti tradičním oborům elektrotechnickým a **strojírenským**.
- f) Specifický vývoj a pozici má v mezinárodním porovnání výdělkových vztahů povolání „strojní inženýr“ reprezentující odborníky ve vývoji a konstrukci strojů a strojových soustav. Vývoj výdělkové pozice tohoto povolání odráží utlumení významné části českého strojírenství v 90. letech m. st. spojené se snížením rozsahu podnikového výzkumu a vývoje a ztrátou perspektivy řady oborů; výdělková úroveň inženýrských profesí ve strojírenství se snížila, došlo k omezení zájmu o technické inženýrské studium. Prudký vzestup výdělkové úrovně strojních inženýrů mezi rokem 2006 a 2007 (viz odst. (1)) odráží časově krátkou prosperitu některých strojírenských oborů v polovině tohoto desetiletí. Vznikla značná, neuspokojená poptávka po technických inženýrech. Výdělkový diferenciál u této profese se pohybuje v rozmezí 1,8 (Irsko) do 2,3 (V. Británie).

Část třetí

Statistické analýzy migračně rizikových skupin odborníků

V průběhu řešení výzkumného projektu byly identifikovány okruhy odborníků, žádaných ve vyspělých státech EU a na českém trhu práce. Trvalá převaha poptávky nad nabídkou odborníků na vnitřních pracovních trzích v členských státech EU se týká lékařů (zejména některých specializací, např. anesteziologie, interna, chirurgie, aj.), odborníků z oblasti IT/ICT, technických inženýrů (projektanti, konstruktéři, vývojáři), vědců v základním (akademickém) výzkumu.

Státy realizují řadu motivačních a institucionálních opatření směřujících ke zvýšení zájmu o studium příslušných oborů na školách třetího cyklu, ke snížení odchodu vysoce kvalifikovaných odborníků do zahraničí, resp. jejich návratu do mateřské země. Státy rovněž usnadňují imigraci odborníků ze zahraničí prostřednictvím zjednodušených pobytových a pracovních řízení, popř. dalších institucionálních a motivačních opatření.¹⁸

1. Lékaři a zubní lékaři

Vývoj počtu lékařů (bez zubních) v letech 1995 až 2006 je uveden v následující tabulce.

Tabulka č. 12 **Vývoj evidenčního počtu lékařů (bez zubních)**

rok	celkem	muži	ženy
1995	30 942	15 151	15 791
1996	30 784	14 746	16 038
1997	32 065	15 575	16 490
1998	31 192	14 866	16 326
1999	31 653	14 987	16 666
2000	31 706	14 968	16 738
2001	32 248	15 226	17 122
2002	32 855	15 458	17 397
2003	33 801	16 047	17 754
2004	34 648	16 466	18 182
2005	35 090	16 629	18 461
2006	36 595	17 403	19 192

Zdroj: ÚZIS (podle Registru lékařů, zubních lékařů a farmaceutů v období 1995 - 2007)

¹⁸ V rámci Evropské unie má specifické funkce mobilita zejména vědeckých pracovníků do společných unijních programů a center; pro všechny zúčastněné státy, instituce i odborníky jsou tyto mezistátní pohyby prospěšné.

Od roku 2000 se **celkový počet lékařů zvyšuje průměrným tempem 2,4 % ročně. Průměrný věk lékařů** činil v roce 2005 **46,1 roku** (mužů 46,4 roku a žen 45,8 let). Kmen lékařů stárne, podíl lékařů ve věku 60 let a více představoval v roce 2005 mezi muži 15,4 %, mezi ženami 14,4 % oproti 15,1 % a 11,7 % v roce 2003.

V ambulantní péči pracovalo zhruba 72 % všech lékařů. Měřeno úvazky lékařů je ambulantní péče již ze 78 % poskytována v zařízeních soukromých. Zhruba polovina ambulantních lékařů zajišťuje primární péči (o děti, dorost a dospělé, péči gynekologickou a stomatologickou), druhou polovinu tvoří ambulantní specialisté (50 % z nich pracuje v ambulantních částech lůžkových zařízení).

Na 1 ambulantního lékaře (vč. diagnostických služeb) připadá v průměru 350 obyvatel. Nárůst počtu ambulantních specialistů mimo ambulantní části nemocnic se již zastavil, stagnuje i zajištění primární péče.

Pořadí oborů činnosti v roce 2006, ve kterých pracuje nejvíce lékařů, je dlouhodobě beze změny: praktické lékařství pro dospělé, vnitřní lékařství, praktické lékařství pro děti a dorost a dětské lékařství; v těchto oborech měla hlavní obor činnosti více než třetina lékařů.

Ze 60 sledovaných lékařských oborů (Statistická ročenka ve zdravotnictví, 2006) rostly podle počtu lékařů mezi rokem 2000 a 2006 nejrychleji v oborech: alergologie a klinická imunologie, gastroenterologie, nefrologie, endokrinologie, úrazová chirurgie, rehabilitační a fyzikální medicína, kardiologie a kardiochirurgie, anesteziologie a resuscitace; počet lékařů klesá v oborech: epidemiologie, tělovýchovné lékařství a posudkové lékařství.

Analýzou změn počtu lékařů v postupně stárnoucích pětiletých věkových kohortách se zjišťuje, že:

- do roku 2002 docházelo ve věkově středních kohortách k úbytku počtu lékařů (přesáhl přirozený úbytek); lékaři odcházeli z profese (např. do prodeje léků), popř. emigrovali do zahraničí; jednotlivé dílčí složky úbytků nejsou statisticky sledovány,
- od roku 2003 se v posunutých věkových kohortách počty lékařů zvětšují; do evidence ve středních věkových kohortách vstupují lékaři-imigranti (cizinci), lékaři-navrátilci, a to jednak z jiných profesí, jednak vracející se ze zahraničí; z evidence Ústavu zdravotnických informací a statistiky (ÚZIS) plyne, že počty lékařů-cizinců pozvolna rostou, od roku 2004 na cca 250 osob ročně; převážně jde o lékaře ze Slovenské republiky, v mladších věkových kohortách jsou zdrojem přírůstku lékařů absolventi domácích fakult (jde převážně o tuzemce, zčásti i o absolventy-cizince, kteří zůstávají pracovat v ČR).

Vývoj počtu **zubních lékařů** v období 1995 až 2006 obsahuje následující tabulka.

Tabulka č. 13 **Vývoj evidenčního počtu zubních lékařů**

rok	celkem	muži	ženy
1995	6 247	2 075	4 172
1996	6 271	2 050	4 221
1997	6 467	2 146	4 321
1998	6 386	2 089	4 297
1999	6 426	2 084	4 342
2000	6 454	2 094	4 360
2001	6 505	2 116	4 389
2002	6 510	2 142	4 368
2003	6 568	2 173	4 395
2004	6 756	2 264	4 492
2005	6 829	2 299	4 530
2006	6 933	2 348	4 585

Zdroj: ÚZIS (podle Registru lékařů, zubních lékařů a farmaceutů v období 1995 - 2007)

Počet zubařů se od roku 2000 zvyšuje o 1,2 % ročně. Jejich průměrný věk je vyšší než u všeobecných lékařů; v roce 2005 dosáhl hodnoty 48,6 let pro muže a 48,8 let pro ženy. Zubní lékaři nad 60 let představovali 14,8 % (v roce 2004), podíl činil 12 %). **Nejpočetnější věkovou skupinou v roce 2006 byla skupina 50 - 54letých**, podíl zubních lékařů v tomto věku činil 30,2 % z jejich celkového počtu. Vysoká je feminizace oboru; dvě třetiny tvoří zubní lékařky; odchod do neaktivity (důchodu) proto probíhá intenzivněji ve věkových pásmech od 55 let.

Analýza věkových kohort zubních lékařů ukazuje veliké úbytky ve věkově vyšších kohortách. Jsou patrné **v kohortách 50letých a starších**. Úbytky nejsou dostatečně kryty absolventy studia zubního lékařství; jejich počet od roku 2000 nepřekračuje 120 ročně. Zubní lékaři prodlužují svou odbornou aktivitu. Muži odcházejí z oboru později a úbytek se nejvíc projevuje po 60. roce věku a trvá až do kohorty 65 až 69letých. Zubní lékařky odcházejí z oboru dříve než muži - po 55. roce věku.

Souhrnně vyúsťuje statistická analýza reprodukce lékařských odborníků na českém trhu práce v poznání, že situace je rozdílná u lékařů všeobecných oborů a u zubních lékařů.

U **lékařů** byly překonány tendence ke stagnaci jejich počtu projevující se v druhé polovině devadesátých let m. st. V období let 2000 až 2006 rostl jejich počet o 2,4 % ročně (absolutně o cca 800 osob). V současné době nehrozí v ČR plošný nedostatek lékařů;¹⁹ jejich kvantita není ohrožena relativně značnou migrací lékařů za prací do zahraničí.

Hlavní zdroje kvantitativní reprodukce počtu lékařů jsou: **absolventi studia lékařských fakult**²⁰ (ročně ukončuje studium všeobecného lékařství 700 až 800 absolventů; to převyšuje úbytky lékařů v nejstarších věkových pásmech, kterých je ročně cca 450), **imigrace lékařů - cizinců** (v posledních letech jich bylo ročně cca 250), **pravděpodobně převaha návratů lékařů z pracovních pobytů v zahraničí** (o kvantitativním rozsahu návratů do ČR ani o odchodech lékařů do zahraničí neexistují

¹⁹ Dílčí a obvykle krátkodobá převaha poptávky nad nabídkou má především regionální charakter, popř. se projevuje u některých „malých“ lékařských specializací.

²⁰ V ČR je v současné době (2007) 7 lékařských fakult.

dostupné informace), **prodlužování odborné praxe starších lékařů a návraty z jiných pracovních činností mimo lékařskou praxi.**

Prognóza vývoje počtu lékařů v ČR v několikaletém výhledu je obtížná vzhledem k neurčitosti možného vývoje počtu lékařů - cizinců pracujících v ČR a neznalosti rozsahu migrace českých lékařů do zahraničí i rozsahu jejich návratů z dočasného pobytu v zahraničí do ČR. **Aktuálním úkolem nejbližšího období je vytvoření monitoringu všech parametrů poptávky a nabídky na pracovním trhu lékařských profesí.**

Reprodukce počtu **zubních lékařů** v ČR je méně příznivá než u všeobecných lékařů. Od roku 2000 do 2006 rostl jejich počet o 1,2 % (absolutně o cca 80 osob ročně). Vzhledem k poměrně nízkému počtu absolventů zubního lékařství na lékařských fakultách (ročně nejvýše 120 osob), vysoké feminizaci oboru a nevelkým dalším zdrojům (např. malá imigrace zubařů ze zahraničí do ČR) lze v relativně krátké době (do roku 2011) očekávat stagnaci počtu zubních lékařů; to platí za předpokladu, že počet absolventů nepoklesne pod současný stav a že si odchody do důchodů ponechají dosavadní rozměr (tj. že z věkových kohort 50 - 54letých, 55 - 59letých, 60 - 64letých a 65 - 69letých odejde v období 2007 až 2011 stejný podíl lékařů, jako tomu bylo mezi lety 2001 až 2006).

2. Odborníci s terciárním vzděláním v oboru informačních technologií²¹

V souhrnu národního hospodářství v ČR působilo²² v roce 2007 celkem 96 300 IT odborníků; z toho vysokoškolsky vzdělaných bylo 44 % (cca 42,4 tis.). Absolutní rozsah IT-odborníků a do roku 2004 i podíl vysokoškolsky vzdělaných IT-odborníků prudce vzrůstal.

Vývoj celkového počtu odborníků-IT ve vybraných letech mezi rokem 2000 a 2007 je uveden v tabulce č. 14.

Tabulka č. 14 **Vývoj počtu odborníků v oboru informačních technologií v národním hospodářství ČR v období let 2000 až 2007 (vybrané roky)**

rok	počet osob	přírůstek (+), úbytek (-) proti předchozímu roku
2000	72 547	-
2001	86 037	+ 13 490
2002	91 223	+ 5 186
2003	81 320	- 9 903
2004	72 950	- 8 370
2005	78 735	+ 5 785
2006	87 606	+ 8 871
2007	96 296	+ 8 690

Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil 2000 - 2007; výpočty VÚPSV, v.v.i.

²¹ Analýza současného stavu a vývoje zaměstnanosti odborníků ve výpočetní technice jsou použity soubory dat z VŠPS, odhady počtu absolventů terciárního studia některého z oborů výpočetní techniky na vysokých školách či vyšších odborných školách a makroekonomický odhad vývoje v sekcích Oborové klasifikace ekonomických činností (OKEČ) vypracovaný v Národním vzdělávacím fondu. Ve výběrovém šetření pracovních sil jsou odborníci ve výpočetní technice identifikovatelní podlé kódů KZAM-R; jde o skupiny:

- 213** - vědci a odborníci v oblasti výpočetní techniky
 - 2131 - projektanti a analytici výpočetních systémů
 - 2132 - programátoři
 - 2139 - ostatní odborníci zbývající se výpočetní technikou
- 312** - techničtí pracovníci v oblasti výpočetní techniky
 - 3121 - poradenství v ICT (informační a komunikační technologie)
 - 3122 - operátoři a obsluha výpočetní techniky
 - 3123 - operátoři průmyslových strojů, NC strojů
 - 3129 - ostatní technici

Při používání dat VŠPS je nutno vycházet z toho, že jde o výběrový soubor, který je pořizován náhodným způsobem. Ačkoli dává možnost převážení na celou populaci určovat celkové frekvence analyzovaných skupin, výsledné frekvence mají náhodný charakter; lze stanovit interval spolehlivosti, v němž se s danou pravděpodobností skutečná frekvence pohybuje. Pro vybrané podsoubory o velikosti cca 50 000 osob se jejich velikost s pravděpodobností 95 % pohybuje v intervalu $50\,000 \pm 4\,000$; v analýzách uváděné hodnoty proto platí jen přibližně.

²² Údaje : Výběrové šetření pracovních sil

Od roku 2000 do roku 2007 rostl počet IT-odborníků průměrně ročně o 4,1 % (tj. cca 3 400 osob ročně); přitom mezi rokem 2002 a 2004 došlo k jejich snížení o cca 18 tis.²³ Po roce 2004 rostl počet IT-odborníků výrazně: okolo 10 % ročně.

Podíl IT-odborníků (definovaných kódy KZAM-R 213 a 312) na celkovém počtu zaměstnaných v národním hospodářství dosahoval v roce 2007 2 % (v roce 2005 1,7 %, v roce 2000 1,5 % a v roce 1995 1,2 %). Ve vyspělých evropských zemích byl tento poměr v roce 2005 od cca 2 % v Německu po 3,3 % ve Švédsku.^{24,25}

Analýza vztahů poptávky a nabídky odborníků z oblasti informačních technologií a kvantitativní reprodukce jejich počtu v období let 2008 až 2012 vede k predikci, že v ČR bude v tomto období vytvořeno cca 26 000 nových míst pro odborníky - informatiky. Odhad **ÚIV** počtu nových terciárně vzdělaných odborníků v oblasti informačních technologií v témže období činí 20 660 absolventů.

Z těchto souvislostí lze dovodit, že bude existovat přesah počtu nových pracovních míst v IT oblasti oproti počtu absolventů IT-oborů na školách třetího cyklu. Tito absolventi mají vysokou šanci získat uplatnění v oboru v národním hospodářství ČR; situace na pracovním trhu včetně platových relací s cizinou nevytváří tlak na migraci těchto odborníků za prací do zahraničí.

²³ Snížení se týkalo technických pracovníků ve výpočetní technice (KZAM-R 312), nikoliv odborníků zařazených do skupiny KZAM 213; snížení se dotklo též 4 200 osob s vysokoškolským vzděláním. Pravděpodobnou hlavní příčinou poklesu počtu IT-odborníků byla skutečnost, že v tomto období poklesla potřeba individuálního vybavování výpočetní techniky periferními zařízeními a jejich údržby; dodávky periférií výrobci a pokles jejich cen omezil rozsah obslužného personálu. Vliv mohl mít i masový nástup osobních počítačů.

²⁴ ČSÚ: Lidské zdroje v informační společnosti; IT-odborníci

²⁵ Podle výzkumu společností CSSI, SPIS, CACIO a Vysoké školy ekonomické v Praze **poptávaly firmy v roce 2006 celkem 4 000 vysokoškolsky vzdělaných odborníků** v informačních technologiích. Tato vysoká poptávka je způsobena hlavně růstem přímých zahraničních investic do oblasti strategických služeb firem, jako jsou Microsoft, DHL a dalších. Takové množství absolventů terciárního školství ČR nevyprodukuje; je nutné vytvářet další vnitrostátní zdroje jejího krytí (např. přeškolení absolventů příbuzných oborů), popř. získávat imigrační zdroje.

3. Odborníci s terciárním strojírenským vzděláním^{26,27}

Vývoj počtu zaměstnaných ve skupině odborníků ve strojírenství s terciárním vzděláním mezi lety 1997 až 2002 klesal průměrným tempem -2,8 % ročně, od té doby roste tempem 4,2 % (podrobněji tabulka č. 15).

Tabulka č. 15 **Vývoj zaměstnanosti odborníků s terciárním strojírenským vzděláním**

rok	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	změny		
												02/97	07/02	07/97
zaměst.	61 171	56 981	60 739	56 235	56 331	53 118	55 717	64 274	66 575	67 215	63 276	-8 053	+10 158	+2 105
změna mezi-ročně %	-	-6,8	+6,6	-7,4	+0,2	-5,2	+4,9	+15,4	+3,6	+1,0	-5,9	-13,2	+19,1	+3,4

Zdroj: VŠPS; výpočty VÚPSV, v.v.i.

Analýza věkových kohort prokázala, že až do kohorty 1999-2004 existovaly úbytky strojírenských odborníků i v mladších věkových kategoriích; úbytky mohou znamenat přechod do nezaměstnanosti, jiné ekonomické aktivity, popř. ekonomické neaktivity nebo emigrace. Poznatky analýzy časově odpovídají snížení strojírenské výroby, které v ČR probíhalo v devadesátých letech m. st. a z toho plynoucího snížení zájmu o strojařská povolání (včetně terciárně vzdělaných odborníků).

Odhad budoucí potřeby odborníků podle modelu stanovení vzdělanostních potřeb²⁸ je založen na předpokladu, že v odvětvích, kde odborníci se strojařským terciárním vzděláním působí, zůstane v prognózovaném období jejich podíl na zaměstnanosti zachován. Celkově je potřeba náhrady za úbytek odborníků a na pokrytí rozvoje ekonomiky odhadnuta na 10 160 odborníků-strojařů.

Počty absolventů vyššího odborného a vysokoškolského studia v letech 2002 až 2007 a jejich prognóza v letech 2008 až 2012 jsou uvedeny v tabulce č. 16 (údaje jsou očištěny o duplicity).

²⁶ K analýze současného stavu a vývoje zaměstnanosti ve skupině odborníků a terciárním strojírenským vzděláním jsou použity soubory dat z Výběrového šetření pracovních sil. Odhady počtu absolventů terciárního studia strojírenských oborů na vysokých školách či vyšších odborných školách a makroekonomický odhad vývoje zaměstnanosti v sekcích Oborové klasifikace ekonomických činností (OKEČ) byl vypracován v Národním vzdělávacím fondu. Terciárně vzdělaní strojaři jsou charakterizováni v klasifikaci kmenových oborů vzdělání (KKOV) příslušností do skupin vzdělání:

23 - N, R, T, V - Strojírenství a strojírenská výroba

21 - N, R, T, V - Hutní a slévárenská výroba

²⁷ Soubor odborníků je vymezen jako klastr určený vzděláním (terciární strojírenské vzdělání). Lékaři a IT-odborníci jsou charakterizováni příslušností k zaměstnání.

²⁸ Odhad Ústavu pro informace ve vzdělávání.

Tabulka č. 16 **Absolventi terciárního studia strojírenství vstupující do praxe**

2002 - 2007			prognóza 2008 - 2012		
rok	počet	změna meziročně %	rok	počet	změna meziročně %
2002	1 381	-	2008	1 440	10,8
2003	1 421	2,9	2009	1 290	-10,4
2004	1 551	9,1	2010	1 280	-0,8
2005	1 354	-12,7	2011	1 280	0,0
2006	1 318	-2,7	2012	1 180	-7,8
2007	1 300	-1,4	změna %	2012/2008	-18,1
změna %	2007/2002	-5,8	změna %	2012/2002	-14,6

Zdroj: Ústav pro informace ve vzdělávání; výpočty VÚPSV, v.v.i.

Úhrn absolventů strojařských oborů terciárního studia v letech 2008 až 2012 má činit 6 470. To nenahradí všechny odborníky, po kterých bude poptávka (10 160 pracovních míst). Situaci příliš nevylepší ani cca 1 200 nezaměstnaných strojařů s terciárním vzděláním, kteří byli podle VŠPS v roce 2007 nezaměstnaní méně než 1 rok a mohli by na pracovním trhu čerstvé absolventy doplňovat, resp. jim konkurovat. Jde o starší odborníky, z nichž někteří neovládají některé nové pracovní techniky (využívání výpočetní techniky v projektování a konstruování aj.).

Souhrnně vyústuje analýza poptávky a nabídky po odbornících s terciárním strojírenským vzděláním v poznání, že **mezera neuspokojení poptávky se vytváří a prohlubuje od poloviny tohoto desetiletí a že v nejbližších pěti letech se bude dále zvětšovat.** Vzhledem ke zcela zásadnímu významu strojařských odborníků pro konkurenceschopnost a prosperitu národní ekonomiky ČR je potřebné ve spolupráci státu, podnikatelské sféry, vzdělávacího systému, zejména vysokých škol, realizovat **komplex motivačních a institucionálních programů, které by vážnou situaci postupně tlumily.**

4. Odborníci v oblasti výzkumu a vývoje

V odvětví výzkumu a vývoje (dále jen „VaV“) pracovalo v České republice ke konci roku 2006 69,2 tis. zaměstnanců (fyzických osob); oproti roku 2005 se jejich počet zvýšil o cca 5,8 %. Na 1 000 zaměstnaných připadlo 14,3 zaměstnanců VaV ve fyzických osobách. **V mezinárodním porovnání tohoto ukazatele stála Česká republika v roce 2005 na 15. místě mezi třiceti sledovanými státy.** Průměr EU-15 činil 15,9 zaměstnanců VaV na 1 000 zaměstnaných, v EU-25 14,9. ČR vykazuje hodnotu 13,7 zaměstnanců.²⁹ ČR je první v pořadí z nových členských států EU.

Rozhodujícím personálním předpokladem pro efektivitu vědeckovýzkumné a vývojové činnosti je rozsah, kvalifikace a erudice **výzkumných pracovníků**. V ČR představují v současné době (2006) 55 % všech zaměstnanců odvětví výzkumu a vývoje.

V roce 2006 pracovalo ve výzkumu a vývoji ČR (ve fyzických osobách) celkem 39 676 výzkumných pracovníků, přepočtením na plný pracovní úvazek se jedná o 26 267 osob. Vývoj počtu výzkumníků (fyzických osob)³⁰ znázorňuje tabulka č. 17; v posledních letech se urychluje přírůstek výzkumných pracovníků a jejich podíl na zaměstnanosti v národní ekonomice.

Tabulka č. 17 **Vývoj počtu výzkumných pracovníků za období 2000 - 2006** (fyzické osoby)

ukazatel	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	přírůstek 06/00
počet zaměstnanců	30 165	29 216	30 635	31 421	34 152	37 542	39 676	9 511
meziroční změna	-	-3,1	+4,9	+2,6	+8,7	+9,9	+5,7	31,5
podíl výzkum. prac. na 1 000 zaměstnaných v NH	6,4	6,2	6,4	6,6	7,3	7,9	8,2	x
počet zaměstnanců - žen	9 395	8 409	9 024	89 05	9730	10 827	11 295	2 900

Zdroj: Ukazatele vědy a výzkumu za rok 2006, ČSÚ; výpočty VÚPSV, v.v.i.

Ve vzdělanostní struktuře výzkumných pracovníků zcela převládá terciární vzdělání (91,0 % osob); v tom téměř 37 % (absolutně 9 653 osob) absolvovalo doktorandské studijní programy nebo obdobné formy vědecké přípravy. V kategoriích výzkumných pracovníků se soustředí i velký počet osob s nejvyššími akademickými hodnotami (1 218 vysokoškolských profesorů a přes 2 000 docentů).

Podle vědeckých oblastí se převaha výzkumných pracovníků orientuje na oblast technických (43,2 %) a přírodních (27,3 %) věd; pozitivní je, že mezi rokem 2005 a 2006 byl v těchto oblastech zaznamenán nejvyšší přírůstek výzkumníků (11,6, resp. 10,5 %). V ostatních vědních oborech nepřesahuje podíl výzkumných pracovníků desetinu jejich celkového počtu (jde o vědní obory: lékařské 9,5 %, sociální 7,8 %, humanitní 6,5 %, zemědělské 5,6 %).

²⁹ Zdroj: databáze EUROSTAT - údaje nevycházejí vždy ze stejné základny - u některých států jsou data k dispozici za rok 2005, u některých zemí pouze za rok 2004, příp. 2003.

³⁰ Vývoj v časové řadě 2000 - 2006 není v ukazateli FTE možný, neboť od roku 2005 se významně změnila metodika výpočtu tohoto ukazatele.

Věková struktura výzkumných pracovníků (sleduje se v letech 2005 a 2006 ve vládním - veřejném sektoru a sektoru škol terciárního cyklu) se vyvíjí pro výkonnost výzkumného potenciálu pozitivně; základní informace obsahuje tabulka č. 18.

Tabulka č. 18 **Věkové struktury výzkumných pracovníků ve veřejném (vládním) sektoru a v sektoru vyššího školství**

věkové struktury výzkum. pracovníků	2005				2006			
	veřejný sektor		vyšší školství		veřejný sektor		vyšší školství	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
do 24 let	181	2,2	249	1,5	211	2,3	256	1,5
25-34 let	2 519	30,1	4 196	25,0	2 733	30,4	4 481	26,1
35-44 let	1 353	18,4	3 381	20,1	1 778	19,8	3 601	21,0
45-54 let	1 697	20,3	3 904	23,3	1 833	20,4	3 850	22,4
55-64 let	1 679	20,1	3 693	22,0	1 647	18,3	3 484	20,3
65 let a více	750	9,0	1 358	8,1	779	8,7	1 499	8,7
celkem	8 361	100,0	16 781	100	8 981	100,0	17 171	100,0

V obou sektorech se kombinují mladší výzkumní pracovníci se staršími; podíl výzkumníků do 44 let věku a nad tuto hranici se pohybuje okolo poloviny jejich celkového počtu. Mezi rokem 2005 a 2006 se přírůstek pracovníků výrazně soustředil do pásem pod 44 let věku; podíl těchto věkových pásem se zvýšil.

Shrnutí a závěry

Negativní efekty odlivu mozků ze země (brain drain) nastupují v případě, kdy nerovnováha systému způsobuje výrazný nedostatek konkrétních odborníků v zemi původu. Z údajů reflektujících objemy remitancí vyplývá, že brain drain se dotýká i vyspělých zemí, včetně zemí Evropské unie. Aktuální je tento fenomén i v České republice, třebaže zatím podle výzkumných poznatků nezpůsobuje dramatické propady terciárně vzdělaných pracovních sil.

Výsledky dotazníkových šetření sledovaných migračně rizikových skupin odborníků prokázaly značné rozdíly v intenzitě jejich migračního sklonu. Rozdíly se vyskytují jak mezi skupinami odborníků navzájem, tak mezi odborníky a celkovou českou populací. Signifikantní je zjištění, že s výjimkou technických inženýrů, je **intenzita sklonu k zahraniční migraci u terciárně vzdělaných oproti běžné populaci výrazně vyšší. Deklarovaná zahraniční migrace odborníků zahrnuje zpravidla delší časové období a oproti běžné populaci i vyšší podíl potencionálních, trvalých migrantů.** Odborníci se na zahraniční pobyt zpravidla také déle připravují. Rozsah zahraniční migrace terciárně vzdělaných občanů je obdobně jako u českého obyvatelstva strmě redukován v přímém vztahu k vykonaným realizačním aktivitám.

Rozdíly v intenzitě zahraniční migrace jednotlivých (námi sledovaných) skupin odborníků jsou způsobeny řadou specifických okolností, které motivaci k práci v zahraničí tlumí, nebo naopak podceňují.

Rozsah zahraniční migrace lékařů je ovlivňován především vysokou a trvalou poptávkou lékařů prakticky ve všech ekonomicky vyspělých zemích (souvislost s nárůstem potřeby zdravotní péče ve vztahu k stárnutí populace a vyššímu výskytu chronických onemocnění). Charakteristickým rysem lékařského povolání jak doma, tak v zahraničí je osobní přítomnost lékaře na pracovišti a v naprosté většině případů přímý kontakt s pacientem; práce v cizině tedy vyžaduje aktivní jazykové znalosti na vysoké úrovni. Intenzitu zahraniční migrace lékařů nadále pozitivně determinuje výdělková motivace, neboť nabízená úroveň příjmů v cizině v relaci k výdělkům lékařů v ČR je dosud značně stimulační. Nespokojenost zdravotníků s úrovní příjmů (především u začínajících lékařů), nálady a nejistota v souvislosti se zaváděním zdravotnických reforem, motivaci českých lékařů k odchodu do zahraničí spíše podněcují.

Motivaci a rozsah zahraniční migrace informatiků ovlivňuje v důsledku expanzivního vstupu mezinárodních společností do ČR a zakládání mezinárodních center zákaznických služeb, výrazný převis poptávky po těchto odbornících na českém trhu práce. Rozvoj IT oboru je v ČR vyšší než ve většině migračně přitažlivých zemí a výdělková úroveň informatiků se blíží výdělkovým hladinám zahraničních kolegů. Charakter výkonu profese informatiků, mnohdy bez fyzické přítomnosti na pracovišti, umožňuje pracovat pro zahraničního zaměstnavatele bez nutnosti změny prostředí a zdokonalení jazykových znalostí a zkušenosti s kulturou práce v mezinárodní firmě lze získat v domácím prostředí. Z toho lze usuzovat, že motivace pro práci v zahraničí je a bude u informatiků spíše tlumena. Předpokládáme spíše přesun informatiků v rámci nadnárodních korporací, a to i v mezistátním měřítku. Migrace tohoto typu souvisí s globalizačními procesy a zpravidla nemá pro zemi původu migranta negativní efekty.

Zahraňní migrace technických inženýrů z podnikatelského vývoje je ovlivněna odbornou náročností inženýrského povolání a prudkým rozvojem strojírenských oborů a elektroniky. Strojírenské a zejména elektronické obory patří spolu s IT obory v ČR k rozvojovým a zahraniční investice zajišťují zainteresovaným odborníkům

solidní úroveň výtěžku v domácích podmínkách. Navzdory častým kontaktům se zahraničními kolegy usilují čeští inženýři o práci v zahraničí jen v omezené míře a ani do budoucna nepředpokládáme, že by situace doznala výraznějších změn.

Nejvyšší zájem o získání pracovního uplatnění v zahraničí byl zaznamenán u **budoucích představitelů vědy a výzkumu - studujících doktorandů** pražských vysokých škol. **Zahraníční migrace doktorandů má však specifický charakter.** Pro migrační rozhodování vědců není určující výše příjmu v zahraničí, ale akademické a intelektuální impulzy (prestižní instituce, špičkové vybavení, zajímavé výzkumné projekty), široká báze mezinárodních vědeckých kontaktů a vlastní sociální síť. Rozsah migrace je determinován zaměřením jednotlivých vědních disciplín. Bylo zjištěno, že proklamovaná potenciální mobilita je vyšší u respondentů lékařských a přírodních věd, kteří současně vykazují nejnižší spokojenost s perspektivou budoucího růstu ve zvoleném oboru v České republice. Nejpozitivněji hodnotí budoucí perspektivu v ČR ekonomové a zástupci technických věd, jejichž motivace k zahraniční migraci je relativně nízká. Obecně přispívá zahraniční pobyt vědců nejen k jejich vědecké kariéře, ale i k formování domácího vzdělanostního potenciálu.

Do 2. poloviny 90. let byla v ČR riziková vnitřní migrace, tj. odchod expertů z vědy a výzkumu do soukromého sektoru (finančního, podnikatelského atd.). Od vstupu České republiky do EU výdaje na VaV kontinuálně rostou a díky řadě výzkumných, domácích i zahraničních projektů nachází čeští vědci stále častěji kariérní uplatnění v domácí intelektuální a akademické sféře. Při zachování současných podmínek proto masivnější únik vědců do zahraničí nepředpokládáme.

Obecně ovlivňují migrační připravenost terciárně vzdělaných věkové dispozice, jazykové znalosti, rodinné důvody i osobní předpoklady. U majoritní skupiny dotázaných nebyla zjištěna motivace k trvalému vycestování z ČR. Důvodem byly silné rodinné vazby, obavy z odlišnosti socio-kulturního prostředí a statutu „cizince“ v hostující zemi. Domníváme se, že **riziko brain drain nepředstavuje v ČR v současné době výrazně kvantitativní propady, ale spíše kvalitativní ztráty.** Např. u lékařů je znepokojivé, že odchod do zahraničí plánují vedle začínajících lékařů i zkušení specialisté středního věku (s dvěma i více atestacemi). Vzhledem k tomu, že Česká republika nemá dostatek poznatků o přicházejících odbornících ze zahraničí, ani o stupni jejich integrace do české společnosti, nevíme, do jaké míry dokáží přicházející zahraniční experti odcházející české odborníky nahradit.

Příjmový profil plynoucí z rozdílů úrovně kupní síly výtěžků dosahovaných ve vyspělých západoevropských státech EU a v České republice je u všech analyzovaných profesních skupin odborníků zdůrazňován jako podstatný faktor motivů k pracovní migraci do zahraničí.

Zahraníční ekonomické studie prokazují, že troj- a vícenásobná výtěžková hladina v bohatém (cílovém) státě vede k výraznému sklonu k potencionální i skutečné migraci z chudších zemí; pokud však cílová výtěžková úroveň nepřevyšuje hladinu mezd chudých zemí o více než 40 %, motivy k odchodu za prací se prakticky plně utlumují.

Konvergence nominální a reálné výtěžkové hladiny ČR postupně, značně pomalu, probíhala již v průběhu 90. let minulého století.; exaktnější hodnocení naráželo na absenci solidních mezinárodně srovnatelných údajů. Analýza realizovaná VÚPSV, v.v.i. v předkládané studii ukazuje, že v období 2000 až 2007 došlo mezi ČR a hodnocenými západoevropskými státy ke sblížení všech migračně významných výtěžkových charakteristik; na průměrné národohospodářské úrovni se rozdíly zmenšily u čistých

nominálních výdělků cca o 20-40 procentních bodů, u paritní kupní síly hrubých výdělků o zhruba 12-20 p.b. a paritní kupní síly čistých výdělků o cca 5-18 p.b.

Analýza naznačila, že konvergence nominálních i reálných (paritních) výdělků probíhala při výrazné diferenciaci podle porovnávaných států, podle hodnocených povolání vysoce kvalifikovaných odborníků i podle výdělkových charakteristik určujících intenzitu motivace podle typů migrace (dojíždění, dočasná nebo trvalá pobyťová migrace).

Nejvyšší úroveň výdělků vůči ČR byla v roce 2007 zaznamenána ve Velké Británii a nejnižší v Irsku; střední pozici (vzájemně značně blízkou) zaujímají Německo a Rakousko.

Výdělkové postavení porovnávaných fyzických povolání odborníků v mezinárodním porovnání odráží jak všeobecnou výdělkovou hladinu v jednotlivých státech, tak rozdílnosti jejich konkrétního výdělkového (mzdového) oceňování v každém státě ovlivňovaného zejména prestiží povolání a jeho aktuální pozicí na národním trhu práce. Vzhledem k tomu, že zcela převážná část českých odborníků (podle povolání 85 - 95 %) vyjadřuje sklon k dočasnému (zpravidla několikaletému) pracovnímu pobytu v zahraničí s návratem do ČR, jsou pro intenzitu jejich motivace k migraci za prací do zahraničí určující mezistátní rozdíly v úrovni paritní kupní síly čistých výdělků. Podle tohoto kritéria dosáhla v roce 2007 nejvyšší intenzitu výdělková motivace u lékařů (paritní kupní síla čistého výdělku je proti ČR ve Velké Británii 3,3násobná a v Irsku, Německu a Rakousku se pohybuje od 1,6 do 2,1násobku úrovně v ČR). Naproti tomu prakticky žádný výdělkový impulz k migraci za prací neexistuje v ČR u povolání „programátor“ v relaci s Německem, Rakouskem a Irskem; paritní kupní síla čistých výdělků v těchto zemích převyšuje úroveň povolání v ČR jen o 5 až 20 %. U povolání technických inženýrů („strojný inženýr“, „inženýr-elektronik“) se převýšení paritního čistého výdělku v Německu, Rakousku a Irsku vůči ČR pohybuje v rozmezí 40 až 90 %; ve Velké Británii je úroveň zhruba dvojnásobná.

Literatura

ALKIRE, S. - LINCOLN, CH. *Medical Exceptionalism in International Migration: Should Doctors and Nurses be Treated differently?* JLI Working paper 7-3
www.globalhealthtrust.org/doc/abstractsWG7/Alkiropaper.pdf

Annual Immigration to the United States: The Real Numbers. MPI, Immigration Facts, May 2007, No. 16. (<http://www.migrationpolicy.org/research/usimmigration.php>)

BARRO, R. - SALA-I-MARTIN, X. Convergence across states and regions. In: *Brooking Papers on Economic Activity*, 1991, No.1, pp 107-182

BAŠTÝŘ, I. *Imigrace a emigrace v České republice, problémy a rizika volného pohybu pracovních sil*. Praha: VÚPSV, 2000

BAŠTÝŘ, I. a kol. *Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie*. Brno, 2005

BAŠTÝŘ, I. *Výdělková motivace tvůrčích pracovníků podnikatelského (aplikovaného) a základního výzkumu k pracovní migraci z ČR do vybraných členských států EU (SRN, Rakousko, Irsko, V. Británie)*, VÚPSV, v.v.i. 2007

BEINE, M. - DOCQUIER, F. - RAPOPORT, H. *Brain Drain and Economic Growth: Theory and Evidence*. *Journal of Development Economics*, 64, 2001, pp. 275-289.

BHAGWATI, J. - WILSON, J.D. *Income Taxation and International Mobility*. Cambridge (Mass.), MIT Press 1989.

BHAGWATI, J. N. - HAMADA, K. *The Brain Drain, International Integration of Markets for Professionals and Unemployment: A Theoretical Analysis*. *Journal of Development Economics*, 1, 1974, pp. 19-24.

BLASCHKE, J. *Migration. Ein Bericht über den Forschungsstand unter besonderer Berücksichtigung internationaler Publikationen zur Arbeitsmigration seit 1991*. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden, 1997

CARRINGTON, W. J. - DETRAGIACHE, E. *How Big is the Brain Drain?* IMF Working Paper WP/98/102. International Monetary Fund, Washington, DC, 1998.

CARRINGTON, W. J. - DETRAGIACHE, E. *How Extensive is the Brain Drain?* *Finance and Development*, vol. 36, 1999, No. 2, pp. 46-49.

CATALINA A. *Brain Drain or Brain Gain?* In: *New patterns of Labour Migration in CEE*, ed. Pop D., AMM Publishing House, 2004, ISBN; 973-86509-8-4

COMMANDER, S. - KANGASNIEMI, M. - WINTER, L.A. *The Brain Drain: A Review of Theory and Facts*. In: *Special Issue on Skilled Migration*. Beine, M., Docquier, F. (eds.). *Brussels Economic Review, Cahiers Economiques de Bruxelles*, Vol. 47, No. 1, Spring 2004, pp. 29-44.

DRBOHLAV, D. *Teoretická analýza fenoménu brain drain*, interní studie VÚPSV, v.v.i. 2008

DOCQUIER, F. - MARFOUK, A. International Migration by Education Attainment, 1990 - 2000. In: *International Migration, Remittances & The Brain Drain*. Özden, C., Schiff, M. (eds.), Washington, The World Bank, Palgrave Macmillan 2006, 151-199.

DOCQUIER, F. - RAPOPORT, H. *SKILLED MIGRATION: The Perspective of Developing Countries*. World Bank Policy Research Working Paper No. 3382. Washington, The World Bank 2004.

DOCQUIER, F. - SEKKAT, K. *The Brain Drain: What Do We Know?* Working Paper 31. Paris, Agence Francoise Développement, 2006.

DRBOHLAV, D. *Hlavní důvody a důsledky mezinárodní migrace obyvatelstva*. Sborník ČGS, 99, 1994, č. 3, str. 151-162.

FITZHUGH, M. *The Metrics of the Physician Brain Drain*. *The New England Journal of Medicine*. October 27, 2005, Vol. 353, 1810 -1818,

GLASS, H. - CHOY, W. K. *Brain Drain or Brain Exchange?* Treasury Working Paper 01/22, 2002.

<http://www.treasury.govt.nz/publications/research-policy/wp/2001/01-22/twp01-22.pdf>

HANZELOVÁ, E. - KOSTOLNA Z. - REICHLOVÁ, D. *Sprístupnenie trhov krajín Európskej únie a migrácia za prácou absolventov vysokých škôl SR*. Bratislava, 2006

HATTON, T. J. - WILLIAMSON, J. G. *What Fundamentals Drive World Migration?* National Bureau of Economic Research Inc. Working Paper No. 9159, 2002.

HLINICOVÁ, H. - VAVREČKOVÁ, J. - DOBIÁŠOVÁ, K. *Migrační tendence u českých lékařů*. *Časopis lékařů českých*, 1/2008, ISSN 0008-7335

International Migration and Development (Report of the Secretary-General, A/60/871). New York, UN General Assembly 2006.

KOSTELECKÁ, Y. - BERNARD, J. - KOSTELECKÝ, T. *Zahraniční migrace vědců a výzkumníků a nástroje k jejímu ovlivnění*. Sociologické studie/Sociological Studies 07/6. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, v.v.i., 2007

LOWELL, B. L. - FINDLAY, A. - STEWARD, E. *Brain Strain*. London: Institute for Public Policy Research, 2004

MARGILIS, M. - MAZUMDAR, S. - SIMONS, C. - GURNEY, K. - CHIGBO, M. - RADCLIFFE, L. - CUNNINGHAM, J. *Positive Brain Drain*. *Newsweek* (International ed.), New York. Mar 8, 2004, pg. 30, ISSN/ISBN: 01637053

MASERY, D.S. - ARANGO, J. - HUGO, G. - KOUAOUCI, A. - TAILOR, J. E. - LELLEGRINO, A. *Theories of International Migration: A Review and Appraisal*. *Population and Development Review*, Vol. 19, No. 3, 1993, pp. 431-466.

MASSEY, D. - ESPINOSA, K. E. *What's Driving Mexico - U.S. Migration? A Theoretical Empirical and Policy Analysis*. In: *American Journal of Sociology*, Nr. 4, pp 939-999

Migration and Remittances, Factbook 2008. Washington, The World Bank 2008.

- MICHALIČKA, L. - BAŠTÝŘ, I. - BRUTHANSOVÁ, D. *Statistické analýzy vývoje počtu lékařů, příjmové komparace lékařů v ČR a v zahraničí, monitoring volných lékařských míst a nezbytné doklady pro práci lékařů v zahraničí*. Praha: VÚPSV 2006
- MICHALIČKA, L. - BAŠTÝŘ, I. - FISCHLOVÁ, D. - VAVREČKOVÁ, J. *Statistické analýzy vývoje počtu IT odborníků, příjmové komparace informatiků v ČR a v zahraničí, monitoring volných pracovních míst IT odborníků na českém trhu práce*. Praha: VÚPSV, 2006
- MICHALIČKA, L. *Analýza tvůrčích skupin zaměstnání podle metodiky KZAM*. Praha: VÚPSV, 2007
- Mobilität von Hochqualifizierten. Einflussfaktoren für die Zuwanderung von Nachwuchswissenschaftlern nach Deutschland*. Kurzdossier Nr. 6. Februar 2000
- MOUNTFORD, A. *Can a Brain Drain Be Good for Growth in the Source Economy?* Journal of Development Economics, 53, 1997, pp. 287-303.
- OECD - Health Data 2007: Statistics and Indicators for 30 Countries, online version, ISSN 1683 - 6243
- ÖZDEN, C. - SCHIFF, M. (eds.) *International Migration, Remittances & The Brain Drain*. Washington, New York, World Bank, Palgrave Macmillan 2006.
- PATEL, V. *Recruiting doctors from poor countries: the great brain robbery?* The British Medical Journal, 2003, 327, 7420, pp 926-928
- PEARSON, R. et al. *Supply and Demand for Scientists and Technologists in Europe*. Brighton: Institute of Employment Studies, 2001. In: Kostelecká, Bernard, Kostelecký. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2007
- RAPOPORT, H. *Who is Afraid of the Brain Drain? Human Capital Flight and Growth in Developing Countries*. In: Brussels Economic Review - Cahiers Economiques de Bruxelles, Special Issue on Skilled Migration - edited by Beine, M., Docquier, F. Vol. 47, No. 1, Spring 2004, pp. 89-101.
- RIEDEL, J. - UNTIEDT, G. *Migration aus den EU-Beitrittsländern Polen und Tschechien in die Europäische Union. Potential und regionale Verteilung*. Teilprojekte D-6 in Strukturpolitik und Raumplanung in den Regionen an der mitteleuropäischen EU-Außengrenze zur Vorbereitung auf die EU-Osterweiterung, München, 2001
- SCHIFF, M. *Brain Gain: Claims about its Size and Impact on Welfare and Growth Are Greatly Exaggerated*. IZA Discussion Paper No. 1599, The World Bank Policy Research Working Paper No. 3708. IZA, The World Bank 2005.
<http://ssrn.com/abstract=725545>
- STARK, O. - HELMENSTEIN, CH. - PRSKAWETZ, A. *A Brain Gain with a Brain Drain*. Economics Letters, 55, 1997, pp. 227-234.
- STARK, O. *Rethinking Brain Drain*. World Development, 32, 2004, pp. 15-22.
- STOJANOV, R. - NOVOSÁK, J. *Migrace místo pomoci? Remitence a cirkulace mozků jako nástroje rozvoje*. Mezinárodní vztahy, 43, 2008, č. 1, str. 38-77.

ŠATAVA, M. *Zahraniční odborníci v Česku v kontextu mezinárodní mobility vysoce kvalifikovaných pracovních sil*. Diplomová magisterská práce. Praha, katedra sociální geografie a regionálního rozvoje Přírodovědecké fakulty UK v Praze 2005.

ŠELEPOVÁ, P. *Zahraniční pracovní migrace v České republice*, magisterská práce, Praha, 1998

THANH, N.D. *A Model of Optima Brain Drain*. National Economics University, Hanoi & National Graduate Institute for Policy Studies, Tokyo.
<http://www.grips.ac.jp/vietnam/JVEC/pdf/WS040626Thanh.pdf>

VAVREČKOVÁ, J. - HANZELOVÁ, E. - KEŠELOVÁ, D. - KOSTOLNA Z. Aktuálne otázky migrácie do zahraničia v optike výskumu, *Rodina a práca*, 2/2008, ISSN 1336-7153

VAVREČKOVÁ, J. a kol. *Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil*. Praha: VÚPSV, 2006, ISBN 80-87007-00-X

VAVREČKOVÁ, J. a kol. *Riziko odlivu lékařů a odborníků IT/ICT z České republiky do zahraničí*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2007, ISBN 978-80-87007-50-1

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

VAVREČKOVÁ, J. et al. *Skilled Labour Migration from the Czech Republic and the Need for Qualified Labour*. Praha: VÚPSV, 2006, ISBN 80-87007-13-1

VAVREČKOVÁ, J. et al. *The Risk of the Outflow of Doctors and IT/ICT Specialists from the Czech Republic to other Countries*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2007. 82 s., lit., obr., tab., příl. ISBN 80-87007-13-1

VAVREČKOVÁ, J. *Mezinárodní migrace odborníků a riziko odchodu lékařů do zahraničí*, In Fórum sociální politiky, odborný recenzovaný časopis, 1/2007

VAVREČKOVÁ, J. - BAŠTÝŘ, I. - MICHAKLIČKA, L. - DRBOHLAV, D. - MUSIL, J. *Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2008, ISBN 978-80-7416-013-4

Vavrečková, J. - Hantak N. *Pracovní zkušenosti českých kvalifikovaných pracovních sil z pobytu v zahraničí (zejména státech EU) a jejich postoje k návratu do ČR*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2008, ISBN 978-80-7416-019-6

WALTERKIRCHEN, E. - DIETZ, R. *Účinky rozšíření EU na východ na rakouský trh práce*, neoficiální překlad (ČMKOS), Vídeň, 1997

Databáze:

ČSÚ: Výběrové šetření pracovních sil

ČSÚ: Ukazatelé vědy a výzkumu za rok 2005 a 2006

ČSÚ: Statistické ročenky ČR 2004 až 2007

ČSÚ: Obecná databáze Eurostatu (česká verze)

EURES: The Researcher's Mobility (portal)

MPSV: Statistiky Úřadů práce

MPSV: Informační systém o průměrném výdělku, podnikatelská sféra, 1. až 4. čtvrtletí v letech 2004, 2006, 2007

OECD: Taxing Wales 2006/2007; Paris, Luxemburg, 2008

Translitera in: *Poznatky o situaci na trhu práce, poptávce po kvalifikovaných pracovnících a jejich mzda ve státech V. Británie, Irsko, Německo, Rakousko.* Mercer (Czech), a.s. 2006

Ústav pro informace ve vzdělávání (ÚIV)

Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR (ÚZIS)

www.jobs.cz

www.prace.cz

Přílohy

Vzdělanostní struktura obyvatelstva ČR a vývoj terciárního vzdělání v období 2000 až 2012

Pro vzdělanostní strukturu obyvatelstva ČR, ve věkovém pásmu 25 až 64 let, je, ve srovnání se situací v EU, charakteristické¹:

- **vysoký podíl středního vzdělání.**² V obou genderových skupinách je tento podíl ze států EU-25 nejvyšší (muži 79,1 %, ženy 74,6 %, aritmetický střed 76,8 %); zásadně to převyšuje průměr EU (47,6, resp. 44,6 %, střed 46,1 %),
- **výrazně nižší relativní rozsah osob s terciárním vzděláním**³ (muži 14,5, ženy 11,6 %; střed zhruba 13 %); v průměru států EU-25 činil podíl těchto osob u mužů 23,2 % a žen 22,7 %; střed cca 23 %. Podílem terciárně vzdělaných osob se ČR řadí (spolu se Slovenskem, Itálií, Maltou, Portugalskem, Polskem) do poslední čtvrtiny členských států EU.⁴

Nízký podíl terciárně vzdělané populace v ČR vytváří bariéry dosažení vzdělanostní ekonomiky, která je ve střednědobém období rozhodujícím předpokladem konkurenceschopnosti a prosperity národní ekonomiky.

V prvních letech tohoto desetiletí dochází v kvantitativním rozvoji terciárního vzdělávání v České republice ke zrychlení; mezi školními roky 2001/2 a 2006/7 se ve všech formách studia třetího cyklu zvýšil počet prvně zapsaných studentů z cca 65 tis. na cca 97 tis. (tj. o 49 %, průměrně ročně 8,3 %). Ve vnitřní struktuře se snižuje podíl nových studentů vyšších odborných škol (z cca 20 % na 12 %). Rychlý vzestup prvně zapsaných vysokoškolských posluchačů byl významně ovlivněn masivním zaváděním bakalářských studijních programů od roku 2002. Roční tempo růstu nových studentů VŠ dosahuje 10,3 % (viz tabulka č. 1):

Tabulka č. 1 **Počet zapsaných studentů na vysokých školách v ČR**

	2001/2	2002/3	2003/4	2004/5	2005/6	2006/7	přírůstek celkem %
absolutně	52 198	57 862	66 090	71 808	75 727	85 038	32 840
roční přírůstek	-	10,9	14,2	8,9	5,5	12,3	62,9

Zdroj: Ústav pro informace ve vzdělávání (ÚIV), výpočty VÚPSV, v.v.i.

Rozsah absolventů terciárního vzdělávání (vyšších odborných a vysokých škol), tj. odborníků vstupujících do společenské a hospodářské praxe se zvyšoval podstatně pomaleji: o 3,6 % ročně, při nerovnoměrném vývoji mezi roky (tabulka č. 2):

¹ Za rok 2005 uvádí Eurostat poslední dosažitelné údaje o základní vzdělanostní struktuře za státy EU a Evropského hospodářského prostoru v členění na muže a ženy (zdroj: interní, dosud nepublikovaný materiál ČSÚ).

² Tzv. „Vyšší sekundární vzdělání“, tj. 3. a 4. stupeň mezinárodní klasifikace vzdělávání ISCED.

³ Souhrn stupňů 5 (vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání) a 6 (vědecké vzdělání) klasifikace ISCED.

⁴ Ze součtu osob s absolvováním druhého a třetího vzdělávacího cyklu (cca 90 % všech osob sledovaného věkového pásma) plyne, že v ČR byla v roce 2005 jen desetina osob se základním vzděláním; v souhrnu 25 členských států činí podíl takových osob více než trojnásobek (zhruba 31 %).

Tabulka č. 2 **Absolventi VOŠ a VŠ vstupující do praxe¹**

	2001/2	2002/3	2003/4	2004/5	2005/6	2006/7	přírůstek celkem %
absolutně	29 194	28 206	30 507	30 708	30 470	34 876	5 682
roční přírůstek	-	-4,0	8,9	0,7	-0,8	14,5	19,5

Zdroj: Ústav pro informace ve vzdělávání (ÚIV), výpočty VÚPSV, v.v.i.

Poznámky a vysvětlivky: 1) Odstraněny jsou absolventské duplicity, zejména absolventi bakalářského studia, kteří plynule pokračují v magisterském studiu

Na relativně malý růst počtu absolventů terciárního vzdělání vstupujících do praxe (oproti rychle se zvyšujícímu počtu nových studentů) působí nižší počet posluchačů koncem devadesátých let m. st., postupné snižování počtu studujících v důsledku předčasných odchodů ze studia (studijní neúspěchy, změna životního zaměření) a v posledních letech zejména vliv přechodu studentů bakalářských cyklů do úplných magisterských cyklů.

Pro období do roku 2012 predikuje ÚIV značný růst počtu absolventů všech forem terciárního vzdělávání vstupujících do praxe. Postupně se projevuje časový posun ukončování studia vyššího počtu studujících v jednotlivých ročnících; mezi školním rokem 2006/7 a 2011/12 má zvýšení „čistého“⁵ rozsahu absolventů činit téměř 80 % (meziročně o 12,1 %); podrobněji viz následující tabulka č. 3.

Tabulka č. 3 **Predikce počtu absolventů VOŠ a VŠ vstupujících do praxe**

	2006/7	2007/8	2008/9	2009/10	2010/11	2011/12	přírůstek celkem %
absolutně	34 876	38 330	42 150	48 550	54 750	61 850	29 974
meziroční přírůstek	14,5	9,9	10,0	15,2	12,8	13,0	77,3

Zdroj: Ústav pro informace ve vzdělávání (ÚIV), výpočty VÚPSV, v.v.i.

Závažným problémem kvantitativního růstu počtu absolventů terciárního vzdělání je založená struktura ukončovaných studijních oborů. ÚIV predikuje průměrné roční přírůstky absolventů podle oborů v období 2008 až 2012 takto:

obory	průměrně ročně %
ekonomické	20
právní	12
ostatní společenské	12
přírodovědné	10
strojní	-4,9

Snížení počtu absolventů strojních oborů bude znamenat zvětšení mezery mezi poptávkou a nabídkou odborníků v této oblasti z hlediska vnitrostátních zdrojů jejího krytí (podrobněji viz kap. 3.3).

Souhrnně lze předpokládat, že podíl terciárně vzdělaných odborníků na populaci (ve věkovém pásmu 25 až 64 let) vzroste mezi rokem 2005 a 2012 zhruba o 4 procentní body, tj. z cca 13 na cca 17 %.

⁵ Tj. bez duplicit, např. plynulých přechodů na magisterské studium po ukončení bakalářského cyklu.

Srovnání pracovních podmínek výkonu kvalifikované práce v ČR a v zahraničí a přínosy zahraničního pobytu

Tato příloha obsahuje vybranou část výsledků kvalitativního šetření terciálně vzdělaných odborníků po jejich návratu z dlouhodobého pobytu v zahraničí do České republiky. Cílem šetření bylo zjištění míry integrace (adaptace) českých odborníků různého profesního zaměření po návratu z různých zemí vyspělého světa zpět do České republiky. Šetření se uskutečnilo v druhé polovině roku 2008 s domácími odborníky, kteří v zahraničí působili výhradně na kvalifikovaných pozicích. Metodicky byly využity řízené rozhovory face to face; celkem bylo uskutečněno 17 rozhovorů.¹

V jedné části šetření porovnávají odborníci své zkušenosti s platovými podmínkami, se vztahy na pracovišti a organizací práce v České republice a v zahraničí. Po obecné komparaci následuje porovnání pracovního prostředí na univerzitě a ve zdravotnictví (konkrétně jde o vyjádření respondenta pracujícího na kanadské univerzitě a výroky tří českých 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. Respondent č. 5 upozorňuje na podmínky práce v oblasti sociálních služeb v České republice ve vztahu k zahraničí.

Pro autentičnost uvádíme zestručněné, konkrétní citace explodovaných respondentů.

a) srovnání platových podmínek

Ve výzkumech migračního potenciálu české populace i terciálně 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) srovnání pracovních vztahů

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.

¹ Blíže viz Vavrečková, J., Hantak N. Pracovní zkušenosti českých kvalifikovaných pracovních sil z pobytu v zahraničí (zejména státech EU) a jejich postoje k návratu do ČR. Praha: VÚPSV, v.v.i. 2008, ISBN 978-80-7416-019-6

„Pracovní podmínky byly jinde, lidi si v práci víc vyhověli, uměli líp spolupracovat na dosažení úkolu. Paradoxně chodili častěji od stolu na kavčo, 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)

„Rozdíl bych viděl i ve vztazích na pracovišti - v cizině jsou mnohem srdečnější, upřímnější a otevřenější. Nejde ale tak zamaskovat chyby 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) srovnání organizace práce

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

„Řízení v českých firmách je nekoncepční. 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.“

Pracovní podmínky na univerzitě, ve zdravotnictví a sociální oblasti

Pracovní podmínky 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.*

Pracovní podmínky 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 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.“

Pracovní podmínky 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.“

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.

„...po návratu z Anglie, kde jsem se věnovala retardovaným dětem, jsem tady narazila na problém, že platové podmínky v sociální oblasti jsou u nás šílený - 10 až 15 tisíc hrubého. Lidí, co dělají přímou sociální práci mají míň než někdo, kdo doplňuje zboží v samoobsluze... Tak to tedy fakt nešlo, z něčeho musím přece žít, v zahraničí je tato práce daleko víc ceněna a finančně hodnocena.“

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 sebeprosazení 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 tří jazyků na velmi dobré úrovni (viz tabulka č. 1).

Tabulka č. 1 **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, v.v.i. 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 mluvím 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).

Šetření není (ve vztahu k počtu respondentů a variabilitě výběrového vzorku) reprezentativní. Obsah explorací nelze tudíž zobecnit, ale **zjištěné poznatky se mohou stát dobrým impulzem pro odbornou diskuzi a celkové zamyšlení nad sledovaným problémem.**