

Studie č. 2

**Možnosti zaměstnání pro české občany  
ve vybraných státech EU  
a nabídkové programy  
pro získání kvalifikované pracovní síly ze zahraničí**

PhDr. Jana Vavrečková a kol.  
externí spolupráce:  
Ing. Lucie Horová

VÚPSV Praha  
2005

# Obsah

<b>1. Úvod a metodická poznámka</b> .....	3
<b>2. Rozšíření Unie o nové státy, přístupový proces a možnosti zaměstnání pro občany nových států ve vybraných zemích EU.</b> .....	4
2.1 Vyjednané podmínky pro volný pohyb osob .....	4
2.2 Systém uznávání kvalifikací v EU .....	5
2.3 Pracovní podmínky pro občany nových zemí EU .....	5
a) Práce v Irsku .....	5
b) Práce ve Velké Británii .....	6
c) Práce ve Švédsku .....	8
d) Práce v Německu .....	9
e) Práce v Rakousku .....	10
f) Práce v ostatních vybraných státech EU .....	12
<b>3. Nabídkové programy vybraných států EU pro získávání vysokoškolsky kvalifikované pracovní síly (KPS) ze zahraničí</b> .....	16
3.1 Irsko - nabídkové programy pro získávání zahraniční KPS .....	16
3.2 Velká Británie - nabídkové programy pro získávání KPS .....	18
3.3 Německo - nabídkové programy pro získávání KPS .....	20
3.4 Rakousko - nabídkové programy pro získávání KPS .....	23
3.5 Nizozemsko - nabídkové programy pro získávání KPS .....	24
<b>4. Závěry a doporučení</b> .....	26

## 1. Úvod a metodická poznámka

Předložená studie se skládá ze dvou základních částí:

**Cílem první části práce** je podat nezbytné informace **o možnostech zaměstnávání pro české občany ve "starých" členských státech EU**. Na toto téma je dán akcent především pro svoji relevantnost a aktualitu pro *Českou republiku* a české zájemce o práci v zemích EU po 1. květnu 2004. Pro analýzu pracovních možností pro české občany bylo vybráno osm zemí: Irsko, Velká Británie, Německo, Rakousko, Nizozemsko, Dánsko a Itálie, a to především s ohledem na jejich rozdílné přístupy k zaměstnávání občanů nově přistoupivších EU států. Zatímco první tři země otevřely své pracovní trhy pro Čechy zcela, ostatní státy uplatňují přechodné období pro omezení volného pohybu pracovních sil a zaměstnání pro české občany je možné pouze ve vztahu k selektivní pracovní migraci - s většími či menšími restrikcemi na trhu práce.

**Druhou část práce tvoří nabídkové programy vybraných států EU pro získávání kvalifikované pracovní síly (KPS) ze zahraničí.** Těžiště tvoří monitoring programů, kterými se jednotlivé země **aktivně snaží podpořit příliv kvalifikovaných pracovních sil.** Sestává z informací získaných z odborné zahraniční literatury zveřejněné na internetových portálech jednotlivých zahraničních institucí mající konkrétní vazbu na problematiku rozšíření Evropské unie a systémy trhů práce zemí EU. Jelikož v české literatuře nebyla zatím problematika dostatečně zpracována, bylo nutno čerpat ze zdrojů především v anglickém, německém a holandském jazyce, které se staly hlavními pracovními jazyky. Prováděný výzkum byl do určité míry omezen dostupností informací na jednotlivých zahraničních portálech obecně a také jejich dostupností z hlediska pracovních jazyků. Pro získání poznatků v této části byly využity následující postupy:

1. zahraniční literatura ve třech pracovních jazycích (angličtina, němčina, holandština),
2. internetové portály především ministerstev práce a národních agentur zaměstnanosti příslušného státu,
3. anketa formou elektronické pošty - kontaktována byla především tato místa:
  - Rakousko - servisní centrum Servicecenter des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit [service@bmwa.gv.at](mailto:service@bmwa.gv.at),
  - Švédsko - Ministerstvo průmyslu a práce [registrator@industry.ministry.se](mailto:registrator@industry.ministry.se),
  - Německo - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit; paní Franziska Schreyer,
  - Belgie - Ministerstvo práce a sociálních věcí 'info@meta.fgov.be',
  - Nizozemsko - Centrum pro práci a příjem [www.werk.nl](http://www.werk.nl)
  - a další.

Kontakt s uvedenými institucemi byl bohužel dosti problematický a až na Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung v Německu nebyla z druhé strany vyvinuta velká snaha o pomoc při získávání informačních zdrojů. Pro širší zpracování bylo nakonec vybráno pět zemí - Irsko, Británie, Německo, Rakousko, Nizozemsko. U těchto zemí byly jasně identifikovány nabídkové systémy k aktivní politice kvalifikované pracovní migrace.

## 2. Rozšíření Unie o nové státy, přístupový proces a možnosti zaměstnání pro občany nových států ve vybraných zemích EU

Svoboda pohybu pracovních sil je zakotvená v článku 39 *Smlouvy o založení Evropského společenství*. Ta stanoví, že volný pohyb pracovníků uvnitř Společenství má být zajištěn. To představuje možnost zaměstnání v jakémkoliv členském státě a zrušení jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských států založené na státní příslušnosti. Konkrétně zahrnuje volný pohyb pracovníků právo:

- a) ucházet se o skutečně nabízená zaměstnání,
- b) pohybovat se za tím účelem volně na území členských států,
- c) pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání v souladu se zákony a ostatními předpisy, které upravují zaměstnání vlastních příslušníků tohoto státu.<sup>1</sup>

Znamená to, že se občané patnácti členských zemí EU (a později po založení Evropského hospodářského prostoru i Islandu, Norska, Lichtenštejnska a Švýcarska) mohou bez omezení a **bez nutnosti pracovních povolení pracovat v jiném členském státě EU**.

Evropská unie 1. května 2004 rozšířila řady svých členských zemí o deset nových států střední a východní Evropy. Česká republika, Slovensko, Polsko, Maďarsko, Litva, Lotyšsko, Estonsko, Slovinsko, Malta a Kypr se staly novými zeměmi EU až po několika letech přístupových jednání. Proces přípravy kandidátských zemí na členství v EU byl velice složitý a rozsáhlý, jelikož nové země musely dosáhnout vysoké kompatibility se systémem Evropské unie. Stěžejním bodem přípravy byla harmonizace národní legislativy s legislativou EU, tzv. **acquis communautaire**. K identifikaci rozdílů a nedostatků mezi národní legislativou a *acquis* byl proveden screening - proces porovnání právních aktů jednotlivých přístupujících zemí s legislativou EU. Pro systematický přístup ke screeningu a následnému vyjednávání bylo identifikováno 31 oblastí, tzv. Kapitól, ve kterých se jednalo o tom, za jakých podmínek jednotlivé země vstoupí do EU. Takovými kapitolami bylo např.: zemědělství, průmyslová politika, daně, celní unie a v neposlední řadě - volný pohyb osob. Pro uzavření kapitoly bylo nutné dosáhnout společně kompromisů akceptovatelných oběma stranami - národní i EU.

### 2.1 Vyjednané podmínky pro volný pohyb osob

Jednotlivé závěry kapitol byly definitivně shrnuty do *Smlouvy o přistoupení k Evropské unii* 16. dubna 2003 v Aténách mezi EU a deseti přístupujícími zeměmi.

V oblasti volného pohybu osob podléhají svobody stanovené ve Smlouvě o založení ES přechodným ustanovením a jsou explicitně uvedeny ve Smlouvě o přistoupení. Zde je stanoveno, že

- **svoboda pohybu pracovníků nově přístupujících zemí, s výjimkou Malty a Kypru, se v plném rozsahu pozastavuje**. To znamená, že státní příslušníci nových členských států mohou přijmout zaměstnání v zemích EU-15 pouze na základě opatření na národní úrovni nebo na základě opatření vyplývajících z dvoustranných smluv. Přechodné období je tedy období, po které nemá osm nových zemí EU automaticky přístup na pracovní trhy EU-15 a nadále zůstává zachován systém povolení k zaměstnání.

---

<sup>1</sup> Článek 39 Smlouvy o založení Evropského společenství [http://www.evropska-unie.cz/cz/file\\_system/folder.asp?folder\\_id=4](http://www.evropska-unie.cz/cz/file_system/folder.asp?folder_id=4)

Přechodné období bylo dohodnuto ve formátu **2+3+2 roky**. Znamená to, že přechodná doba byla stanovena na dva roky, po které Evropská komise přezkoumá opodstatněnost tohoto omezení a vydá zprávu o situaci. Očekává se, že většina zemí by měla v této době svá omezení odstranit. Pokud budou nějaké země požadovat nadále ochranu, budou znovu vyzvány k hodnocení za tři roky. Země, u kterých by hrozilo, že jejich pracovní trh je i nadále ohrožen, budou moci přechodné období prodloužit na poslední dva roky.

Úprava přechodného období je v porovnání s přechodnými obdobími použitými v případě přistoupení Řecka, Španělska nebo Portugalska kratší, pružnější a výhodnější. Každý jednotlivý členský stát bude moci sám kdykoliv umožnit širší přístup na svůj trh práce, a to včetně úplného uvolnění a zavedení naprosto volného pohybu pracovníků.

Přechodné období vyvolalo v přístupujících zemích nevoli, protože je to významné omezení svobod. Iniciátory přechodného období bylo bezesporu Německo a Rakousko, které své požadavky podložilo obavou o příliv zahraniční pracovní síly z východu. Ve svém průzkumu z roku 2002 Evropská komise ale zdůraznila, že obavy z přílivu velkého množství nezaměstnaných z východu do západní Evropy jsou naprosto neopodstatněné.<sup>2</sup>

I přes průběžná ujištění více zemí EU, že nehodlají využívat těchto omezení, od 1. května 2004 otevřely svůj pracovní trh jen tři země: Velká Británie, Irsko a Švédsko.

## 2.2 Systém uznávání kvalifikací v EU

**Systém uznávání profesních kvalifikací v rámci celé EU** funguje tak, že je nutné rozlišit, zda se v případě konkrétního zaměstnání jedná o **neregulované nebo regulované povolání** a činnost. Regulované povolání je povolání, pro jehož vykonávání jsou právními předpisy členského státu EU předepsány určité podmínky, popř. požadavky, bez jejichž splnění nemůže osoba toto povolání či činnost vykonávat. Vzhledem k tomu, že předmětem harmonizace práva členských států EU nejsou tyto požadavky, resp. podmínky, je jejich určení plně v kompetenci jednotlivých členských států. Důsledkem toho je v každém členském státě jiná situace v regulaci přístupu k těmto povoláním (tj. členský stát reguluje jiný počet povolání a činnosti, má jiný rozsah této regulace a u každého povolání a činnosti se požadavky liší). Informace je možné obdržet od **Střediska pro uznávání profesních kvalifikací**, které funguje v každém členském státě.<sup>3</sup>

## 2.3 Pracovní podmínky pro občany nových zemí EU

### a) Práce v Irsku

Irsko je jednou ze zemí, které již během přístupových jednání zaujaly vstřícný postoj k otevření přístupu na svůj pracovní trh a které od 1.5.2004 **nepožadují** po občanech nových zemí EU **získání pracovního povolení** pro uplatnění se na irském pracovním trhu. Jako občanovi Evropské unie je v Irsku garantováno právo na plný rozsah zákonem stanovených zaměstnaneckých práv a ochrany v naprosto stejném měřítku jako irským zaměstnancům.

Přijetí pracovního místa není vázáno na splnění žádných předepsaných podmínek, pokud jinak nestanoví irská legislativa (některé obory podléhají zvláštní úpravě a požadavkům). Irsko si může stanovit požadavky pro jednotlivé kvalifikace.

<sup>2</sup> <http://www.blisty.cz/2004/3/5/art17209.html>

<sup>3</sup> Seznam středisek : [http://www.europa.eu.int/comm/internal\\_market/en/qualifications/contact.htm](http://www.europa.eu.int/comm/internal_market/en/qualifications/contact.htm)

Při hledání pracovního místa v Irsku **nemá občan nových členských zemí EU nárok na sociální dávky** z irského sociálního systému, ale jsou mu po dobu 3 měsíců vypláceny ze země, kde je občanem. Obecně se doporučuje, aby občané hledající práci v Irsku disponovali při příjezdu odpovídajícími finančními prostředky pro zajištění svých životních nákladů v období před získáním zaměstnání.

Po získání zaměstnání si pracovníci požádají místně příslušný sociální úřad (Social Welfare Office) o vydání osobního čísla pro styk s veřejnou správou (PPS Number; Personal Public Service Number). Číslo slouží k identifikaci pracovníka a k řadě dalších úkonů ve vztahu ke státní správě (např. odvod daní a pojistného). Podmínky vydání a formuláře jsou uvedeny na stránce [www.welfare.ie/topics/ppsn](http://www.welfare.ie/topics/ppsn).<sup>4</sup>

Zaměstnanec má povinnost registrace na daňovém úřadě, který mu vyměří roční daňovou povinnost. Daně jsou z platu strhávány až po dosažení příjmu nad roční nezdanitelnou částku platu. Registraci je nutno provést co nejdříve, jinak má zaměstnavatel po uplynutí určitého období povinnost srážet daň na úrovni nejvyšší sazby. Podmínky registrace a formuláře jsou k dispozici na stránce [www.revenue.ie](http://www.revenue.ie). Tato stránka rovněž velice srozumitelně popisuje jednotlivé nároky na daňové úlevy a samozřejmě strukturu daňových sazeb.<sup>5</sup>

#### **Zdroje informací:**

Velvyslanectví ČR v Dublinu:

<http://www.mzv.cz/wwwo/default.asp?ido=14612&idj=1&amb=30>

<http://www.mzv.cz/servis/soubor.asp?id=9898>

FAS - Training and Employment Authority: <http://www.fas.ie/>

<http://www.movetoireland.com/>

Imigrační kancelář: <http://www.relodublin.com/rsi/brochure/index.html>

Ministerstvo pro podnikání, obchod a zaměstnanost (Department of Enterprise, Trade and Employment: [www.entemp.ie](http://www.entemp.ie)

[http://www.europa.eu.int/comm/internal\\_market/en/qualifications/contact.htm](http://www.europa.eu.int/comm/internal_market/en/qualifications/contact.htm)

<http://www.evropska-unie.cz/cz/faq/question.asp?id=71>

<http://www.integrace.cz/integrace/clanek.asp?id=760>

<http://www.blisty.cz/2004/3/5/art17209.html>

#### **b) Práce ve Velké Británii**

Velká Británie je jednou ze tří zemí, která **úplně otevřela svůj pracovní trh** občanům nových států Evropské unie. Uchazeči o práci z těchto deseti zemí se na britský trh práce dostávají prostřednictvím **Programu pro registraci pracovníků** (Workers Registration Scheme - WRS) bez nutnosti vyřizovat si klasické pracovní povolení. Pokud chce občan jiného státu EU pobývat ve Velké Británii, musí buď disponovat dostatkem finančních prostředků nebo být zaměstnaný.

Velká Británie se jako ostatní země EU obávala velkého přílivu pracovníků se zahraničí a především panovala obava o zneužívání sociálních dávek. Poslední týden v únoru 2004 britská vláda oznámila, že je připravena otevřít pracovní trh i pro osm nových zemí EU, ale bylo rozhodnuto, že setrvání nových pracovníků ve Velké Británii bude podléhat určitým

<sup>4</sup> <http://www.mzv.cz/wwwo/default.asp?ido=14612&idj=1&amb=30>

<sup>5</sup> <http://www.mzv.cz/wwwo/default.asp?ido=14612&idj=1&amb=30>

podmínkám. Nejvýraznější omezení se týkalo přístupu k sociálním dávkám, které je motivováno snahou vlády zamezit takzvané sociální turistice. **Plný nárok na sociální dávky tak nabývá zaměstnanec až po nepřetržitém odpracování 12 měsíců.** Vláda si každopádně ponechává možnost znovu zavést pracovní povolení, kdyby došlo k výraznému převýšení předpokládaného počtu přistěhovalců.<sup>6</sup>

Jakmile občan začne v Británii pracovat, musí se zaregistrovat v programu registrace pracovníků, což mu umožní v Británii žít a pracovat. Program registrace pracovníků funguje od 1. května 2004, je nutno vyplnit formulář a zaslat jej na registrační úřad.<sup>7</sup> Potvrzení o registraci pracovníka a jeho kopie je následně zaslána zaměstnavateli, který si musí kopii tohoto registračního formuláře ponechat. První potvrzení o registraci stojí 50 liber a umožní zaměstnanci pracovat a žít v Británii po dobu zaměstnání u daného zaměstnavatele. Pokud u jednoho zaměstnavatele pracovník odpracuje 12 měsíců, nemusí si už vyřizovat registraci opakovaně. Pokud dříve než za rok zaměstnání opustí, musí si u nového zaměstnavatele registraci vyřídít znovu. Registrace musí proběhnout nejpozději do 1 měsíce po nastoupení do práce.<sup>8</sup>

#### **Náležitosti potřebné k formuláři:**

1. kopie dopisu od zaměstnavatele potvrzujícího zaměstnání,
2. dvě fotografie,
3. platný cestovní pas nebo občanský průkaz,
4. 50 liber na poplatek (nikoli v hotovosti, způsoby platby jsou popsány ve vysvětlivkách registračního formuláře).<sup>9</sup>

**Povinnost registrace odpadá pro pracovníky, kteří ve Velké Británii legálně pracovali nepřetržitě (maximálně 30 dní bez práce) po dobu 12 měsíců.**

K sociálnímu a zdravotnímu pojištění si musí zaměstnanec zažádat o Národní pojistné číslo (National Insurance Number).<sup>10</sup> Správu daní a pojištění vykonává finanční úřad (Inland Revenue).

Velká Británie zaregistrovala od rozšíření Evropské unie letos v květnu do konce září celkem **90 950 občanů z nových členských zemí.** Statistické údaje potvrdily, že lidé z těchto států nezaplavili britský trh práce, jak varovali někteří kritici jeho otevření.

Největší přistěhovalecká vlna proběhla v prvních třech měsících, kdy se v zemi zaregistrovalo 65 000 lidí. Mnoho z nich uvedlo, že v Británii byli už před rozšířením unie. Do konce září pak britské úřady evidují na 10 000 nových žádostí ze zemí, které jsou členy unie od letošního května. Na 80 procent žadatelů o registraci jsou lidé ve věku 18 až 34 let. Nejvíce jich do Británie přišlo z Polska, a to 55 procent. Po nich následují Litevci s 16 a Slováci s deseti procenty. **Češi** spolu s Lotyšy se podílejí na počtu registrací **sedmi procenty.** Nejvíce pracovních příležitostí našli uchazeči v hotelech a restauracích, a to 30 procent, 20 procent lidí našlo práci v administrativě, 17 procent v zemědělství, sedm procent v průmyslu a pět procent v potravinářství. Registrovaní z nových členských zemí mezi deseti nejčastěji vykonávanými pracemi nezaujímají žádnou řídicí funkci, a to ani

<sup>6</sup> <http://www.integrace.cz/integrace/clanek.asp?id=761>

<sup>7</sup> Formulář a adresa úřadu: [www.workingintheuk.gov.uk](http://www.workingintheuk.gov.uk)

<sup>8</sup> [www.britain.cz](http://www.britain.cz)

<sup>9</sup> [www.britain.cz](http://www.britain.cz)

<sup>10</sup> [www.inlandrevenue.gov.uk](http://www.inlandrevenue.gov.uk)

na nejnižší úrovni. Šestnáct procent lidí vykonává dělnické práce, po sedmi procentech pak registrovaní pracují v kuchyni a jako servírky a číšníci. Pět procent pracuje v domácnosti a stejně velký podíl jako pomocníci v zemědělství.<sup>11</sup>

### **Zdroje informací:**

Worker Registration Scheme : [http://www.workpermit.com/uk/worker\\_registration\\_scheme/](http://www.workpermit.com/uk/worker_registration_scheme/)

Kontakty pro uchazeče o zaměstnání: Home office: <http://www.homeoffice.gov.uk/>

[www.workingintheuk.gov.uk](http://www.workingintheuk.gov.uk)

[www.britain.cz](http://www.britain.cz)

<http://prace.atlas.cz/clanek.phtml?id=85>

[www.inlandrevenue.gov.uk](http://www.inlandrevenue.gov.uk)

### **c) Práce ve Švédsku**

Poslední zemí, která se rozhodla **neuplatňovat žádná zvláštní přechodná opatření** nejen vůči Maltě a Kypru, ale i ostatním novým zemím EU, je Švédsko.

Švédská vláda 12. března ve švédském parlamentu představila návrh pod názvem „Zvláštní opatření během přechodného období pro pracovníky z nových členských zemí ve Smlouvě o přistoupení“, který obsahoval podmínky, které musí pracovníci z přistupujících zemí splnit, pokud chtějí žádat o pracovní povolení. Švédský jednokomorový parlament Riksdag 28. dubna 2004 ale poměrem 182 hlasů ku 137 tento návrh smetl ze stolu.<sup>12</sup>

Občané EU a EHP (Evropský hospodářský prostor) nepotřebují pracovní povolení. Během prvních tří měsíců lze žít ve Švédsku bez zaměstnání. Po této době se vyžaduje povolení k pobytu. Povolení k pobytu se vyřizují na imigračních úřadech a tato služba je bezplatná. Pokud bude občan chtít ve Švédsku pracovat, potřebuje doložit kopii občanského průkazu či pasu a písemné potvrzení o zaměstnání (podepsané zaměstnavatelem), které bude obsahovat údaje o tom, na jak dlouhou dobu se hodlá zaměstnat. Potvrzení musí obsahovat jméno, adresu, telefonní číslo a údaje o kontaktní osobě a číslo osoby, dále pak informace o pracovní době. V případě, že je pracovní smlouva uzavřena na jeden rok, získá občan povolení k pobytu na pět let. Pokud jde o smlouvu na kratší dobu, povolení k pobytu se vyřizuje jen na určitou dobu. Společně si mohou zažádat o povolení k pobytu manžel nebo manželka, děti i rodiče, kteří jsou na žadateli finančně závislí.<sup>13</sup>

**Občané EU mají přístup k celému švédskému systému sociálního zabezpečení.** Není důležité, zda má dotyčný cizinec v úmyslu najít si práci či nikoli. Nařízení Unie umožňují právo na sociální dávky i členům rodiny, kteří se nezdržují na území Švédska. To znamená, že osoba, která pracuje ve Švédsku minimálně jeden den v týdnu (nebo jeden týden v měsíci), je oprávněna k pobytu a má tudíž nárok na pobírání dávek ze systému sociální péče. Stejně právo mají i rodinní příslušníci, i když nežijí ve Švédsku. Švédský parlament se již pouhý den po dubnovém hlasování o omezení vstupu na pracovní trh zabýval zprávou o možnostech snížení či zrušení sociálních dávek pro občany EU, kteří v zemi pracují.<sup>14</sup>

### **Zdroje informací:**

AMS - Arbetsmarknadsstyrelsen <http://www.amv.se/>

[www.migrationsverket.se](http://www.migrationsverket.se)

---

<sup>11</sup> <http://prace.atlas.cz/clanek.phtml?id=85>

<sup>12</sup> <http://www.integrace.cz/integrace/clanek.asp?id=796>

<sup>13</sup> <http://www.integrace.cz/integrace/clanek.asp?id=796>

<sup>14</sup> <http://www.integrace.cz/integrace/clanek.asp?id=796>

[www.visit-sweden.com](http://www.visit-sweden.com)

[www.si.se](http://www.si.se)

<http://www.evropska-unie.cz/cz/faq/question.asp?id=90>

[http://www.integrace.cz/integrace/clanek.asp?id=796,](http://www.integrace.cz/integrace/clanek.asp?id=796)

#### d) Práce v Německu

Spolková republika Německo byla zemí, která již během přístupového procesu prosazovala **omezit plné otevření pracovních trhů novým zemím EU** a zakotvit ve Smlouvě o přistoupení přechodné období pro volný pohyb pracovních sil. Motorem pro tento záměr byla obava ze zaplavení německého pracovního trhu občany z nových deseti zemí.

Přechodné období se rozhodla spolková vláda zavést hlavně kvůli současné hospodářské situaci, krizi na pracovním trhu v nových spolkových zemích a velkému rozdílu ve mzdách na obou stranách německo-české a německo-polské hranice. Nezaměstnanost v SRN činí 11 % (leden 2004). Ve starých spolkových zemích je to 8,9 % a v nových 19,1 %. V Sasku a Bavorsku, které bezprostředně sousedí s Českou republikou, dosahuje míra nezaměstnanosti 18,5 %, respektive 7,9 %.<sup>15</sup>

Německo uplatňuje beze zbytku přechodné období v oblasti volného pohybu pracovních sil, a to nejméně po dobu dvou let. Uchazeči o práci si tak musejí před přijetím zaměstnání stále vyřizovat pracovní povolení dle podmínek stanovených národní legislativou.

**Činnosti, pro které je možné udělit pracovní povolení**, vyplývají z úprav ustanovení o výjimkách zastavení nábory (Anwerbestoppausnahmeverordnung, AŠAV) stejně jako z ustanovení pro vysoce kvalifikované odborné síly informační a komunikační technologie, podle které je možné do 31.12.2004 zprostředkování vysokokvalifikovaných odborných sil informační a komunikační technologie. Nadále bude možné přijetí zaměstnání pro které, podle ustanovení o pracovním povolení, pracovní povolení nutné není. Pro občany, kteří jsou v době přístupu nebo později zaměstnání již minimálně dvanáct měsíců u zaměstnavatele v Německu, pamatuje přístupová smlouva na to, že mají nárok na udělení pracovního povolení. Toto platí také pro jejich rodinné příslušníky, kteří v době přístupu u nich žijí nebo po pozdějším vstupu se minimálně 18 měsíců v Německu zdržovali. Neplatí však pro zaměstnance, kteří jsou vysláni do Německa dočasně v rámci volného pohybu služeb nebo smlouvy o dílo, dále pro au pair nebo praktikanty.<sup>16</sup>

Od roku 1991 je mezi Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a Spolkovým úřadem v Norimberku uzavřena Dohoda o vzájemném zaměstnávání; na základě této dohody existují čtyři formy legálního zaměstnávání českých občanů v Německu. Jedná se o:

1. ujednání o postupu při zprostředkování zaměstnání v SRN českým zájemcům na dobu nejdéle 3 měsíců v roce v rámci tzv. sezónních prací,
2. dohodu o vzájemném zaměstnávání českých a německých občanů za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí,
3. dohodu o vysílání českých občanů z podniků se sídlem v ČR do Německa v rámci smlouvy o dílo,
4. přeshraniční dojížděku do německého příhraničí s denním návratem do ČR - pendlování,

<sup>15</sup> <http://www.integrace.cz/integrace/clanek.asp?id=797>

<sup>16</sup> [http://www.deutsche-botschaft.cz/EN/RK\\_VISA/INFOS\\_FUER\\_TSCHECHEN/MERKBLAETTER/arbeitsaufnahme\\_cz.htm](http://www.deutsche-botschaft.cz/EN/RK_VISA/INFOS_FUER_TSCHECHEN/MERKBLAETTER/arbeitsaufnahme_cz.htm)

5. specialisty IT, pracující v SRN na základě programu „zelených karet“ pro počítačové experty (viz. dále nabídkové programy pro kvalifikovanou pracovní sílu v SRN).

Jakmile najde uchazeč o zaměstnání zaměstnavatele, který je ochoten ho zaměstnat, musí se tento uchazeč obrátit na **Spolkovou pracovní agenturu** (Bundesagentur für Arbeit) v okrese, v němž má zaměstnavatel sídlo, a požádat tam o pracovní povolení. Uchazeči o zaměstnání se mohou rovněž zaregistrovat u této agentury, aby si práci hledali sami, a používat k tomu případně informační službu Selbst Information Seinrichtung Stellen Informations Service (SIS). Podmínky, za nichž je možné vydat pracovní povolení se zřetelem k nařízení o zákazu nábora, jsou uvedeny v oběžníku 7a Spolkové pracovní agentury (Bundesagentur für Arbeit) a na internetové stránce [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de).<sup>17</sup>

#### **Zdroje informací:**

[http://www.deutsche-botschaft.cz/EN/RK\\_VISA/INFOS\\_FUER\\_TSCHECHEN/MERKBLAETTER/arbeitsaufnahme\\_cz.htm](http://www.deutsche-botschaft.cz/EN/RK_VISA/INFOS_FUER_TSCHECHEN/MERKBLAETTER/arbeitsaufnahme_cz.htm)

[www.bmgs.de](http://www.bmgs.de)

<http://www.newsletter.cz/view.php?cisloclanku=2004081701>

#### **e) Práce v Rakousku**

**Pobyt a práce českých občanů v Rakousku** podléhá rovněž ustanovením plynoucím z přechodného omezení volného pohybu pracovních sil z nových členských zemí v prostoru EU. Znamená to, že na dobu minimálně dvou let od vstupu ČR do EU bude pro české občany usilující o práci v Rakousku platit režim „třetích zemí“.

Mezi vládou České republiky a Rakouska byla vypracovaná mezivládní dohoda o výměně stážístů za účelem rozšíření odborných a jazykových znalostí a dohoda o zaměstnávání občanů v příhraničních oblastech. Po několikaletém čekání na schválení rakouským parlamentem vstoupily od roku 2005 obě dohody v platnost. Statistiky o naplňování těchto dvoustranných dohod zatím nejsou k dispozici.

#### **Získat oficiální zaměstnání v Rakousku pro české občany vyžaduje:**

- a) povolení k pobytu - Aufenthaltstitel,
- b) povolení k zaměstnání - Zulassung zur Beschäftigung.

**Povolení k pobytu** tzv. „Niederlassungsbewilligung“ (NB) stanovuje Spolková vláda pomocí kvót pro cizince. Kvóty zahrnují i cizí příslušníky, kteří v Rakousku nepracují. Kromě toho existuje i tzv. „Arbeitsaufenthaltserlaubnis“ (AAE) pro atypické zaměstnání, jehož zaměstnanci nemají v Rakousku stále bydliště (např. pendleři). Tito občané nejsou, s výjimkou pendlerů, započítáváni do kvót pro cizince.

#### **Pendleři** v Rakousku zahrnují dvě skupiny:

- pendleři s prací a s pobytem v Rakousku,
- pendleři s prací v Rakousku a denním návratem do původní vlasti, tzv. Grenzgänger.

Obě skupiny potřebují zvláštní povolení k pobytu tzv. „Arbeitsaufenthaltserlaubnis“, který je časově omezen na dobu šesti měsíců. Jsou započítáváni do kvót pro cizince s výjimkou pendlerů s denním návratem do původní vlasti. **Neomezené povolení k pobytu** lze získat po pěti letech pobytu v případě, že žadatel je schopen doložit svou výdělečnou

<sup>17</sup> <http://www.evropska-unie.cz/cz/faq/question.asp?id=82>

činnost a dostačující příjmy. V ostatních případech je délka povolení k pobytu vázána na pracovní povolení.

**Pracovní povolení** existuje ve třech vzájemně odlišných formách:

### 1. **Beschäftigungsbewilligung (BB)**

Pokud občan z „třetích zemí“ usiluje o práci v Rakousku poprvé, je nutné, aby pro něj budoucí zaměstnavatel získal povolení k zaměstnání prvního typu - BB. To může být vystaveno pouze za situace, že „situace a vývoj na konkrétním pracovním trhu toto zaměstnání dovoluje“ (Aus/BG, § 4/1). Jestliže může být pracovní místo obsazeno rakouskými občany nebo občany ze „starých“ zemí EU, povolení nesmí být vydáno.

Druhým prostředkem ochrany rakouského trhu práce je centrální stanovení kvóty pro zaměstnávání cizinců pro jednotlivé rakouské spolkové země. **Počet povolených zaměstnanců cizí státní příslušnosti (mimo občany starých zemí EU) nesmí přesáhnout 8 % potenciálu rakouské pracovní síly** (viz Aus/BG § 12a).

**Pracovní povolení typu BB je poskytováno maximálně na dobu jednoho roku** a je plně vázáno na konkrétního zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec mění pracovní místo, musí jeho budoucí zaměstnavatel žádat o vystavení nového povolení. Prodloužení pracovního povolení prvního typu (BB) je sice možné, ale bez právního nároku.

### 2. **Arbeitserlaubnis (AE)**

Typ pracovního povolení AE je vystaven v případě, že cizinec byl již v Rakousku **v posledních 14 měsících legálně zaměstnán**. V tomto případě, na rozdíl od prvního typu pracovního povolení, **odpadá revize na rakouském trhu práce**. Platnost tohoto povolení je **v maximální délce dvou let** a je omezena na spolkovou zemi, v které bylo pracovní povolení vystaveno a omezení se může týkat i oblasti pracovního působení. Právní nárok na prodloužení AE vzniká tehdy, jestliže byl žadatel minimálně 18 měsíců v době 14 měsíců před vystavením žádosti nebo během posledních dvou let v Rakousku legálně zaměstnán (Aus/BG, § 14 e).

### 3. **Befreiungsschein (BS)**

Třetí typ pracovního povolení BS je vystaven cizincům, kteří **během posledních osmi let byli v Rakousku minimálně pět let oficiálně zaměstnáni. Jeho platnost je vyměřena na dalších pět let**. Její prodloužení je možné za předpokladu, že zahraniční žadatel byl v příslušné spolkové zemi v posledních pěti letech minimálně 2,5 roku oficiálně zaměstnán (Aus/BG, § 15a/1).

Další možnosti pro legální práci v Rakousku představují tzv. **„übrigen Erteilungsarten“** (ostatní druhy povolení). Jedná se o souhrn zbývajících možností na základě povolení vládní agentury AMS (Arbeitsamtservice) cizím státním občanům, kteří v Rakousku dlouhodobě pobývají (tzv. Sicherungsbescheinigung - SB). U českých občanů byl v minulosti těchto povolení zaznamenán tak mizivý počet, že toto povolení nemá pro ně prakticky žádnou váhu.

Kromě povolení k pobytu a pracovního povolení je pro získání zaměstnání nezbytné doložit potvrzení o ubytování a doklad o příjmech. Bez dostačujících příjmů nelze vydat povolení k pobytu. Vzhledem k tomu, že pobyt v Rakousku je svázán s prokazováním budoucích příjmů, jsou cizinci nezdůvodněně nuceni akceptovat horší mzdovou úroveň než domácí obyvatelstvo. Získat práci v Rakousku bez předchozích zkušeností je velmi obtížné.

Z ujednání o omezení volného pohybu jsou **vyňati ti pracovníci, kteří měli k 1. květnu 2004 pracovní povolení minimálně dvanáctý měsíc** bez přerušení. Na takové pracovníky se nevztahují žádná přechodná období. Po skončení jejich pracovního poměru si mohou v Rakousku bez omezení hledat další zaměstnání. Od práva na tento svobodný pohyb bude upuštěno pokud pracovník opustí území Rakouska na období, které není pouze dočasné.

#### **Zdroje informací:**

Arbeitsmarktservice - místní Úřad práce: [www.ams.or.at](http://www.ams.or.at)

<http://www.integrace.cz/integrace/clanek.asp?id=789>

<http://www.newsletter.cz/view.php?cisloclanku=2004082401>

<http://www.evropska-unie.cz/cz/faq/question.asp?id=84>

### **f) Práce v ostatních vybraných státech EU**

#### **Práce v Nizozemsku**

Během přístupového procesu vyjadřovalo Nizozemsko ochotu a připravenost otevřít pracovní trh zájemcům ze všech deseti kandidátských zemí. V roce 2001 deklaroval tehdejší premiér Wim Kok připravenost Nizozemska liberalizovat volný pohyb pracovních sil z tehdejších kandidátských zemí ode dne jejich vstupu do EU. Toto prohlášení ale už od počátku naráželo na odpor, a to zejména odborů a některých parlamentních stran (především pravicových), které argumentovaly negativním dopadem liberalizace na rostoucí nezaměstnanost v Nizozemsku, nepříznivou ekonomickou situací a chováním ostatních zemí EU. Nizozemská vláda 13. února 2004 odsouhlasila přísné podmínky přístupu na nizozemský pracovní trh.<sup>18</sup>

Uchazeč o zaměstnání z nových zemí EU **musí žádat o pracovní povolení** a nechat si **vystavit takzvaný test obsaditelnosti místa** (neboli test komunitární preference). Pracovní povolení je cizinci uděleno pouze tehdy, pokud na dané místo nelze získat kvalifikovaného občana z Nizozemska nebo ze "starého" členského státu EU. Žádost o pracovní povolení podává zpravidla zaměstnavatel. Zaměstnavatel musí dokázat, že se všemi možnými způsoby snažil takového pracovníka najít a tuto svou snahu musí doložit při žádosti o pracovní povolení. Test obsaditelnosti se netýká případů pracovních míst v takzvaných necitlivých sektorech hospodářství. Jedná se o oblasti, kde existuje dlouhodobý převis poptávky po pracovní síle nad nabídkou. Tyto sektory určuje **Centrum pro práci a mzdu** (Centrum voor Werk en Inkomen - CWI), které zajišťuje vydávání pracovních povolení. Uchazečům z nových členských států, kteří budou mít o práci v těchto sektorech zájem, CWI vydá pracovní povolení ve zrychleném řízení trvajícím maximálně dva týdny. V těchto případech se nebude zjišťovat obsaditelnost ze strany současné EU. CWI je rovněž pověřeno monitorováním situace na nizozemském trhu práce, kdy bude **rozhodnutí o tzv. necitlivých sektorech** každé tři měsíce přehodnocovat. Pokud dojde ke změně situace, bude udělování pracovních povolení zpřísněno i v necitlivých sektorech.

Koncem dubna **identifikovalo CWI následující sektory**, kde dojde k výše zmíněné částečné liberalizaci - tj. **pracovní povolení bude uděleno ve zkráceném řízení:**

1. **mezinárodní doprava:** řidiči,
2. **vnitrozemská vodní doprava:** námořník a kormidelník,

---

<sup>18</sup> [www.szw.nl](http://www.szw.nl)

3. **zdravotnictví a pečovatelsví:** pomocný personál při operacích (operating room assistant), radioterapeutický a radiodiagnostický laborant),
4. **masný průmysl, jatka :** řezníci a pracovníci na vykost'ování,
5. **zahradnický sektor:** sběr jahod a chřestu.<sup>19</sup>

Pracovní povolení vyřizuje zpravidla zaměstnavatel, který žádost předkládá příslušnému úřadu práce. Současně musí zaměstnavatel dokázat, že obsazované místo nahlásil úřadu práce alespoň 5 týdnů před podáním žádosti a že se všemi způsoby snažil najít pracovníka z Nizozemska nebo ze stávajících členských států. Vyřízení žádosti trvá přibližně pět týdnů. Pokud se jedná o pracovní místo v některém z takzvaných necitlivých sektorů, k vyřízení dojde ve zkrácené lhůtě jednoho až dvou týdnů.

V případě pozitivního vyřízení žádosti si musí pracovník vyříditi **osobní registrační číslo** (takzvané SOFI číslo). SOFI číslo je nizozemskému občanu přiděleno již ve čtrnácti letech, cizím pracovníkům je toto číslo přiděleno na místním daňovém úřadě (Belastingdienst).<sup>20</sup>

Zajímavostí je, že Nizozemsko umožňuje **získání pracovního povolení na základě statutu soužití s občanem Nizozemska**. Pokud Nizozemec/ka sdílí domácnost s přítelkyní/přítelem je toto nahlíženo téměř jako na manželský svazek a partnerovi vzniká nárok na udělení pracovního povolení.

#### **Zdroje informací:**

Centrum pro práci a příjem [www.werk.nl](http://www.werk.nl)

EURES <http://europa.eu.int/jobs/eurem>

Pracovní portál <http://workinholland.ikwilhet.nu>

[www.szw.nl](http://www.szw.nl)

[www.ind.nl](http://www.ind.nl)

#### **Práce v Dánsku**

Občané nových členských zemí EU **nemají** (s výjimkou Kypru a Malty) **právo pracovat v Dánsku bez pracovního povolení**. Povolení k pobytu je vázáno na udělení pracovního povolení a zároveň uchazeči nesmějí začít v Dánsku pracovat dříve, než jim bude vydáno Dánskou imigrační službou (Udlændingestyrelse) povolení k pobytu. **Povolení platí pouze pro konkrétní práci**, pro niž je vydáno. Pokud pracovník získá novou práci, musí zažádat o nové pracovní povolení. Je-li ukončen pracovní poměr, povolení k pobytu se odebrá. Povolení k pobytu se vydávají jednorázově na dobu nepřekračující jeden rok. Rodinní příslušníci mohou doprovázet uchazeče o práci do Dánska za předpokladu, že má k dispozici ubytování, které odpovídá úrovni běžné v Dánsku.<sup>21</sup>

Občané členských států EU/EHP mohou pobývat v Dánsku po dobu až tři měsíce. Pokud si aktivně hledají práci, tak je tato doba prodloužena až na šest měsíců. Toto je podmíněno schopností pokrýt své náklady spojené s pobytem.

<sup>19</sup> [http://internationalezaken.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp\\_document&link\\_id=35593&rubriek\\_id=13005&lijst\\_m=0,322\\_7077](http://internationalezaken.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_document&link_id=35593&rubriek_id=13005&lijst_m=0,322_7077)

<sup>20</sup> <http://www.integrace.cz/integrace/clanek.asp?id=768>

<sup>21</sup> <http://www.evropska-unie.cz/cz/faq/question.asp?id=67>

Od 1. července 2002 platí **zvláštní pravidla týkající se těch oblastí pracovního trhu, v nichž je nedostatek pracovníků** (jobkort-ordning). To znamená, že cizinci, kteří získají zaměstnání v **určitých konkrétních oborech**, mohou získat pracovní povolení okamžitě.

Tato pravidla platí pro některé **technické obory**, pro **experty v přírodních a technických vědách, lékaře a zdravotní sestry**.

Pro tyto skupiny pracovníků mohou být vydávána **povolení k pobytu s platností až tři roky**. Dánská imigrační služba vydává povolení k pobytu a pracovní povolení pro zaměstnání na plný úvazek.

#### **Zdroje informací:**

<http://www.evropska-unie.cz/cz/faq/question.asp?id=67>

[www.udlst.dk](http://www.udlst.dk), [www.bm.dk](http://www.bm.dk)

[www.denmark.dk](http://www.denmark.dk)

[www.workindenmark.dk](http://www.workindenmark.dk), [www.eures.dk](http://www.eures.dk)

#### **Práce v Itálii**

Itálie **neotevřela plně svůj pracovní trh**, ale poskytuje **snadnější podmínky pro získání pracovního povolení**.

Italská vláda odsouhlasila omezení přílivu nových pracovníků. Od 1. května mohou občané nových členských států využít přístup na italský trh práce na základě kvót stanovených dekretem předsedy vlády o povolení vstupu pro občany nových členských států. Uplatňuje se kritérium časového pořadí. Seznam udělených pracovních povolení se sestavuje na základě data odeslání žádostí, a to do **maximálního stropu 20 000 povolení**.

#### **Profese, které nepodléhají omezením stanoveným kvótou:**

- vysokoškolští profesori,
- vysokoškolští učitelé a výzkumní pracovníci,
- překladatelé a tlumočníci,
- kvalifikované zdravotní sestry, které absolvovaly nábor do veřejných nebo soukromých zdravotnických zařízení,
- pracovníci zaměstnaní u cirkusů nebo jiných kulturních podniků cestujících do zahraničí, umělci a zaměstnanci zábavních podniků atd.

Pokud si pracovník z nové země EU najde v Itálii práci, zaměstnavatel je povinen požádat v některé z decentralizovaných úřadoven Ministerstva práce a sociální politiky o pracovní povolení. **Žádost** musí být zaslána provinční pracovní správě daného místa, kde bude práce vykonávána, a **musí obsahovat tyto náležitosti:**

- **údaje o žadateli** (s fotokopií platného dokladu totožnosti nebo pasu, nejedná-li se o italského občana; v případě, že se jedná o občana jiného než členského státu EU, který má řádně registrované bydliště v Itálii, musí být předložena rovněž fotokopie platného povolení k pobytu);
- **údaje o pracovníkovi, pro něhož se žádá o povolení** (spolu s fotokopií platného pasu);
- **nabízené podmínky pracovního poměru** (příslušná kolektivní smlouva, kvalifikace a úroveň nabízeného místa, hrubý měsíční plat, počet hodin pracovní doby, místo výkonu práce, typ smlouvy: trvalá, dočasná, sezónní).

Žádost musí obsahovat pracovní smlouvu dohodnutou s občanem nového členského státu, která bude podmíněna pouze skutečností vydání pracovního povolení a žádostí o povolení k pobytu.<sup>22</sup> Statistiky o počtu žadatelů o pracovní povolení v Itálii zatím nejsou k dispozici.

**Zdroje informací:**

<http://www.welfare.gov.it/EaChannel/PrimoPiano/vademecumImmigrazione.htm>

<http://www.evropska-unie.cz/cz/faq/question.asp?id=73>

---

<sup>22</sup> <http://www.evropska-unie.cz/cz/faq/question.asp?id=73>

### 3. Nabídkové programy vybraných států EU pro získávání vysokokvalifikované pracovní síly (KPS) ze zahraničí

#### 3.1 Irsko - nabídkové programy pro získávání zahraniční KPS

Irsko je historickým “vývozcem“ lidí, kteří po několik století odcházeli ze země (především do Spojených států amerických a Velké Británie) kvůli špatným životním podmínkám a chudobě. I přesto se dokázalo za posledních třicet let Irsko vypracovat na ekonomicky silnou zemi. Klíčovými prvky ekonomického úspěchu bylo především kladení důrazu na vzdělání, výhodná daňová politika zaměřená na přilákání přímých zahraničních investic včetně rizikových podniků, proinvestiční politika, podpora finančních služeb a kladení velkého důrazu na přechod z průmyslu na služby a informační technologie. Irsko si vybuodovalo pověst centra technologického průmyslu, telekomunikační infrastruktury a země, která se stává čím dál více legislativně nakloněna obchodu. Tento obrat v celkové hospodářské politice způsobil velký rozvoj oborů náročných na vysokou kvalifikaci a to vyústilo v ohromný zpětný příliv mozků do Irska.<sup>23</sup>

Tento růst irské ekonomiky v minulých letech zapříčinil **nedostatek kvalifikované pracovní síly** v oborech jako **informační technologie, konstrukční profese** a velká škála **medicínských profesí** (doktoři, zdravotní sestry, fyzioterapeuti).<sup>24</sup> Informace o nedostatku kvalifikovaných pracovních sil jsou publikovány na stránkách Úřadu pro vzdělání a zaměstnanost (FAS) a Forfás (Úřad pro podporu rozvoje průmyslu a technologií).<sup>25</sup>

Úřad pro podporu rozvoje průmyslu a technologií založil v roce 1996 na žádost vlády **Expertní skupinu zaměřenou na budoucí dovednosti**, aby hodnotila situaci nabídky a poptávky v průmyslových oborech, které vyžadují vysokou úroveň kvalifikace. Dle analýz a doporučení Skupiny alokovala vláda významný růst zdrojů na podporu dalších vysokoškoláků a technických kurzů. Jelikož si Úřad pro podporu rozvoje průmyslu a technologií uvědomil, že podíl uchazečů o studium na vysoké škole hledajících možnost studia v technickém nebo IT oboru momentálně klesá, snaží se medializovat perspektivitu těchto oborů. Program FORFASu “Důležitost kvalifikace“ (Skill Awareness Programme) se silně zaměřuje na vytváření zájmu médií, na situaci nabídky a poptávky v oblastech s vysokými nároky na kvalifikaci a na poskytování propagačních materiálů, které podporují technické a IT obory, studentům, jejich rodičům a učitelům. Ministerstvo pro vzdělání a vědu, aby propagovalo fyziku a chemii na středoškolské úrovni, silně podporuje nabídku lidí, kteří mají zájem o technické a IT obory na vysoké škole.<sup>26</sup> Irsko si dále velice dobře uvědomuje nutnost spolupráce akademiků a výzkumných pracovníků a odborníků z praxe a podporuje zjednodušení mobility mezi průmyslem a akademickou sférou.

**Klíčovými sektory**, ve kterých Irsko vyniká, jsou především technicky a technologicky orientované sektory **informačních a výpočetních technologií** a **chemický a farmaceutický průmysl**. Irsko má silnou pozici v oboru počítačového hardwaru i v sektoru softwaru, kde je globálně nedostatek lidí. Navíc si Irsko začíná vytvářet světovou pozici v oblasti e-businessu. Mnoho firem se v Irsku začíná věnovat **e-businessu**. Zatímco některé

<sup>23</sup> [http://www.project-syndicate.org/commentaries/commentary\\_text.php4?id=1027&lang=6&m=series](http://www.project-syndicate.org/commentaries/commentary_text.php4?id=1027&lang=6&m=series)

<sup>24</sup> <http://www.entemp.ie/labour/workpermits/authorisation.htm>

<sup>25</sup> [www.fasjobs-ireland.com](http://www.fasjobs-ireland.com) , [www.askireland.com](http://www.askireland.com)

<sup>26</sup> [http://www.nvf.cz/rozvoj\\_lz/cz/dokumenty/3\\_1.doc](http://www.nvf.cz/rozvoj_lz/cz/dokumenty/3_1.doc)

firmy začaly původně poměrně jednoduchými aktivitami zpracování informací, tyto počáteční investice vedly k větší sofistikovanosti činnosti.<sup>27</sup>

Irsko si uvědomuje, že v dalším ekonomickém růstu by jej mohl limitovat národní pracovní potenciál. Nejen že tedy klade důraz na podporu vysokého vzdělávání v Irsku ale snaží se o přilákání kvalifikované pracovní síly ze zahraničí (a to nejen pracovníky v ekonomicky produktivním věku ale i již jako studenty, které si Irsko může vyučít).

**Proto i nadále počítá s přílivem imigrantů coby zdrojem pracovní síly zejména pro sektor služeb,** zájem má zvláště o pracovníky z nových členských států Unie. Ve střednědobém odhadu se počítá s potřebou nových pracovníků až do roku 2010. **Jejich počet se odhaduje na 234 000 lidí.** Z toho se s nejvyšším růstem zaměstnanosti uvažuje **pro sektor služeb;** zaměstnanost ve výrobní sféře by podle odhadů měla zůstat stabilní, zatímco v oblasti zemědělství a stavebnictví analytici již předpokládají její pokles.

K podpoření nábory vysokokvalifikované síly ze zemí mimo EHP zavedlo Irsko řízenou imigrační politiku skrze programy *Pracovní víza* (Working Visa) a *Povolení k práci* (Work Authorisation). Pracovní víza si musí vyřídít občan země, se kterou má Irsko vízový styk, a má zajištěnu práci v jednom z určených oborů. Pracovní povolení může obdržet občan státu, který má s Irskem bezvízový styk a má z Irska nabídku na práci také spadající do určených oborů. Tyto programy umožní zájemci, který má již přislíbenou práci v Irsku, aby obdržel víza a povolení k práci již od irského konzulátu nebo ambasády ve své zemi. I přihlášky podává zájemce ve své rodné zemi, a to přímo na irském zastupitelství. Vízum i povolení mají obvykle platnost dva roky. Držitelé mohou během trvání platnosti změnit zaměstnavatele, ale pouze ve stejné kategorii odbornosti.<sup>28</sup>

Speciální podmínky jsou ustanoveny pro **specifické obory:**

- a) **praktičtí lékaři** (žádající si o dočasnou registraci u zdravotního úřadu - *Medical Council*)
- b) **lékaři, zdravotníci, sociální pracovníci** (s plnou registrací)

**V současnosti jsou jako kvalifikované uznány tyto obory:**

- **Profesionálové v oblasti informační a výpočetní technologie**
  - profesionálové v oblasti informační a výpočetní technologie,
  - technici v oblasti informační a výpočetní technologie;
- **Profesionálové v oblasti výstavby**
  - architekti (včetně techniků/technologů),
  - konstrukční inženýři (včetně techniků),
  - dozorčí kvality a dozorčí stavby,
  - územní plánovači;
- **Profesionálové ve zdravotnictví**
  - praktičtí lékaři,
  - registrované sestry,
  - registrované pečovatelky,
  - zubaři a
  - tyto specializované profese v sektoru státní zdravotní a sociální péče:
    - diagnostický a terapeutický radiografer
    - audiolog
    - dietolog

<sup>27</sup> [http://www.nvf.cz/rozvoj\\_lz/cz/dokumenty/3\\_1.doc](http://www.nvf.cz/rozvoj_lz/cz/dokumenty/3_1.doc)

<sup>28</sup> <http://www.entemp.ie/labour/workpermits/authorisation.htm>

- sociální pracovník
- terapeut
- vědecký výzkumník ve zdravotnictví
- fyzioterapeut
- nemocniční lékárník
- psycholog
- technik EKG
- logoped
- technik - neuropsychologická měření
- biochemik
- technik (oblast vaskulární)
- technik (oblast respirační)
- technik (oblast kardio-katetr)
- technik (GI - funkce)

### Zdroje informací:

[www.entemp.ie](http://www.entemp.ie).

<http://www.entemp.ie/labour/workpermits/authorisation.htm>

[http://www.project-syndicate.org/commentaries/commentary\\_text.php4?id=1027&lang=6&m=series](http://www.project-syndicate.org/commentaries/commentary_text.php4?id=1027&lang=6&m=series)

<http://www.entemp.ie/labour/workpermits/authorisation.htm>

[www.fasjobs-ireland.com](http://www.fasjobs-ireland.com)

[www.askireland.com](http://www.askireland.com)

<http://www.entemp.ie/labour/workpermits/authorisation.htm>

[http://www.nvf.cz/rozvoj\\_lz/cz/dokumenty/3\\_1.doc](http://www.nvf.cz/rozvoj_lz/cz/dokumenty/3_1.doc)

[http://www.project-syndicate.org/commentaries/commentary\\_text.php4?id=1027&lang=6&m=series](http://www.project-syndicate.org/commentaries/commentary_text.php4?id=1027&lang=6&m=series)

### 3.2 Velká Británie - nabídkové programy pro získávání KPS

Spojené království Velké Británie je tradičně zemí se silným průmyslem. Ani zde není výjimkou, že ekonomický trend od přelomu osmdesátých a devadesátých let směřuje od těžkého průmyslu k terciéru. Sektor služeb, který je obecně charakteristický vysokou náročností na kvalifikaci, tak určuje poptávku pracovního trhu. Británie se **dlouhodobě potýká s nedostatkem kvalifikované pracovní síly** (tzv. skill gaps). Přejít od manuální k nemanuální práci je v Británii dlouhodobým trendem. Změny v odměňování u obou typů práce napovídají, že tento přechod je tlačěn poptávkou a to vysvětluje pokles platů manuálně pracujících zaměstnanců a relativní nárůst platů u druhé skupiny.<sup>29</sup>

Rostoucí **důležitost kvalifikace pro uplatnění na pracovním trhu** zaznamenal průzkum trhu práce z roku 2002, který zkoumal míru nezaměstnanosti u různých vzdělanostních skupin a přinesl jasné závěry o tom, že mezi lety 1992-2002 citelně poklesla nezaměstnanost u skupin s vyšším a univerzitním vzděláním.<sup>30</sup>

<sup>29</sup> <http://www.skillsbase.dfes.gov.uk/narrative/narrative.asp?Sect=7>

<sup>30</sup> Labour Force Survey, <http://www.skillsbase.dfes.gov.uk/narrative/narrative.asp?Sect=7>

Statistika z roku 2002 **identifikovala převahu poptávky firem nad nabídkou pracovní síly v oblastech informačních technologií, inženýrských prací, zdravotnictví a sociálních službách, školství a pečovatelské služby**, a to na většině území Spojeného království. Průzkum mezi zaměstnavateli v Londýně z roku 2002 prokázal, že je pocíťován především tento **deficit kvalifikací a dovedností**:

- technické a praktické dovednosti (23% respondentů),
- jednání se zákazníkem (19%),
- počítačová gramotnost (16%).<sup>31</sup>

Vláda se rozhodla tento problém nedostatku KPS řešit a 13. prosince 2001 oznámila nový **bodový systém pro imigranty s vysokým znalostním potenciálem**. 28. ledna 2002 byl zaveden **Program vysoce kvalifikované migrace** (HSMP - Highly Skilled Migration Programme).<sup>32</sup> Do země se prostřednictvím tohoto programu snaží vláda přilákat kvalifikovanou pracovní sílu. Program slouží k tomu, aby **odstranil bariéry pro ty zahraniční zájemce o práci, kteří mají vysoké vzdělání a kvalifikace**. Program je zaměřen především na zkušené profesionály, kteří již ve své zemi dosáhli významných úspěchů. Pro účastníky programu již není stanovena povinnost najít si zaměstnavatele ještě před příjezdem do Velké Británie a je jim uděleno vízum, na základě kterého mají možnost hledat si práci a pracovat po dobu 12 měsíců. Měsíc před vypršením této doby má účastník programu možnost opětovně si zažádat o prodloužení víza Programu vysoce kvalifikované migrace. Běžnou praxí bývá obnovení víza až na období dalších 3 let. Po celkovém maximálním období 4 let může zaměstnanec, který má zájem usadit se a pracovat v Británii natrvalo, zažádat o settlement visa.<sup>33</sup>

Program je založen na **bodovém systému hodnocení vhodnosti kandidáta pro účast**. Jednotlivé faktory:

- **věk**,
- **kvalifikace**,
- **relevantní pracovní zkušenosti**,
- **příjmy v minulosti**,
- **profesní úspěchy**,
- **prioritní profese** (v současnosti pouze doktoři),
- **profesní úspěchy partnera**.

jsou ohodnoceny body, které vytvoří kandidátovi součet porovnávaný s požadovanými limity (formulář viz příloha 1).<sup>34</sup> Proces přihlašování je detailně popsán na stránkách <http://www.britainusa.com/visas/HSMP.asp>.

**Program vysoce kvalifikované migrace** byl v Británii velice úspěšnou formou pracovního víza. Během své existence **zaznamenal změny**, které usnadnily kvalifikaci pro program širšímu okruhu žadatelů.

Asi nejzásadnější úprava proběhla 31. října 2003:

- vznikly **dvě kategorie HSMP** - do 28 let a nad 28 let,
- požadované **minimum pro zařazení do programu se snížilo** na 65 bodů pro obě kategorie,

<sup>31</sup> <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?countryId=UK&acro=lmi&lang=en&parentId=0&catId=2588>

<sup>32</sup> [http://www.workpermit.com/uk/highly\\_skilled\\_migrant\\_program.htm](http://www.workpermit.com/uk/highly_skilled_migrant_program.htm)

<sup>33</sup> <http://www.duncanlewis.co.uk/hsmp.htm>

<sup>34</sup> Bodový kalkulátor:

[http://www.workpermit.com/uk/hsmp\\_calculator.htm?PHPSESSID=202e8cc0a33cf8510c07d4744a358072](http://www.workpermit.com/uk/hsmp_calculator.htm?PHPSESSID=202e8cc0a33cf8510c07d4744a358072)

- bylo zavedeno **udělování deseti bodů za manžela/ku nebo partnera/ku, který má vysokoškolské vzdělání a nebo rozsáhlou pracovní zkušenost,**
- bylo zavedeno **udělování pěti bodů pro uchazeče do 28 let** a zároveň požadavky pracovní zkušenosti a požadované výše předchozích příjmů se pro tuto věkovou kategorii významně snížily.<sup>35</sup>

Ze změn, které byly v kritériích přijetí do Programu vysoce kvalifikované migrace provedeny, je evidentní, že již za první rok existence převážil názor, že tento nástroj je třeba využívat ve větší míře a upravit ho speciálně pro mladé lidi, snížit limit pro účast a rozšířit tak skupinu možných uchazečů.

**V oblasti vědy** Velká Británie disponuje **několika programy pro přilákání vědeckovýzkumných kapacit do země.** Jedním s takových schématů je postgraduální **Cena Dorothy Hodgkinové**, která byla vyhlášena minulý listopad. Program sponzoruje více než sto postgraduálních studentů z rozvojových zemí tak, aby mohli studovat ve Velké Británii. Program s rozpočtem 10 milionů liber se zaměřuje na mladé vědce z Indie, Číny, Ruska a Hong Kongu. Program nejenže sponzoruje studium, ale umožní absolventům zůstat v Británii rok po dokončení studia - dostatečně dlouho na to, aby mohli být najati britskými společnostmi nebo institucemi.<sup>36</sup>

#### **Zdroje informací:**

[http://www.workpermit.com/uk/highly\\_skilled\\_migrant\\_program.htm](http://www.workpermit.com/uk/highly_skilled_migrant_program.htm)<sup>1</sup>

<http://www.duncanlewis.co.uk/hsmp.htm>

<http://www.skillsbase.dfes.gov.uk/narrative/narrative.asp?Sect=7>

<http://www.nature.com/news/2004/040112/full/nj6971-267a.html>

[http://www.workpermit.com/uk/hsmp\\_calculator.htm?PHPSESSID=202e8cc0a33cf8510c07d4744a358072](http://www.workpermit.com/uk/hsmp_calculator.htm?PHPSESSID=202e8cc0a33cf8510c07d4744a358072)

<http://europa.eu.int/eures/main.jsp?countryId=UK&acro=lmi&lang=en&parentId=0&catId=2588>

[http://www.workpermit.com/uk/highly\\_skilled\\_migrant\\_program.htm](http://www.workpermit.com/uk/highly_skilled_migrant_program.htm)

### **3.3 Německo - nabídkové programy pro získávání KPS**

V prvních dvou desetiletích po druhé světové válce došlo v Německu k ekonomickému zázraku (Wirtschaftswunder). K prudkému rozvoji průmyslu nebylo v zemi dostatek pracovních sil, a proto bylo potřeba využít nekvalifikovaných pracovníků ze zahraničí, především z Turecka (tzv. Gastarbeiteri). Od roku 2003 německé hospodářství stagnuje. Podniky jsou nuceny maximálně racionalizovat výrobu a optimalizovat mzdové náklady. Ve vztahu ke konkurenceschopnosti je nutné současně zavádět nové technologie a tyto skutečnosti logicky vyúsťují ve snížení personální potřeby (lidského potenciálu). **Ve statistikách se tento trend odráží v citelné redukci zaměstnanosti při současném zvýšení počtu osob bez stabilního zaměstnání.**

Přeměna SRN na společnost služeb se projevuje v poptávce po jednotlivých profesích. U pracovníků v zaměstnaneckém poměru (s povinností platit sociální pojištění - Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte) dochází k růstu zaměstnanosti především u

<sup>35</sup> [http://www.workpermit.com/uk/highly\\_skilled\\_migrant\\_program.htm](http://www.workpermit.com/uk/highly_skilled_migrant_program.htm)

<sup>36</sup> <http://www.nature.com/news/2004/040112/full/nj6971-267a.html>

profesí ve **zdravotnictví, v sociálních službách a v oblasti výchovy a vzdělávání**. Na přelomu století se Německo ocitlo v situaci, kdy **nedokáže pokrýt rostoucí průmysl informačních technologií a přeměnu na sektor služeb z domácího kvalifikovaného pracovního potenciálu**.

### **Program zelených karet**

Tento speciální program spolkové vlády je oborově omezený a **určený pouze pro odborníky v oblasti informačních technologií**. Byl zaveden před čtyřmi lety (v roce 2000) podle vzoru systému zelených karet Spojených států amerických. Zelená karta je udělena, pokud žadatel předloží vysokoškolský diplom a příslib německého zaměstnavatele, že minimální mzda bude činit 50 000 € ročně. V případě splnění těchto podmínek je vízum vydáno během tří až čtyř pracovních dnů. Žadatel s sebou do Německa může vzít rodinu. Doba pracovního povolení je ale omezena na pět let. Za dobu svého trvání již Berlín udělil 16 000 karet.<sup>37</sup> V Německu existuje také Burza pracovních možností pro veškeré obory informačních technologií, webové stránky: <http://195.185.214.164/gc/>. Program zelených karet **trvá do 31. prosince 2004**.

Německo v letech 2000-2004 uskutečnilo velký krok směrem k uvolnění nepružného pracovního trhu a vytvoření příznivějších podmínek pro kvalifikované uchazeče o práci v Německu a především vytvořilo systém pro aktivní získávání kvalifikované pracovní síly ze zahraničí. Nový **imigrační zákon**, který prošel legislativním procesem až po třech letech politických jednání, byl schválen v červnu 2004 a **vstoupí v platnost 1. ledna 2005**. Jeho **hlavním úkolem je přilákat vysokokvalifikované pracovníky** do největší ekonomiky Evropy, která již několik let čelí ekonomické stagnaci, a zaplnit deficit pracovních sil především v oblasti informačních technologií, zdravotnictví a inženýrství.

Německo má největší podíl cizinců na obyvatelstvu v celé Evropské unii, ale až do roku 2005 nedokázalo usměrnit a systematicky podpořit příliv kvalifikovaných pracovníků. Imigrační zákon to umožní. Legislativní proces byl velice složitý a nakonec bylo zapotřebí intervence kancléře Gerharda Schrödera a ostatních stranických představitelů, aby vláda a konzervativní opozice dokázala najít kompromis. Pro výkon nového zákona vznikne nový úřad: **Spolkový úřad pro migraci** (Bundesamt fuer Migration.)

---

<sup>37</sup> <http://www.integrace.cz/integrace/clanek.asp?id=797>

### Co zákon říká (vzhledem k KPS):

- **počet různých povolení k pobytu** ('Aufenthaltsgenehmigung' nebo 'Aufenthaltserlaubnis') se snížil z pěti na dva - jeden s časovým omezením a druhý bez ('unbefristete Aufenthaltserlaubnis');
- typ vydaného povolení k pobytu bude záležet na důvodech pro pobyt (práce, studium, humanitární důvody);
- **vysokokvalifikovaní pracovníci jako vědci nebo IT specialisté obdrží převážně neomezené povolení** 'unbefristete Aufenthaltserlaubnis', které jim pomůže usadit se v zemi;
- **zahraničním studentům se povoluje zůstat v zemi rok po dokončení studia k hledání zaměstnání;**
- **zákaz pro německé zaměstnavatele hledající nekvalifikovanou zahraniční práci zůstává v platnosti.**<sup>38</sup>  
Schválený zákon se během svého projednávání značně změnil a bylo ustoupeno od původně zamýšleného bodového systému aktivního výběru zahraničních kvalifikovaných pracovních sil.

Süssmuthova komise, která v roce 200-2001 projednávala nový imigrační zákon, přijala tři hlavní doporučení, z nichž nejdůležitější byla nutnost zavést aktivní selekci kvalifikovaných imigrantů podle vzoru klasických imigračních zemí. Rainer Münz, někdejší člen Süssmuthovy komise dnes píše, „...konečný zákon bohužel zmařil šanci uvést zcela nový typ regulačního schématu pro aktivní migrační politiku, kterou Německo (a ostatní země Evropy) s přihlédnutím k demografickým trendům tak potřebuje. Bude trvat nějakou dobu, než Německo dostane druhou šanci k zavedení skutečného imigračního zákona.“<sup>39</sup>

### Zdroje informací:

Spolková lékařská komora: [www.bundesaertzkammer.de](http://www.bundesaertzkammer.de)

Spolková centrála pro zprostředkování práce, Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV):  
[www.arbeitsamt.de](http://www.arbeitsamt.de)

Agentura Servus, mail: [smn@servus.cz](mailto:smn@servus.cz), [www.servus.cz](http://www.servus.cz).

Ministerstvo práce a sociálních věcí, [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz).

Německé velvyslanectví Praha, [www.deutsche-botschaft.cz](http://www.deutsche-botschaft.cz)

[http://www.expatica.com/source/site\\_article.asp?subchannel\\_id=156&story\\_id=9909&name=German+labour+market+opens+up](http://www.expatica.com/source/site_article.asp?subchannel_id=156&story_id=9909&name=German+labour+market+opens+up)

<http://www.integrace.cz/integrace/clanek.asp?id=797>

<http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?id=241>.

[www.workpermit.com](http://www.workpermit.com)

<http://195.185.214.164/gc/>.

---

<sup>38</sup> [http://www.expatica.com/source/site\\_article.asp?subchannel\\_id=156&story\\_id=9909&name=German+labour+market+opens+up](http://www.expatica.com/source/site_article.asp?subchannel_id=156&story_id=9909&name=German+labour+market+opens+up)

<sup>39</sup> <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?id=241>.

### 3.4 Rakousko - nabídkové programy pro získání KPS

Zaměstnanost v Rakousku odráží jeho hospodářský vývoj; nárůst HDP zaznamenal v roce 2004 pouze k cca 1,5 %. Tato skutečnost nepřispěla k výraznějšímu růstu pracovních příležitostí a **snížující se nabídka pracovních míst zasáhla v různé míře různá hospodářská odvětví.**

Dopady recese jsou zřejmé především v odvětvích:

- průmyslové výroby (snížení zaměstnanosti o 7 900 pracovních míst),
- médií - rozhlasové a zpravodajské techniky (- 2 100),
- výroby nábytku a šperků (- 1 900),
- textilu a oděvnictví (- 2 400).

Pokles zaměstnanosti nejvíce zaznamenalo hlavní město Vídeň, které snížilo stavy zaměstnaných o 5 500 osob. Přičítá se to vzrůstající konkurenci nových států EU a jejich v blízkosti Vídně ležících metropolí (Praha, Budapešť). Ztráta pracovních míst je nejvíce patrná opět v průmyslové výrobě. Růst zaměstnanosti byl naproti tomu zaznamenán v terciárním sektoru.

Nejvíce žádaní jsou odborníci se specifickými znalostmi, zkušenostmi v oboru, disponující mobilitou a flexibilitou ve vztahu ke konkrétním podmínkám. Cizinci v Rakousku pracují na místech, která nelze obsadit domácím obyvatelstvem. U většiny volných pracovních míst pro zahraniční pracovníky je vyžadován minimálně výuční list a poptávka je ovlivněna sezónními výkyvy.

#### **Program „BRAIN POWER AUSTRIA“**

Rakousko se snaží v rámci vizí Evropské unie etablovat mezi pět států Evropy s nejsilnějším inovačním potenciálem, tj. uznávanou, konkurenceschopnou, hospodářskou špičkou.

Je si vědomo toho, že tohoto cíle lze dosáhnout pouze podporou výzkumu, vědy a inovací. Kromě finanční podpory usiluje Rakousko o nutný lidský potenciál (Humanressourcen), neboť moderní vědecké společnosti potřebují k dosažení inovačních výkonů vysokokvalifikované odborníky (vědce) a kreativní potenciál vůbec.

Bylo zjištěno, že **v současné době chybí v Rakousku 900 - 1 400 výzkumníků a vědců.** Problém **nedostatku vysokokvalifikované pracovní síly** nemůže být řešen zvýšením kvót studentů, neboť demografický vývoj naznačuje, že od roku 2005 se budou silné ročníky o 15% redukovat.

Proto zde probíhá vládou podporovaný program „BRAIN POWER AUSTRIA“ s cílem získat rakouské vědce pracující v zahraničí zpět pro vědeckou (výzkumnou) práci v Rakousku. Počet v zahraničí pracujících rakouských vědců je odhadován na 1 500 - 2 000 osob, které působí především v USA, Kanadě, příp. v SRN. Rakouská vláda připravuje konkrétní podmínky (vč. finanční motivace) pro jejich návrat do původní vlasti. **Špičkové vědce, specialisty a odborníky chce získat Rakousko i náborem ze zahraničí při využití výhodných podmínek programu.**

Přijatý program by měl přispět k postupné přeměně tzv. **brain drain** (odchod mozků) v **brain gain** (získání mozků).

**Cílem projektu je:**

- zlepšení vědeckého transferu mezi univerzitami a podniky,
- zvýšení počtu podniků a firem provozujících vlastní výzkum a vývoj,
- podpora nárůstu vědeckých kapacit v klíčových průmyslových kvalifikacích,
- zvýšení počtu žen pracujících v oblasti vědy a výzkumu,
- vytvoření atraktivních vědeckých (výzkumných pracovních míst).

**Požadavky pro uchazeče:**

- ukončené doktorandské studium v době ne delší než 10 let,
- společná formulace výzkumných záměrů s podniky, což by vedlo k pozvednutí výzkumu a vývoje v konkrétních firmách,
- zabezpečení technických a finančních kapacit v podniku pro realizaci výsledků projektu.

Za tímto účelem byla:

- a) zřízena specializovaná **On line pracovní burza pro vědecké a výzkumné pracovníky** (přímá burza pro vědce a výzkumníky hledající atraktivní pracovní místa a konkrétní nabídka pracovních míst pro uplatnění tohoto segmentu u rakouských zaměstnavatelů)<sup>40</sup>,
- b) zajištěna **možnost individuálního poradenství a individuální podpory** (vč. podpory finanční) pro vědce uvažující o práci v Rakousku (s prioritou návratu rakouských vědců), a to v oblasti:
  - konkrétní pomoci při hledání bydlení,
  - škol pro děti,
  - zaměstnání pro rodinné příslušníky.

Institucionálně mají být výše uvedené aktivity zajištěny prostřednictvím nově zřízeného Úřadu pro podporu a péči o výzkumníky a vědce. Snížení odchodu špičkových rakouských odborníků do zahraničí a nalákání rakouských, již v zahraničí pracujících vědců i cizích špičkových expertů pro práci v Rakousku by mělo být motivováno nabídkou atraktivních pracovních míst.

**Zdroje informací:**

<http://www.brainpower-austria.at/incontent/sites/1/DE/project.asp>

<http://science.orf.at>

<http://science.orf.at/science/news/86025>

<http://www.integrace.cz/integrace/clanek.asp?id=789>

<http://www.newsletter.cz/view.php?cisloclanku=2004082401>

<http://www.evropska-unie.cz/cz/faq/question.asp?id=84>

### 3.5 Nizozemsko - nabídkové programy pro získávání KPS

V oblasti získávání kvalifikované pracovní síly udělalo Nizozemsko největší krok počátkem roku 2004. V rámci **Platformy pro inovace a vytváření znalostní ekonomiky**, která vznikla v září 2003, schválila vláda koncem dubna 2004 usnesení, kterým se snaží

---

<sup>40</sup> On line webová stránka obsahovala v době zpracování této zprávy cca 30 vědců hledajících práci a 21 nabídek vědeckých/výzkumných činností v Rakousku.

**usnadnit vstup vysokokvalifikovaných pracovníků ze třetích zemí (i z nových členských států) na nizozemský trh práce.** Pracovníci, jež budou mít roční hrubý příjem ve výši minimálně 45 000 eur, resp. v případě pracovníků do 30 let minimálně 30 000 eur, nebudou potřebovat žádné pracovní povolení k práci v Nizozemsku.<sup>41</sup>

Kritérium výše příjmu neplatí pro pracovníky ve výzkumných a vzdělávacích institucích, u kterých se předpokládá hrubá mzda na nižší úrovni.

**Imigrační politika pro vysokokvalifikované pracovníky odstartovala 1. října 2004.** Důležitou podmínkou k účasti je, aby zaměstnavatel uzavřel dohodu s **Imigrační službou** (Immigration and Naturalisation Service IND). Pokud zaměstnavatel chce zaměstnat vysokokvalifikovaného pracovníka, nemusí mu už vyřizovat klasické pracovní povolení. Povolení pro vysokokvalifikované pracovníky se uděluje **na dobu 5 let** zaměstnancům s pracovní smlouvou na dobu neurčitou. Pokud je smlouva omezena časem, povolení končí s jejím zánikem. Vyřízení povolení by **nemělo trvat déle než 2 týdny**. Pracovníci bez ukončeného vysokoškolského vzdělání nejsou považováni za kvalifikované, ovšem po dostudování je jim povoleno období tří měsíců, ve kterém si mohou hledat práci jako kvalifikovaní.<sup>42</sup>

#### **Zdroje informací:**

<http://www.immigratiedienst.nl/en/>

<http://www.immigratiedienst.nl/en/inbedrijf/actueel/StartKennismigrantenbeleid.asp>

Platforma pro inovace a vytváření znalostní ekonomiky:

[http://www.innovatieplatform.nl/nl/projecten/Internationale\\_kenniswerkers/index.html](http://www.innovatieplatform.nl/nl/projecten/Internationale_kenniswerkers/index.html)

[http://www.workpermit.com/uk/highly\\_skilled\\_migrant\\_program.htm](http://www.workpermit.com/uk/highly_skilled_migrant_program.htm)

<http://www.nature.com/news/2004/040112/full/nj6971-267a.html>

---

<sup>41</sup> <http://www.integrace.cz/integrace/clanek.asp?id=768>

<sup>42</sup> <http://www.immigratiedienst.nl/en/inbedrijf/actueel/StartKennismigrantenbeleid.asp>

## 4. Závěry a doporučení

Ve vztahu k uvedeným poznatkům je zřejmé, že řada vyspělých západoevropských ekonomik trpí nedostatkem kvalifikované pracovní síly, a to paradoxně při relativně vysoké nezaměstnanosti, která v těchto zemích panuje. V této souvislosti jsou realizovány programy tzv. selektivní migrace pro určitá odvětví, obory/podobory a konkrétní nedostatkové profese za účelem přilákat do země vysokokvalifikované odborníky ze zahraničí. Ukazuje se, že společnosti, jež nedokáží přitáhnout mozky, stagnují. Příkladem je Japonsko. Japonská homogenita pomohla vytvořit hospodářský nacionalismus, který byl po několik dekad motorem země. Dnes ale většina japonských universit, výzkumných ústavů a laboratoří trpí určitou strnulostí.

Očekává se, že nové členské země Evropské unie přijdou o 10 procent svých nejkvalitnějších studentů. Dvě až tři procenta nejnadanějších studentů a absolventů vysokých škol se totiž podle nového průzkumu, který vypracovaly Evropské komise a Evropská nadace, zřejmě v nadcházejících pěti letech vydá směrem na západ.

Proto by se měla Česká republika reálnou hrozbou odlivu mozků zabývat a vybudovat konkurenceschopný systém importu kvalifikovaných pracovních sil ze zahraničí. Je potřeba aktivně čelit skutečnosti, že schopní a vzdělaní mladí odborníci mají motivaci z Česka odcházet, neboť v zahraničí je čekají lepší odborné zázemí i příjmové podmínky. Proto je třeba kvalifikovanou migraci do zahraničí sledovat, uvědomovat si hlavní trendy ve vyspělé Evropě a vybudovat dostatečné zázemí pro příliv KPS.

Nechce-li Česká republika potenciálně ztrácet své nejlepší odborníky, bude v budoucnu nezbytné postupně zvyšovat investice do české vědy jako procenta z HDP tak, jak je tomu u předních vědeckovýzkumných zemí EU. Je rovněž nutné zabývat se a podpořit politiku inovací a spolupráci vzdělávacích zařízení a malých a středních podniků.

Autoři studie doporučují se nadále tematikou zabývat, rozpracovat a sledovat zahraniční literaturu a studie publikované k tématu brain drain Evropskou komisí a současně analyzovat konkrétní profese/obory, u kterých by potenciálně mohlo k odlivu z ČR do zahraničí ve zvýšené míře docházet.

Doporučuje se problematikou i nadále významně zabývat.