

Studie č. 3

Poptávka po českých kvalifikovaných odbornících v zahraničí

kvalitativní průzkum řízených rozhovorů s představiteli soukromých zprostředkovatelen práce
s licenci pro zprostředkování práce českým občanům
v zahraničí

PhDr. Jana Vavrečková
externí spolupráce:
PhDr. Marie Gazdagová

VÚPSV Praha
2004

Obsah

Č á s t I.	3
A. Cíle výzkumu	3
B. Metodika šetření a struktura výběrového vzorku	4
C. Výsledky šetření	5
Ad. 1 Postoje dotázaných agentur k problematice pracovního uplatnění českých občanů v zahraničí	5
1.1 Charakter poptávky na zahraničním trhu práce a její vývoj.....	5
1.2 Odchod českých občanů do zahraničí z hlediska regionální odlišnosti v ČR....	6
1.3 Odchody českých občanů do zahraničí z hlediska cílových zemí	6
1.4 Délka zahraničního pobytu, motivy pro hledání práce v zahraničí, charakteristika úspěšných zájemců a s tím související skutečnosti.....	7
Ad. 2 Výsledky šetření v segmentu zprostředkování práce v zahraničí vysokoškolsky vzdělaným odborníkům	7
Ad. 3 Závěry a doporučení.....	9
Č á s t II.	11
Příloha 1	15
Příloha 2	18

Č á s t I. Základní údaje o výzkumu

A. Cíle výzkumu

Základním cílem výzkumu bylo zjistit poptávku po kvalifikovaných pracovních silách v zahraničí a s tím související informace o zprostředkování práce českým občanům v zahraničí s důrazem na segment vysokokvalifikované pracovní síly.

Pro dosažení vytčeného cíle se výzkum zaměřil na tyto problémové oblasti:

- zjištění charakteru a struktury poptávky na zahraničním trhu práce s důrazem na vysokokvalifikované odborníky,
- monitoring odchodů českých občanů do zahraničí za účelem zaměstnání z hlediska odlišnosti územních regionů i z hlediska odlišnosti poptávky jednotlivých států,
- identifikace externích činitelů ovlivňující odchod/stabilizaci českých občanů do zahraničí/setrvání v ČR především u kvalifikovaných odborníků,
- charakteristika osobnosti potenciálního pracovního migranta se šancí uplatnění na zahraničním trhu práce,
- sondáž postojů oslovených respondentů k možnému riziku odchodu kvalifikovaných pracovníků z ČR do zahraničí a doporučení vedoucí k snížení tohoto rizika.

B. Metodika šetření a struktura výběrového vzorku

Výzkum byl realizován ve spolupráci s agenturou AUDIRA pomocí kvalitativního šetření formou individuálních rozhovorů (FACE to FACE) na základě předem vypracovaného explorativního schématu (viz. příloha č. 1). Respondenty se staly personální agentury působící na českém trhu práce s licencí od MPSV k zprostředkování legálního zaměstnání českým občanům v zahraničí. V průběhu října a listopadu 2004 bylo celkem osloveno 20 personálních agentur. Konkrétní výčet oslovených agentur obsahuje příloha č. 2. Většina těchto agentur pocházela z Prahy, ale zastoupeny jsou i agentury v Ostravě, Českých Budějovicích, Třebíči a Blansku.

U naprosté většiny rozhovorů (cca 80%) byla využita práce s diktafonem s následným přepisem, zbývající část byla realizována formou zápisu do explorativního schématu. Celé šetření zachovává přísnou anonymitu respondentů. Název agentury není spojován s konkrétní výpovědí; výsledky jsou analyzovány hromadně a zobecněny do základních poznatkových tezí (viz. část C - Výsledky šetření).

Na požádání možno k nahlédnutí předložit přílohu č. 3 se záznamem rozhovorů s personálními agenturami v reálné podobě. Příloha je sice součástí této zprávy, ale z hlediska zachování maximální anonymity figuruje samostatně. Agentury jsou řazeny podle číselných kódů a pořadí agentur není totožné se seznamem v příloze č. 2.

C. Výsledky šetření

Výsledky šetření jsou strukturovány do těchto základních problémových oblastí:

1. postoje dotázaných k problematice pracovního uplatnění českých občanů v zahraničí vůbec (členěno podle cílových oblastí);
2. postoje dotázaných k riziku možného odchodu vysokokvalifikovaných odborníků z ČR do zahraničí;
3. závěry a doporučení.

Ad. 1 Postoje dotázaných agentur k problematice pracovního uplatnění českých občanů v zahraničí

1.1 Charakter poptávky na zahraničním trhu práce a její vývoj

V této problémové oblasti byly získány tyto základní poznatky:

- Oslovené agentury v naprosté většině při své práci nevycházejí z všeobecné poptávky na trhu práce příslušné země, ale z poptávky konkrétního zaměstnavatele. Děje se tak buď na základě spolupráce s příslušnou zahraniční agenturou nebo na základě osobních kontaktů v dané zemi. Druhý, značně ojedinělý způsob vychází z ambicí, kvalifikace a zkušeností českého uchazeče; snaží se vyhovět požadavkům klienta a nalézt mu v zahraničí adekvátní profesní pozici. Z dvaceti oslovených personálních agentur pouze jedna uvedla napojení na centrální oficiální zdroje zprostředkování práce v příslušném státě. To je podle našeho názoru jedním z důvodů proč řada agentur nebyla schopna objektivně posoudit strukturu zahraniční poptávky a jen dílčím způsobem se vyjadřovat k jejímu vývoji.
- Z vyhledávaných profesí pro zahraničí převažovaly kvalifikované řemeslné profese - svářeči, montéři, automechanici, kuchaři, řezníci, zedníci, lakýrníci, instalatéři apod. Avšak řada agentur již uváděla zkušenosti se zprostředkováním vysokoškolsky vzdělaných odborníků (viz. část 2). Některé z dotázaných agentur byly specializované pouze na odborníky z oblasti informačních technologií, některé na specialisty ze zdravotnictví.
- Prognózaný vývoj potvrzuje zvyšující se orientaci na kvalifikované pracovníky se zkušeností v oboru; do budoucna lze očekávat ještě zvýraznění této tendence.
- O absolventy jeví zahraniční firmy jen minimální zájem, neboť zahraniční zaměstnavatel usiluje o získání již „hotových“ zaměstnanců bez nutnosti investovat do jejich dalšího vzdělání či praxe. Dostatek zkušeností a praxe na klinikách je považován např. již u zdravotních sester, protože sestra bez konkrétních zkušeností má sníženou odpovědnost, musí pracovat v tandemu pod stálým dozorem.
- Struktura poptávky v ČR a v zahraničí je podle výpovědí oslovených respondentů totožná.

1.2 Odchod českých občanů do zahraničí z hlediska regionální odlišnosti v ČR

- Největší množství adeptů se zájmem pracovat v zahraničí pochází podle předpokladů z Prahy a ostatních větších měst, kde např. potenciální uchazeči studovali. Důvodem je vyšší znalost jazyků, odlišný životní styl usnadňující adaptaci v zahraničí.
- Zvýšený zájem zaznamenaly některé agentury i z regionů vyšší mírou nezaměstnanosti (západní Čechy, severní Morava). Jestliže je uplatnění v místě bydliště mizivé, pak mladí, podnikaví jedinci s jazykovými předpoklady využívají legální možnosti pracovat v zahraničí.
- Nezaměstnané osoby se jako klienti agentur pro zprostředkování práce v zahraničí neosvědčily. Příčina tkví v jejich nesamostatnosti, pasivitě, neznalosti jazyků, mnohdy i v nízkém pracovním nasazení.

1.3 Odchody českých občanů do zahraničí z hlediska cílových zemí

- Většina oslovených agentur obstarávala práci českým občanům v Irsku, Velké Británii a Německu. Méně častěji bylo ve výběrovém vzorku personálních agent zprostředkováno zaměstnání v Rakousku, Švýcarsku. Ojedinele se vyskytly případy zprostředkování práce v Kanadě, na Novém Zélandu, v Austrálii nebo Saudské Arábii.
- **Pro Irsko** jsou rekrutovány téměř všechny profese, a to od výše uvedených řemeslníků až po vysokoškolské odborníky ponejvíce z informačních technologií, telekomunikací a medicíny.
- **Pro Velkou Británii a Německo** se shánějí rovněž odborníci z IT, programátoři, správci sítí, lékaři takřka všech specializací vč. veterinářů, zdravotních sester a ošetřovatelek. Dobré uplatnění nacházejí v těchto zemích zdatní řemeslníci.
- **V Rakousku a Švýcarsku** byla zjištěna především poptávka po zdravotních sestřích, rehabilitačních pracovnících a ošetřovatelkách seniorů (bylo zjištěno, že nedostatek zdravotních sester a ošetřovatelek je typický téměř pro všechny uvedené evropské lokality).
- **Nový Zéland** jako země s rychle se rozvíjející ekonomikou pocítuje nedostatek kvalifikovaných pracovních sil zejména v některých oborech. Za tímto účelem má vypracovaný seznam nedostatkových profesí, kde jsou kromě řemeslných profesí, zastoupeni zejména lidé s vysokoškolským vzděláním technického směru. Na seznamu však nechybí ani lékaři (téměř všech specializací) a učitelé vč. středoškolských. (S obsazováním učitelských míst je ovšem problém, neboť je vyžadována dokonalá znalost jazyka).
- **Austrálie** nemá seznam nedostatkových profesí, ale seznam profesí pro přistěhovalce. Obecně však má na migranty vysoké nároky a lidé bez vysokoškolského vzdělání nemají téměř šanci. Převažují zde technické obory.
- **USA, Kanada** - charakteristické jsou opět vysoké požadavky; uplatnit se v USA a Kanadě vyžaduje špičkové kvality, neboť konkurence ze států „staré Evropy“, ale i rozvojových zemí (s angličtinou coby mateřským jazykem) je obrovská. Speciálně pro USA je typický Brain Drain - snaží se získat superkvalifikované odborníky, renomované vědce,

výzkumníky atd. Česká republika v tom ale zatím nehraje téměř žádnou roli. Umístování českých zájemců nevybočuje z výše uvedených charakteristik, velká poptávka je po zdravotních sestřích. (V USA bude údajně časem scházet až dva miliony zdravotních sester, přesto si nemocnice pečlivě vybírají). Získat práci v USA je problematické i proto, že imigrační zákony jsou nastaveny tak, že nejprve je nutné ověřit vzdělání a veškerou požadovanou dokumentaci a poté úspěšně absolvovat jazykovou zkoušku a zkoušku ze znalostí v oboru. Informativní je skutečnost, že prostřednictvím jedné z oslovených agentur vycestuje ročně z ČR kolem 70 zdravotníků (zdravotních sester a lékařů), toto číslo však představuje pouhou pětinu všech zájemců.

Pozn. Z dvaceti oslovených agenturou se však zprostředkováním práce v USA, Kanadě,

1.4 Délka zahraničního pobytu, motivy pro hledání práce v zahraničí, charakteristika úspěšných zájemců a s tím související skutečnosti

- Drtivá většina oslovených je přesvědčena o dočasném zahraničním pobytu a návratu do ČR. Kontrakty do zahraničí jsou uzavírány minimálně na jeden rok.
- V téměř absolutní shodě byly za hlavní motivy pracovní migrace v zahraničí považovány - výdělkové možnosti, získané zkušenosti, zdokonalení jazyka, dobrý start pro kariérní postup, poznání jiného prostředí a jiné kultury.
- Bariérou v uplatnění se v zahraničí je v první řadě neznalost (nebo nedostatečná znalost) cizího jazyka a dále obecně nízká flexibilita Čechů (přílišné lpění na vazbách k domovu) a malá průbojnost v cizím prostředí. Základní předností Čechů je pracovitost, zručnost, obecně vysoká úroveň odborných znalostí, přizpůsobivost, kreativita a samostatnost (ostatní se ptají šéfa, Čech si poradí sám). Základními nedostatky jsou naopak špatná jazyková vybavenost (v zahraničí mluví lidé lépe druhým jazykem i na nižších pozicích), nedostatečné sebevědomí, nižší míra spolehlivosti (na západě je i ústní dohoda - tj. dané slovo - závazné, pro většinu Čechů tohle pravidlo neplatí). Samozřejmě se jedná pouze o zevšeobecnění s individuálními rozdíly.

Ad. 2 Výsledky šetření v segmentu zprostředkování práce v zahraničí vysokoškolsky vzdělaným odborníkům

Postoje oslovených personálních agentur k pracovní migraci českých vysokoškolsky vzdělaných odborníků (specialistů) do zahraničí lze shrnout do těchto základních tezí:

- Majoritní část oslovených se domnívá, že riziko odlivu kvalifikovaných pracovních sil do zahraničí České republiky nehrozí. Postoj je zdůvodňován konzervatismem českého obyvatelstva, nechutí se stěhovat, silnou vazbou k rodině a přátelům. Národní mentalita sehrává v zahraniční migraci klíčovou roli a znalost prostředí, lpění na tradicích a preference domácího klimatu jsou typické jevy pro všechny vzdělanostní kategorie českého obyvatelstva. K opačnému názoru se přiklání cca čtvrtina dotázaných agentur; apeluje na nutnost řešení této otázky (stát, který neinvestuje do vzdělání a stabilizace vzdělaných lidí se stává montážní halou Evropy).
- Ve většině případů prezentovali představitelé oslovených agentur názor, že kvalifikovaní a zkušení odborníci jsou a budou v Evropě a ve světě vůbec stále více žádáni; mladí, kvalifikovaní lidé s jazykovými schopnostmi tuto možnost mají a řada z nich ji využije. Je to věc nabídky a poptávky na trhu práce a společný evropský trh se bude čím dál více

globalizovat. (Nabídky za oceán budou pro české občany ojedinělé, např. za hlavní zásobárnu potenciálních odborníků pro USA je považována Indie, a to nejen ve vztahu ke své velikosti, ale perfektnímu zvládnutí angličtiny, coby druhého oficiálního jazyka).

- Motivem k pobytu v zahraničí u kategorie vysokoškolsky vzdělaných odborníků nejsou podle dotázaných pouze peníze, ale především získané zkušenosti a navázání osobních kontaktů v zahraničí (solidní jazykové znalosti jsou u tohoto segmentu předpokladem již při výjezdu) a budoucí kariéerní vzestup.
- Převládá názor, že převážná většina z osob, které budou v zahraničí pracovat, se po čase vrátí; kvalifikovanou pozici a praxi v zahraničí budou moci výhodně zhodnotit v České republice. V této souvislosti se předpokládá nárůst nadnárodních společností, které budou mít o takto kvalifikované, zkušené jedince mimořádný zájem. Většina zájemců začíná s ročním kontraktem, poté tam někteří zůstávají, ale zpravidla ne déle než pět let. Uchazeči, kteří zůstanou v zahraničí více než pět let, se zpravidla již zpátky nevrací. Jejich podíl však údajně není významný.
- Z považovaných kvalifikovaných profesí jsou vyhledávány především:
 - a) **lékaři téměř všech specializací a kvalifikovaný nižší zdravotní personál** - z lékařů se jedná o internisty, ortopedy, pediatry, stomatology, psychiatry, terapeuty, dále veterináře, kvalifikované zdravotní sestry, rehabilitační pracovníky, ošetřovatelky dlouhodobě nemocných, pečovatelky pro seniory;
 - b) **experti z informačních technologií, správci sítí a zkušení programátoři** - (žádání na celém světě pro jejich univerzální použití - např. programování v jazycích skupiny C má stejná pravidla v každé zemi). Některé agentury byly přímo napojeny na program Zelených karet pro získání IT odborníků do Německa. Presentován byl názor, že v oblasti technologií se paušálně uplatní všichni s jazykovými znalostmi. V této oblasti nejsou poptávány střední a vyšší manažerské pozice. Naopak jsou vyhledávány především pozice analytiků, programátorů, administrátorů, programovací jazyky JAWA, C++, operační systémy UNIX;
 - c) **manažeři různých úrovní** - předpokladem je výborná jazyková vybavenost, flexibilita, schopnost pozitivní motivace týmu a znalost byznysu dané země;
 - d) **farmaceuti a vědečtí pracovníci především z oboru zdravotnictví a farmacie;**
 - e) **techničtí vysokoškolsky vzdělaní pracovníci a pracovníci z telekomunikací.**
- V profilu úspěšného vysoce kvalifikovaného odborníka figuruje cílevědomost, ctízádnost, samostatnost, kreativita, snaha stále na sobě pracovat. Např. typická zdravotní sestra s šancí uplatnit se v zahraničí prospěla s vyznamenáním, většinou má další postgraduální vzdělání, praxi na klinikách, ARO, kardiologie, intenzivní péče, není vdaná, má výborné jazykové znalosti dané zpravidla již pobytem v zahraničí (většinou jako au pair) a je jí cca 27 - 30 let.
- Společným jmenovatelem zahraniční poptávky je důraz na specializaci (fenomén typu „já jsem inženýr a budu dělat cokoli“ neobstojí) a zkušenost v oboru. Diplom o vzdělání je pouze teoretický předpoklad, ale uchazeč musí mít výborné jazykové znalosti (u Čechů největší problém) a musí něco specifického, po čem je poptávka na místním trhu práce, umět.
- V posledních letech vzrostl sice zájem o kvalifikovanější profese, ale poptávka po řemeslných profesích s výučním listem a zkušenostmi v oboru stále ještě převažuje.
- Vstupem ČR do EU stoupl zájem o lékaře, nepochybně v souvislosti s uznáváním českých diplomů a atestací ve státech EU.

- V posledních dvou letech byla zaznamenána zvýšená poptávka po českých manažerech. Zdůvodnění je spatřováno ve skutečnosti, že v České republice působí již skupina manažerů se srovnatelnými schopnostmi jako v zahraničí. U manažerských profesí dochází již údajně ke konkurenci s místními odborníky; předností českých manažerů je znalost ruštiny, češtiny, prostředí východních zemí, event. přímé kontakty v tzv. východním bloku (zde stále ještě není mezi jednotlivými státy rozlišováno a stále ještě platí, že ČR je součástí východního bloku).
- Přes většinový názor, že hromadná migrace české „inteligence“ do zahraničí nehrozí, byl nejednou deklarován postoj, že poptávka po lékařích, farmaceutech, odbornících z informačních technologií a telekomunikací se v budoucnu snižovat nebude, ale vzhledem k deficitu těchto profesí na většině evropských trhů lze naopak očekávat růstový trend.

Ad. 3 Závěry a doporučení

Z šetření personálních agentur působících na českém trhu práce s licenci k zprostředkování práce českým občanům v zahraničí vyplývá několik základních skutečností.

- Analýza vývoje poptávky kvalifikovaných pracovních sil v zahraničí byla v tomto výběrovém vzorku determinována skutečností, že řada oslovených agentur, přestože na českém trhu práce působí několik let, se zprostředkováním práce českým občanům v zahraničí zabývá relativně krátce. Licenci k provozování této činnosti si řada z nich obstarala v souvislosti se vstupem ČR do EU v očekávání volného pohybu pracovních sil v prostoru Unie. Nezřídka zaujímá tato činnost pouze 10% objemu celkových aktivit agentury.
- Z průzkumu je dále patrné, že agentury specializované na vysokoškolsky vzdělané odborníky jsou zatím ojedinělým jevem; u větší části výběrového vzorku je převaha zprostředkujících činností orientována na nižší vzdělanostní kategorie pracovníků. Přesto však již dnes působí na českém trhu práce agentury specializované na umisťování odborníků ze zdravotnictví a specialistů z oborů informačních technologií (viz. Zpráva o výzkumu).
- Personální agentury nejsou schopny postihnout jev opakované zahraniční migrace, neboť vesměs ztrácí se svými klienty další kontakty, průlom ve zprostředkovatelské činnosti způsobí internet a jeho hromadné využívání. Již dnes lze najít v zahraničí řadu zaměstnání „šitých na míru“ individuálně, tj. pomocí internetu, a to nejen prostřednictvím oficiálních stránek EURESU, ale přímo z webových stránek konkrétních zprostředkovatelen práce v dané zemi (viz. klesající zájem o zprostředkování práce českých au pair v zahraničí).
- Lze předpokládat, že růst poptávky po vysokoškolsky vzdělané pracovní síle se zvýší v souvislosti s budoucí pozicí České republiky v Evropské unii. Samotný vstup do Unie a následné uznávání kvalifikací podmínil např. vyšší zájem o české lékaře; očekává se další nárůst poptávky o vysokoškolsky vzdělané specialisty technického zaměření apod.
- Klíčovým problémem pro práci v zahraničí je aktivní znalost jazyka, která zejména střední generaci jinak i špičkovým odborníkům chybí (u segmentu vysokokvalifikované pracovní síly neplatí výlučná orientace na mladé, špičkový specialista se řadí spíše k střední věkové kategorii až cca do 48 - 50 let.

- Práce v zahraničí hodnotí dotazovaní experti převážně jako pozitivní jev, přinášející ČR nové know how, neboť většina z nich je přesvědčena o návratu svých klientů.

Závěrem je nutné konstatovat, že doba od vstupu ČR do EU je ještě velmi krátká a proto i působení agentur v oblasti zprostředkování práce do zahraničí je dosud značně nesourodé, nesystematické a nahodilé. Zprostředkování práce v zahraničí vysoce vzdělaným odborníkům a specialistům je v podstatě nový fenomén, s kterým většina oslovených agentur nemá dostatek zkušeností. Z tohoto důvodu by bylo vhodné po určité době dvou až třech let („až se vše usadí“) šetření zopakovat a porovnat zjištěné výsledky v kontextu budoucího vývoje.

Č á s t II.

V roce 2005 byli představitelé vybraných agentur, s kterými byly vedeny řízené rozhovory o zprostředkování práce českým vysokokvalifikovaným odborníkům v zahraničí, znovu osloveni. Cílem bylo došetření úrovně v zahraničí nabízených platů. Jedná se o platové rozpětí u nejvíce rekrutovaných profesí do Velké Británie, Irska a Německa.

O výsledcích šetření informují následující tři tabulky.

Tabulka 1 Nabízené mzdové relace českým občanům ve Velké Británii

profese	Velká Británie mzda nabízená českým občanům při nástupu do zaměstnání			
	měsíčně		ročně	
	GBP	Kč	GBP	Kč
zdravotnictví				
lékař	2 500 – 5 000	112 500 – 225 000	30 000 – 60 000	1 350 000 – 2 700 000
lékař ve výzkumu	2 500 – 3 750	112 500 – 168 750	30 000 – 45 000	1 350 000 – 2 025 000
chirurg	4 167 – 8 000	187 515 – 360 000	50 000 – 96 000	2 250 000 – 4 320 000
anesteziolog	4 583 – 7 500	206 235 – 337 500	55 000 – 90 000	2 475 000 – 4 050 000
stomatolog	4 583 – 7 500	206 235 – 337 500	55 000 – 90 000	2 475 000 – 4 050 000
zdravotní sestra	1 800 – 2 500	81 000 – 112 500	21 600 – 30 000	972 000 - 1 350 000
TELCO				
programátor	1 500 – 2 500	67 500 – 112 500	18 000 – 30 000	810 000 – 1 350 000
projektant a analytik VS (vývoj)	1 500 – 2 500	67 500 – 112 500	18 000 – 30 000	810 000 – 1 350 000
administrátor	1 250 – 2 000	56 250 – 90 000	15 000 – 24 000	675 000 – 1 080 000
<i>jiné speciál. v obl. IT (JAWA,, C++...)</i>	1 500 – 2 917	67 500 – 131 265	18 000 – 35 000	810 000 – 1 575 000

Pozn. Výše platů ve zdravotnictví závisí na regionu - v Londýně jsou vyšší platy než v ostatních částech Velké Británie a ve státních zdravotních zařízeních jsou platy nižší než v soukromé sféře. Vzhledem k tomu, že informace byly získávány z personálních agentur, lze předpokládat, že reálné platy jsou vyšší (obvyklá cena za zprostředkování zaměstnance se odvíjí od výše jeho měsíčního platu, což může ovlivňovat i platovou křivku, zejména nástupní plat).

Pro přepočítání GBP/Kč byl použit kurz 1 GBP=45 Kč.

T a b u l k a 2 Nabízené mzdové relace českým občanům v Irsku

profese	IRSKO mzda nabízená českým občanům při nástupu do zaměstnání			
	měsíčně		ročně	
	EUR	Kč	EUR	Kč
zdravotnictví				
zdravotní sestra/ošetřovatelka	2 167 – 3 000	65 010 – 90 000	26 000 – 36 000	780 000 – 1 080 000
TELCO				
programátor	2 083 – 2 500	62 490 – 75 000	25 000 – 30 000	750 000 – 900 000
projektant a analytik VS (vývoj)	1 833 – 2 750	54 990 – 82 500	22 000 – 33 000	660 000 – 990 000
techničtí inženýři				
výrobní inženýr	2 083 – 3 000	62 490 – 90 000	25 000 – 36 000	750 000 – 1 080 000

Pro přepočítání EUR/Kč byl použit kurz 1 EUR=30 Kč

Tabulka 3 Nabízené mzdové relace českým občanům v SRN

profese	SRN mzda nabízená českým občanům při nástupu do zaměstnání			
	měsíčně		ročně	
	EUR	Kč	EUR	Kč
zdravotnictví				
lékař	4 000 – 5 000	120 000 – 150 000	48 000 – 60 000	1 440 000 – 1 800 000
stomatolog	4 800 – 5 200	144 000 – 156 000	57 600 – 62 400	1 728 000 – 1 872 000
zdravotní sestra	2 500 – 3 000	75 000 – 90 000	30 000 – 36 000	900 000 – 1 080 000
TELCO				
programátor	4 167	125 010	50 000	1 500 000
projektant a analytik VS (vývoj)	4 167	125 010	50 000	1 500 000
správce sítí	3 333	99 990	40 000	1 200 000
<i>jiné speciál. V obl. IT (JAWA,, C++...)</i>	4 167	125 010	50 000	1 500 000
techničtí inženýři				
Ing. elektronik	3 300	99 000	39 600	1 188 000

Pozn. Výše platů závisí na regionu (ve velkých městech, např. v Mnichově jsou vyšší platy než v menších regionech). Vzhledem k tomu, že informace byly získávány z personálních agentur, lze předpokládat, že reálné platy jsou vyšší (obvyklá cena za zprostředkování zaměstnance se odvíjí od výše jeho měsíčního platu, což může ovlivňovat i platovou křivku, zejména nástupní plat).

Pro přepočítání EUR/Kč byl použit kurz 1 EUR=30 Kč

Příloha 1

Kvalifikovaní odborníci - z ČR do zahraničí explorační schéma personální agentury

Dobrý den, jmenuji se a pracuji pro Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, který se zabývá problematikou možného odchodu kvalifikovaných pracovníků z České republiky do zahraničí.

Pro úvod vás chci ujistit, že zachováváme anonymitu respondenta. Nikde není vaše jméno spojováno s vašimi výpověďmi, kromě Vás se výzkumu účastní další osoby. Veškeré údaje budou použity jen pro analýzu a zpracovávají se hromadně. Nehodnotíme vaše odpovědi z hlediska „správnosti“ nebo „nesprávnosti“. Důležité jsou všechny vaše postřehy, náměty a úvahy.

Pokyny pro tazatele (dále kurzívou):

*Explorujte podrobně jednotlivé tematické okruhy. Pokládejte doplňující otázky.
Zaměřte se na zjištění osobních názorů respondenta.*

1. Poptávka po kvalifikovaných pracovních silách

- Které skupiny vysokokvalifikovaných pracovníků z ČR mají předpoklady uplatnit se v zahraničí? Z jakého důvodu? *Pokud nebude zmíněno, dotázat se na lékaře a zdravotnický personál, vědce, výzkumníky a univerzitní učitele, specialisty IT.*
- Změnila se v posledním období (5 - 10 let) poptávka po vysokokvalifikovaných pracovnících ze strany zahraničních zaměstnavatelů? Ve kterých skupinách? Čím si vysvětlujete příčiny této změny?
- Jaký očekáváte vývoj v této oblasti? Které skupiny vysokokvalifikovaných pracovníků budou požadovány pracovním trhem (EU/ostatní)?

2. Pracovní migrace z hlediska odlišnosti regionů v ČR a cílových migračních zemí

- Zkuste porovnat poptávku po kvalifikovaných odbornících na trhu práce v ČR a v zahraničí. V čem se shoduje, v čem jsou odlišnosti?
- Změní se, resp. jak se bude vyvíjet poptávka po kvalifikovaných odbornících v ČR ve srovnání se zahraničím? Proč?

- Ze kterých regionů v ČR pochází nejvíc zájemců o práci v zahraničí? Proč?
- Ze kterých zemí je nejvíce požadavků na získání pracovníků z ČR? Je to stejné pro všechny kategorie vysokokvalifikovaných pracovníků či jsou rozdíly? Čím si tyto rozdíly vysvětlujete?
- Odlišuje se poptávka po vysokokvalifikovaných pracovnících v rámci členských států EU?
- Jsou rozdíly mezi poptávkou mezi sousedícími členskými státy EU a nesousedícími? Proč?

3. Externí činitele ovlivňující odchod/stabilizaci českých pracovníků s důrazem na vysokokvalifikované odborníky (specialisty)

- Zkuste uvést všechny externí činitele, které zvýší resp. přispívají k tomu, že vysokokvalifikovaní pracovníci odcházejí do zahraničí? *U každého uvedeného činitele se dotazovat na důvod jeho působení.*
- Který z nich je nejdůležitější pro migraci do zahraničí? Proč právě tento?
- Co všechno vede k tomu, že vysokokvalifikovaní pracovníci nemají zájem odcházet do zahraničí?

4. Charakteristika uchazečů se šancí uplatnění na zahraničním trhu práce

- Zkuste charakterizovat vysokokvalifikovaného pracovníka, který se může uplatnit v zahraničí? *Pokud nebude zmíněno spontánně, dotazovat: vzdělání, praxe, věk, jazykové znalosti, rodinný stav*
- Co je/bývá silnou stránkou Čechů při uplatnění se na zahraničním trhu práce? Co ještě?
- Co je jejich slabší stránkou?
- Odlišují se v něčem vysokokvalifikovaní Češi ochotní pracovat v zahraničí od těch, kteří nemají zájem o práci mimo ČR?
- Jaké všechny důvody mají vysokokvalifikovaní Češi k přijetí nabídky pracovat v zahraničí? Které z nich jsou podle vás klíčové?
- A co délka zahraniční migrace - jedná se o dočasné, dlouhodobé či trvalé působení v zahraničí? Proč právě tato délka migrace?

5. Snížení rizika odchodu kvalifikovaných pracovníků

- Kdybyste mohl/a navrhnout a realizovat jakákoliv opatření, která by vedla ke stabilizaci/snížení rizika odchodu vysokokvalifikovaných pracovníků, co byste navrhnul/a? Co ještě?
- Jaká opatření by naopak mohla zvýšit odchod vysokokvalifikovaných pracovníků z ČR? Proč?

PODĚKOVÁNÍ ZA ROZHOVOR

Příloha 2

organizace	adresa	původ
1. TALENTS Technology	Praha 2, Václavská 12	nadnárodní spol.
2. TMP/Hudson Global Resources	Praha 1, Vladislavova 16	nadnárodní spol.
3. Egon Zehnder International	Praha 1, Panská 7	nadnárodní spol.
4. S.T.Unite consulting	Praha 3, Korunní 79	česká spol.
5. EUSOFT, s. r. o.	Ostrava, Středoškolská 2980/4	nadnárodní spol.
6. GIT Konsult	Praha 1, Národní tř. 17	nadnárodní spol.
7. Persona Grata	Praha 1, Vodičkova 33	česká spol.
8. START	Praha 5, Duškova 45	nadnárodní spol.
9. Václav Hrkátko	Třebíč, Pyšel 82	česká fyz. osoba
10. EuroStaff	Praha 5, Plzeňská 140	česká spol.
11. Neumann & Partners	Praha 1, Národní 10	nadnárodní spol.
12. Grafton Recruitment, s. r. o.	Praha 2, Karlovo nám. 17	nadnárodní spol.
13. M-trast spo. s. r. o.	Blansko, Erbenova 3	česká spol.
14. Ing. Vladimír Čížek	Praha 9, Prosecká 688	česká fyz. osoba
15. Jihočeská personalistická, s. r. o.	České Budějovice, Žižkova 12	česká spol.
16. Optima Recruitment Europe	Praha 1, Vinohradská 6	nadnárodní spol.
17. Das etwas Anderer „Das Beste“ s. r. o.	České Budějovice, nám. Přemysla Otakara	česká spol.
18. JOB - CENTRUM, s. r. o.	Praha 1, Nezábranská 7	česká spol.
19. Servus, s. r. o.	Praha 4, U Michelského lesa	česká spol.
20. Melanie Person, s. r. o.	Praha 1, Vlašská 591/13	česká spol.