

**RIZIKO MOŽNÉHO ODLIVU KVALIFIKOVANÝCH ODBORNÍKŮ Z ČR
DO ZAHRANIČÍ**

registrační číslo: 1J 019/04-DP2
tematický projekt TP-5 Moderní společnost a její proměny

Migrace odborníků do zahraničí

(shrnující poznatky 1. etapy řešení projektu)

Jana Vavrečková a kol.

Obsah

Úvod	3
1. Teoretická východiska problematiky zahraniční pracovní migrace s důrazem na migraci vysokokvalifikovaných pracovních sil	5
1.1 Základní zákonitosti zahraniční migrace	5
1.2 Trendy migrace vysokokvalifikované pracovní síly	5
2. Odliv mozků v Evropské unii a nabídkové programy k získání vysokokvalifikovaných odborníků	8
2. 1 Nabídkové programy pro kvalifikované odborníky ve vybraných státech EU.....	9
2.1.1 Irsko	9
2.1.2 Velká Británie	11
2.1.3 Německo	12
2.1.4 Rakousko.....	14
3. Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků v České republice.....	17
4. Žádání odborníci na zahraničním (evropském) trhu práce.....	19
4.1 Charakteristika poznatkových zdrojů	19
4.2 Výsledky šetření.....	21
4.2.1 Závěry kvantitativního šetření	21
4.2.2 Závěry kvalitativního šetření	25
5. Žádání odborníci na českém trhu práce	29
5.1 Charakteristika poznatkových zdrojů	29
5.2 Výsledky šetření.....	30
5.2.1 Závěry kvantitativního šetření	30
5.2.2 Závěry kvalitativního šetření	35
5.3 Názory a postoje na vývoj poptávky po kvalifikovaných odbornících v budoucích pěti letech.....	38
5.4 Hodnocení použitých poznatkových zdrojů.....	39
6. Příjmová motivace odborníků k migraci za prací do zahraničí - souhrnné charakteristiky	40
Shrnutí a závěr	44
Příloha 1	48
Příloha 2	54
Literatura.....	55
Prameny z internetu	56

Úvod

Souhrnná zpráva se vztahuje k první etapě výzkumného projektu „Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z ČR do zahraničí“, který je součástí vládou schváleného tematického výzkumného cyklu TP-5 „Moderní společnost a její proměny“. Shrnuje poznatky osmi podkladových dílčích studií zpracovaných v období od poloviny roku 2004 do roku 2005.

Cílem celého projektu je ověřit, zda lukrativní zahraniční nabídky (příjmové i kariérní), které již dnes pro vysoko kvalifikované pracovní síly v ekonomicky vyspělých státech EU (příp. jiných teritoriích světa) existují, a očekávaný volný pohyb pracovních sil v rámci Unie podnítl odchod českých odborníků do zahraničí a v jakém pravděpodobném rozsahu.

Cílem první etapy projektu byla **specifikace stěžejních, nedostatkových (poptávaných) vysokokvalifikovaných profesí na domácím a zahraničním trhu práce** vč. získání dalších nezbytných informací, které s problematikou brain drain věcně souvisí. Poznatky o evropských nabídkových migračních programech pro zahraniční odborníky jsou přínosné z hlediska informací o chybějící, resp. poptávané inteligenci v příslušných zemích, ale i z hlediska přístupů jednotlivých států k řešení problémů poptávkové stránky trhu práce u kvalifikovaných pracovních sil (KPS).

V rámci tohoto cíle byly v uvedeném období zpracovány tyto dílčí studie:

- Sekundární analýzy problematiky BRAIN DRAIN a s tím související skutečnosti
- Možnosti zaměstnávání pro české občany ve vybraných státech EU a nabídkové programy pro získání zahraniční kvalifikované pracovní síly
- Sledování poptávky po české vysokokvalifikované pracovní síle na zahraničním trhu práce (kvalitativní šetření s představiteli soukromých zprostředkovatelen práce českým občanům v zahraničí)
- Sledování poptávky po vysokokvalifikované pracovní síle na českém trhu práce (kvalitativní šetření s představiteli soukromých zprostředkovatelen práce)
- Poptávka po kvalifikovaných pracovních silách v evropských sítích mobility EURES a ERA MORE
- Monitoring volných kvalifikovaných pracovních míst v tisku, na určených webových portálech a vybraných českých nemocnicích
- Analýza vzdělanostní úrovně české populace v relaci k EU a jejím vybraným státům
- Souvislosti sbližování ekonomické a příjmové (mzdové) úrovně ČR, Německa, Rakouska, V. Británie, Irsko a migrace odborníků za prací do zahraničí (souhrnné charakteristiky)

V **kapitole 1** jsou specifikovány základní souvislosti zahraniční migrace v segmentu vysokokvalifikovaných pracovních sil.

Kapitola 2 uvádí aktuální trendy problematiky BRAIN DRAIN; její těžiště spočívá v analýze nabídkových programů pro získání vysokokvalifikovaných zahraničních odborníků ve vybraných státech EU. Konkrétně se jedná o aktivity k získání zahraničních expertů v Irsku, Velké Británii, Německu a Rakousku - tj. dvou evropských státech s otevřeným trhem práce pro české občany a dvou sousedních státech s přechodným omezením volného pohybu v rámci Unie.

Kapitola 3 charakterizuje český přístup k získání kvalifikované pracovní síly ze zahraničí – tzv. pilotní projekt „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“.

Pro porovnání profesní struktury žádaných (nedostatkových, poptávaných) expertů na zahraničním (především evropském) a domácím trhu práce jsou významné poznatky **kapitoly 4** (Žádání odborníci na zahraničním trhu práce) a **kapitoly 5** (Žádání odborníci na českém trhu práce). Obě tematické části vycházejí ze dvou poznatkových zdrojů - z kvantitativního a kvalitativního šetření.

Kvantitativní zdroj informací představuje monitoring určených webových portálů, inzerovaných volných kvalifikovaných pracovních míst doma i v zahraničí (tisková inzerce, EURES, ...), u zdravotníků navíc ve vybraných českých nemocnicích.

Kvalitativní zdroj poznatků zajišťuje terénní šetření personálních agentur pro zprostředkování zaměstnání vysokoškolsky vzdělaným českým pracovníkům na domácím a zahraničním trhu práce.

Obě kapitoly zahrnují kvantifikovatelné údaje v tabulkách i subjektivní názory a postoje dotázaných expertů.

Studii uzavírá souhrnná úvaha o příjmové motivaci českých odborníků k odchodu za prací do zahraničí - **kapitola 6**.

Významnou součástí předložené práce je **příloha 1** „Analýza vzdělanostní struktury české pracovní síly s důrazem na terciární úroveň vzdělání“. Úroveň vzdělání v ČR je srovnávána s úrovní vzdělání v EU a vybraných starých a nových členských státech. V souladu se zaměřením studie je pozornost soustředěna na osoby s vysokoškolským vzděláním.

Struktura poptávaných vysokokvalifikovaných profesí v členění podle skupin zaměstnání KZAM (viz Monitoring českého tisku a určených webových portálů) tvoří **přílohu 2**.

Problematika úrovně a prognóz terciárního vzdělání v ČR a příjmové motivace českých odborníků pro práci v zahraničí zahrnují hlavní metodické přístupy a souhrnné poznatky, které budou dále rozpracovány v dalších etapách řešení projektu.

1. Teoretická východiska problematiky zahraniční pracovní migrace s důrazem na migraci vysokokvalifikovaných pracovních sil

1.1 Základní zákonitosti zahraniční migrace

1. Migrace obyvatel mezi státy je historicky dlouhodobý, ekonomicky, sociálně, demograficky a jinými vlivy podmíněný fenomén, který má diferencované společenské důsledky - může znamenat rozvoj, ale i stagnaci a útlum. Jeho existenci ovlivňuje řada faktorů. Impulzy k zahraniční migraci mohou být osobní, přírodně klimatické, společenskociální, politické a ekonomické.

Základním předpokladem ekonomicky podmíněné migrace je vyšší hospodářská úroveň přijímacího (migračně cílového) státu oproti hospodářskému standardu ve státě mateřském (zemi původu migranta). V mezinárodních srovnáních hospodářské úrovně států se nejčastěji používá reálný objem hrubého domácího produktu - HDP na obyvatele, který je vyjádřený ve srovnatelné cenové hladině (paritě kupní síly). Intenzita ekonomicky motivované migrace je tím silnější, čím větší je odstup hospodářské úrovně v mateřském státě od státu migračně cílového.

2. Vymezit kvantitativně rozsah ekonomicky motivované migrace je prakticky nemožné a zavádějící, třebaže se o to řada makroekonomických modelů pokouší. Jejich výsledky se odlišují v řádu několika stovek tisíc až milionů migrantů. Je tomu tak zejména proto, že kromě makroekonomických faktorů, jako je úroveň DPH na obyv., míra nezaměstnanosti atd. působí na migraci celá škála dalších mimoekonomických faktorů, jejichž intenzitu lze jen stěží odhadnout. Migrace v sobě zahrnuje i hluboce lidský rozměr, v neposlední řadě i tzv. „kalkulaci osobní výhodnosti“, která má ryze individuální povahu.

3. Základní migrační typy se vzájemně prolínají a tvoří řadu modifikací. Z hlediska námi sledovaných záměrů je významná zejména **migrace nabídková**, neboť právě ta je charakteristická pro převážnou část vysokokvalifikované pracovní síly.

Nabídkovou migraci lze definovat jako odchod osob z mateřského státu na základě nabídek zaměstnavatelů v cílovém státě; **tento typ migrační mobility je podmíněn zpravidla nedostatkem pracovních sil v určitém odvětví, oboru nebo okruhu profesí**. Nabídková migrace je obvyklá u převážné části vysokokvalifikovaných odborníků (osob s vysokoškolským a vyšším vzděláním). Lze konstatovat, že tento typ migrace zajišťuje pokrytí dlouhodobějších potřeb společenského a hospodářského rozvoje v cílové zemi prostřednictvím pracovní síly ze zahraničí.

1.2 Trendy migrace vysokokvalifikované pracovní síly

4. Migrace vysokokvalifikované pracovní síly je částí a součástí procesu globalizace. I přes zhoršení hospodářské situace v některých zemích OECD pokračuje rostoucí trend v mezinárodní migraci z důvodu zaměstnání. **Na vzestupu je především migrace vysokokvalifikované pracovní síly**. Data o tocích vysokokvalifikované pracovní síly dokládají, že migrace specialistů je signifikantní zejména z Asie do USA, Kanady, Austrálie a Velké Británie. Zvyšuje se, zejména s ohledem na studenty a dočasné migranty z řad kvalifikovaných profesionálů, jako jsou IT pracovníci. Mezi lety 1990-2000 vstoupilo na americký trh práce, pod programem víz pro specialisty, cca 900 tis. vysokokvalifikovaných pracovníků a OECD odhaduje, že dočasní pracovníci představují 1/6 celkové pracovní síly v IT technologiích v USA.

Problém nabývá na významu v situaci růstu poptávky po kvalifikované pracovní síle ve zdravotnictví.

Definice kvalifikované pracovní síly (dále KPS) je dosti problematická, neboť jednotná mezinárodní definice neexistuje.¹ Mobilita vysokokvalifikovaných pracovníků zahrnuje muže a ženy s širokým vzdělanostním a profesním základem; jedná se o studenty VŠ, vědecké a výzkumné pracovníky, lékaře a zdravotní sestry, IT specialisty, vedoucí pracovníky a manažery z různých odvětví. Tento proud zahrnuje i mobilitu vnitropodnikových pracovníků v multinárodních korporacích.²

Motivační faktory migrace KPS jsou na jedné straně shodné s impulzy k migraci u většinové populace (migrace této skupiny je rovněž jednak odpovědí na ekonomické příležitosti v zahraničí a jednak reakcí na migrační politiky v těchto zemích), **na druhé straně mají řadu specifík** (viz dále). Mezi obecnými faktory ovlivňujícími rozhodnutí migrovat i volbu cílové destinace patří zvýšení kvalifikace, získání zkušeností a zdokonalení jazykových dovedností.

V případě výzkumníků a akademiků může být důležitým motivem spoluúčast na mezinárodních výzkumných a vývojových projektech v hostitelské zemi, v případě technických specialistů může být motivem pro migraci prostředí pro inovace.

5. Specifické rysy výběrové migrace odborníků zahrnují zejména tyto skutečnosti:

- nabídka zaměstnání se převážně konkretizuje ještě při pobytu migranta v mateřské zemi a podmínky zaměstnání jsou dohodnuty předem; děje se tak prostřednictvím specializované agentury, na základě osobních nebo zprostředkovaných kontaktů se zaměstnavatelem v zahraničí, příp. přímou on-line inzercí volných kvalifikovaných pracovních pozic (např. i pomocí systému EURES),
- realizace nabídky zaměstnání je podmíněna plněním řady předpokladů (odborná způsobilost, jazykové předpoklady atd.),
- **dosahovaná úroveň platů** (mezd, pracovních příjmů), popř. dalších způsobů hmotného zabezpečení v cílovém státě **je jen jedním motivem migrace**; neméně důležitým motivačním faktorem mezistátní migrace odborníků je **rozvoj profesionálních znalostí, práce ve vysokokvalifikovaných týmech, špičkové vybavení pracoviště, účast na významných mezinárodních projektech, možnosti kariérního postupu** ať už přímo v hostitelské zemi, nebo (častěji) po návratu v zemi mateřské,
- **nabídková migrace odborníků má v naprosté většině charakter legální pobytové migrace zpravidla s dlouhodobějším pobytem v cílovém státě.** Většina z vysokokvalifikovaných odborníků odjíždí do ciziny s přáním návratu do původní země, část s již pevným úmyslem trvale se usídlit v hostitelské zemi. Rozsah nabízených odborných pracovních míst kolísá podle situace na trhu práce v cílové zemi, konkrétněji vyjádřeno, podle míry krytí poptávky a nabídky na odborníky u příslušné kvalifikace, specializace a konkrétní profesní pozice.

¹ OECD Canberra Manual podává následující definici pro hodnocení lidských zdrojů působících v oblasti vědy a technologií, tj. osoby mají ukončený terciární cyklus vzdělání v oblasti vědy a technologií anebo sice nemají formální kvalifikaci, ale jsou zaměstnány v oblasti vědy a technologií v povoláních, kde je běžně tato kvalifikace požadována - Trends in International Migration, OECD, 2001.

² V polovině 90. let představovala vnitropodniková mobilita 5-10 % celkového toku kvalifikované pracovní síly z Kanady a USA. Ekonomická integrace určitých regionů (EU, severské země, Nový Zéland, Austrálie), kde jsou přístupy na národní trhy práce garantovány v rámci regionu nebo mezinárodních dohod, rovněž ovlivňuje mobilitu vysokokvalifikovaných pracovníků.

6. Mezinárodní srovnání mobility KPS ztěžuje nedostatek dat o pohybu dočasných a trvalých migrantů podle úrovně kvalifikace. Nicméně existují určité datové zdroje, které mohou být využity k posouzení síly a toků vysokokvalifikovaných migrantů v přijímacích zemích. Jedná se o cenzy obyvatelstva, registry obyvatelstva, šetření pracovní síly, administrativní zdroje, specifická šetření a případové studie. Jednotlivé zdroje mají své přednosti a nedostatky.

Cenzy obyvatelstva jsou vyčerpávající co do pokrytí; realizovány jsou podle standardních mezinárodních klasifikací. Jejich nevýhodou je, že jsou uskutečňovány nepravidelně a ne vždy poskytují žádané informace.

Registry obyvatelstva obsahují zejména demografická data; v oblasti migrace zahrnují data o vstupu do země, zamýšlené délce pobytu aj. Obecně však nedisponují informacemi o vzdělanostní úrovni migrantů nebo o charakteristikách trhu práce. Mohou se však stát spojovacím článkem mezi různými jinými zdroji (např. systémy o sociálním zabezpečení).

Šetření PS jsou i přes jejich dílčí problematičnost (např. menší výběrový vzorek aj.) jedním z hlavních zdrojů pro mezinárodní srovnání mobility KPS.

Kromě toho existují v jednotlivých zemích i **administrativní zdroje** (pracovní povolení, povolení k pobytu...), ty sice poskytují relevantní data, ale neumožňují užití konceptů, definic a klasifikací potřebných pro tvorbu mezinárodních statistik. Důležitým zdrojem pro podchycení migrace KPS jsou **speciální šetření** zaměřená na vysokokvalifikované odborníky ze zahraničí. Tato šetření jsou sice finančně náročná, ale OECD stále více podporována.³

7. Zvláštní modalitou mezinárodní migrace odborníků je mobilita vrcholových, obvykle vědecky zaměřených odborníků („kapacit“) a mladších talentů s prokázanými schopnostmi vysoce tvůrčí činnosti. Tito odborníci zpravidla migrují do vyspělých států se špičkovým výzkumným, vývojovým a konstrukčním vybavením a s přístupem k nejmodernějším technologiím a prostředkům. Významným rysem této migrace je skutečnost, že nabídka pracovního uplatnění těchto kapacit je prakticky trvalá, neboť vrcholových špičkových odborníků je celosvětově trvalý nedostatek. Především u tohoto typu migrantů není prioritní příjmový rozdíl mezi státy, ale podstatným a často **rozhodujícím motivem je charakter tvůrčí činnosti**. Z pozice země původu migranta (emigračního státu) se tato migrace obvykle označuje jako „**odliv mozků**“ - v anglosaské literatuře **BRAIN DRAIN**. Je dílčím aspektem ekonomického propojování a globalizace světové ekonomiky a faktorem trvalého předstihu společensko-ekonomického rozvoje nejvyspělejších států.

³ Trends in International Migration, OECD, 2001

2. Odliv mozků v Evropské unii a nabídkové programy k získání vysokokvalifikovaných odborníků

1. Není tajemstvím, že Evropská unie stojí před problémem odlivu mozků. Přední vědecké a inženýrské kapacity hledají své pracovní uplatnění mimo evropský prostor, především ve Spojených státech, Kanadě, Austrálii a jiných zaoceánských státech. Výsledkem toho je technologické zaostávání Evropy především za USA a Japonskem. Třebaže v relativním vyjádření vychovává EU více absolventů vysokých škol s doktorskými tituly než Spojené státy, disponuje menším podílem vědců v populaci – EU 5,36 vědců na 1 000 pracujících obyvatel, USA 8,66, Japonsko dokonce 9,72 vědců na pracovní sílu. **K dosažení ambiciózního cíle 3 % podílu investic do výzkumu a vývoje na celkovém HDP bude EU potřebovat dalších 700 000 vědeckých kapacit.** „Pokud Unie nepřijme adekvátní opatření k udržení (motivaci) vědeckých kapacit a nebude investovat do vědy a výzkumu, situace se ještě zhorší“, varuje evropský komisař pro vědu a výzkum Philippe Busquin.

Mezi jednotlivými státy jsou z hlediska migrační přitažlivosti značné rozdíly. Pro vědce a špičkovou inteligenci z kontinentu je přitažlivá především Velká Británie a USA. Např. počet německých vědců v Británii se v posledních pěti letech zdvojnásobil. Zatímco z České republiky odcházejí vědci a špičkoví odborníci z existenčních důvodů, jejich německé kolegy láká ve Velké Británii např. pružnější systém na tamních vysokých školách a vědeckých pracovištích.⁴ V řadě západoevropských zemí existují problémy s uplatňováním mladých vědců a jiných odborníků po jejich návratu z ciziny domů (nejčastěji ze stáží v USA), kde nemohou nalézt odpovídající pracovní uplatnění. To je jedním z typických jevů České republiky, která stále nedovede zkušenosti a získané know how návratových migrantů řádně využít.

2. **Po rozšíření Evropy se stále častěji diskutuje o odchodu vysokokvalifikovaných odborníků z nových členských zemí do států staré Evropy.** Podle vyjádření Evropské komise se očekává, že **nové členské země EU přijdou o 10 procent svých nejkvalitnějších studentů.** Podle nového průzkumu, který vypracovaly Evropská komise a Evropská nadace, „dvě až tři procenta nejnadanějších studentů a absolventů vysokých škol uvažují o tom, že se v nacházejících pěti letech vydají směrem na západ. Odchod nejkvalifikovanějších mladých lidí může vážně ochromit potenciál hospodářského růstu v nových zemích EU.

Vzhledem k nepříznivým demografickým prognózám se stane problémem i samotný odliv mladých lidí, neboť nepříznivou bilanci věkové struktury práceschopného obyvatelstva v mateřské zemi migrantů nadále zhorší. Z realizovaných průzkumů migračních postojů obyvatelstva jasně vyplývá, že do zahraničí se vydávají mladí, kvalifikovaní a svobodní lidé.⁵

3. Mobilita vědců a ostatních špičkových expertů je z hlediska země původu migranta pozitivní, pokud se odborníci vracejí do rodných zemí zpátky a zúročí zde získané poznatky. Jinak z mobility vědeckých a inženýrských kapacit profitují především migračně cílové

⁴ Zatímco ve školním roce 1998 až 1999 bádalo a vyučovalo v Británii 1 820 Němců, o pět let později už jich bylo 2 575. Nejde o žádný přechodný, ale o trvalý jev, konstatuje britská agentura pro statistiku na vysokých školách HESA; tento trend potvrzuje i nejnovější průzkum německé společnosti Berlinopolis, uskutečněný mezi třemi stovkami německých vědců na amerických a britských vysokých školách. Zjistilo se, že zpět do vlasti se chce vrátit pouze jedna třetina. <http://www.jobpilot.cz/content/service/jobjournal/aktuality/tema.html>

⁵ Dvě třetiny českých potenciálních migrantů tvoří věková skupina do 29 let a zhruba 60 % z nich má středoškolské a vyšší vzdělání. Vavrečková, J.: Migrační potenciál českého obyvatelstva v procesu evropské integrace; Praha VUPSV 2003

státy.⁶ Jinými slovy **odliv mozků je pro zemi původu přínosný, pokud po odlivu bude následovat příliv**. Většina lidí všude na světě dává přednost návratu (návratům) domů před trvalým exilem.

Švýcarský profesor Jean-Pierre Lehmann se domnívá, že únik mozků může být přínosný i pro země, z nichž odborníci odcházejí. Vytváří totiž výrazný tlak na státy, které ztrácejí nejlepší ze svých lidí a nutí je učinit kroky ke zlepšení systému vlády, institucí a míry hospodářské a společenské svobody. Např. Španělsko přihlíželo odlivu svých talentů pět století, obzvláště po vítězství fašismu po španělské občanské válce. Kdysi chudé, diktátorské a v Evropě přehlížené Španělsko prožilo v posledním čtvrtstoletí jednu z neúspěšnějších proměn. Stalo se prosperující zemí, kde schopní lidé už nevolí cestu úniku a mnozí z nejtalentovanějších španělských občanů se vrátili domů. Ještě významnějším faktem je, že do Španělska migrují a nacházejí zde pracovní uplatnění kvalifikovaní, nadaní lidé ze zahraničí.

Některé, v porovnání s migračně cílovými státy chudší země jsou z hlediska odlivu špičkových expertů zranitelnější. Míra odlivu mozků závisí na ekonomických zdrojích daného státu, na úrovni vědy a technologickém vývoji, společenské prestiži představitelů vědeckých a odborných kapacit, na sklonu země k inovacím, možnostech dalšího vzdělávání, úrovni odměňování špičkových odborníků atd.

4. Pro Evropu znamená odliv mozků reálnou hrozbou, které je třeba předcházet. Velká Británie, Irsko, Německo aj. vyspělé evropské státy došly k závěru, že je nutné jednak maximálně podporovat zájemce žádaných oborů ve vlastní zemi a současně realizovat aktivní nábor kvalifikovaných pracovních sil ze zahraničí. Lákání mozků ze zahraničí představuje pro Evropu nový trend, který má na jiných kontinentech již mnohaletou tradici. Spojené státy americké, Kanada, Nový Zéland nebo Austrálie si důležitost aktivní imigrační politiky zaměřené na import vysokokvalifikované síly ze zahraničí uvědomily již mnohem dříve.

V konkurenci o vysokokvalifikovanou pracovní sílu směřují vyspělé evropské státy k úpravě imigračních zákonů a **prosazují selektivní, výběrovou imigraci pomocí celé řady nabídkových programů pro získání odborníků ze zahraničí.**

2. 1 Nabídkové programy pro kvalifikované odborníky ve vybraných státech EU.

2.1.1 Irsko

5. Irsko je klasickým příkladem země, kde díky hospodářskému rozmachu došlo i k podstatnému zvratu v mobilitě BRAIN DRAIN. V minulosti bylo Irsko historickým „vývozcem“ lidí, kteří po několik století odcházeli ze země (především do Spojených států amerických a Velké Británie) kvůli špatným životním podmínkám a chudobě. Za posledních třicet let se Irsko dokázalo vypracovat na ekonomicky silnou zemi; **klíčovými prvky ekonomického úspěchu Irska bylo kladení důrazu na vzdělání a důrazný přechod z průmyslu na služby a informační technologie.** Svou úlohu sehrála i výhodná daňová politika zaměřená na přilákání přímých zahraničních investic (včetně rizikových podniků), proinvestiční politika, podpora finančních služeb. Postupně si Irsko vybudovalo pověst centra technologického průmyslu, telekomunikační infrastruktury a země s dobrými legislativními podmínkami pro obchod. Tento obrat v celkové hospodářské politice způsobil velký rozvoj

⁶ Např. americké univerzity měly velký prospěch z německých židovských utečenců prchajících před Adolfem Hitlerem.

oborů náročných na vysokou kvalifikaci a v konečných důsledcích vyústil v zpětný příliv mozků do Irska.

V oborech informační technologie, v konstrukčních profesích a v celé škále medicínských profesí ve zdravotnictví (doktoři, zdravotní sestry, fyzioterapeuté atd.) byl vzhledem k prudkému růstu irské ekonomiky zaznamenán nedostatek kvalifikovaných odborníků. Informace o nedostatku kvalifikovaných pracovních sil jsou pravidelně zveřejňovány na stránkách Úřadu pro vzdělávání a zaměstnanost (FAS) a Úřadu pro podporu rozvoje průmyslu a technologií (Forfás).

6. Iniciativy na podporu růstu domácích odborníků

Na žádost vlády byla v roce 1996 založena **expertní skupina, jejímž hlavním úkolem je analyzovat a hodnotit nabídku a poptávku v průmyslových oborech vyžadujících vysokou úroveň kvalifikace**. Dle analýz a doporučení skupiny alokovala vláda významný růst zdrojů na podporu dalších vysokoškoláků s technickým zaměřením. Pokud bylo zjištěno, že podíl uchazečů o studium na vysoké škole technického zaměření nebo IT oborech momentálně klesá, je podporována medializace perspektivy těchto oborů u široké irské veřejnosti.

Program „Důležitost kvalifikace“ (Skill Awareness Programme) se snaží podchytit zájem médií o situaci na trhu práce v segmentu vysokokvalifikované pracovní síly. Vytváří různé propagační materiály na podporu technických a IT oborů pro studenty na středoškolské úrovni, rodiče i učitele. Vše se odehrává za silné podpory Ministerstva pro vzdělání a vědu. Irsko dále podporuje **mobilitu mezi průmyslem a akademickou sférou**, tj. vzájemně prospěšnou spolupráci akademiků, výzkumných pracovníků a odborníků z praxe.

7. Iniciativy pro získání zahraničních odborníků

Irsko si je vědomo skutečnosti, že jeho další ekonomický růst by mohl limitovat národní pracovní potenciál. Proto se, kromě podpory domácí požadované inteligence, snaží do země přilákat odborníky ze zahraničí. Zájem není soustředěn pouze na zkušené pracovníky v požadovaném oboru, ale i na studenty požadovaných aprobací.

Nadále počítá s přílivem imigrantů zejména pro sektor služeb⁷ a zájem má zvláště o pracovníky z nových členských států Unie. Ve střednědobém odhadu se počítá s potřebou nových kvalifikovaných pracovníků až do roku 2010. **Jejich počet se odhaduje na 234 000 lidí**.

Pro podporu nábory vysokokvalifikované síly ze zemí mimo EHP zavedlo Irsko řízenou imigrační politiku prostřednictvím programů **Pracovní víza** (Working Visa) a **Povolení k práci** (Work Authorisation). **Smyslem programů je získat kvalifikované odborníky ze zahraničí do konkrétně určených oborů a pevně stanovených profesí**. Jedná se např. o experty z informačních technologií, o profesionály ze zdravotnictví (lékaře, zdravotní sestry, zubaře, terapeutky...), o technické profese (zejm. konstrukční inženýry), o experty z oblasti výstavby (např. architektky, územní plánovače...), vědecké a vývojové pracovníky a představitele řady technických oborů.⁸

⁷ Zaměstnanost ve výrobní sféře by měla zůstat stabilní, zatímco v oblasti zemědělství a stavebnictví analytici předpokládají již její pokles.

⁸ Pracovní víza si musí vyfídit občan země, se kterou má Irsko vízový styk a který 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 umožňují zájemci, který má v Irsku

2.1.2 Velká Británie

8. Spojené království Velké Británie je tradičně zemí se silným průmyslem. Od přelomu osmdesátých a devadesátých let směřuje ekonomický trend od těžkého průmyslu k terciéru. Poptávku pracovního trhu tak určuje sektor služeb obecně charakterizovaný vysokou náročností na kvalifikaci. Británie se **dlouhodobě potýká s nedostatkem kvalifikované pracovní síly** (tzv. skill gaps). Dlouhodobým trendem ve Velké Británii je přechod od manuální práce k nemanuální. Rostoucí důležitost kvalifikace pro uplatnění na pracovním trhu potvrdily analýzy trhu práce ve vztahu k míře nezaměstnanosti u různých vzdělanostních skupin. V průběhu posledních deseti let citelně poklesla nezaměstnanost u skupin s vyšším a univerzitním vzděláním.

Převažující poptávka zaměstnavatelů nad nabídkou pracovních sil existuje ve Velké Británii především v oblastech informačních technologií, inženýrských prací, ve zdravotnictví a sociální oblasti, ve školství a výchově, a to na většině území Spojeného království. Potíže s hledáním zaměstnanců má sektor stavebnictví; s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků se potýká oblast strojírenství, a to především na jihovýchodě Velké Británie.

9. Vláda se proto rozhodla problém nedostatku kvalifikovaných pracovníků řešit a přilákat do země odborníky ze zahraničí. V roce 2002 vyhlásila nový bodový systém pro imigranty s vysokým znalostním potenciálem a následně byl zahájen **Program vysokokvalifikované migrace** (HSMP - Highly Skilled Migration Programme).

Cílem programu je odstranit bariéry pro pracovní uplatnění cizinců u skupiny vysokokvalifikovaných zájemců. Program je zaměřen především na zkušené profesionály, kteří již dosáhli ve své zemi významných úspěchů. Pro účastníky tohoto programu není stanovena povinnost najít si zaměstnavatele ještě před příjezdem do Velké Británie a je jim uděleno vízum, na základě kterého mohou v Británii pracovat po dobu jednoho roku. Měsíc před vypršením lhůty si může účastník programu Vysokokvalifikované migrace zažádat o prodloužení víza a běžnou praxí bývá jeho obnovení na dobu dalších tří let. Po vypršení celkového maximálního čtyřletého období může zahraniční zaměstnanec, který má zájem pracovat a trvale se v Británii usadit, zažádat o trvalé povolení k pobytu (Settlement visa).

Program je založen na bodovém systému hodnocení vhodnosti kandidáta. Faktory, které se hodnotí, jsou:

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

Program vysokokvalifikované migrace byl v Británii velice úspěšný. Během své existence zaznamenal změny, které reagovaly na vývoj situace na britském trhu práce a potřebu nedostatkových pracovníků. Již v prvním roce existence tohoto programu převážil názor, že tento nástroj je třeba využívat ve větší míře, speciálně ho upravit pro mladé, více zvýraznit kvalifikaci příchozích, snížit bodový limit pro účast a rozšířit tak skupinu možných

přislíbenou práci, 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. Viz <http://www.entemp.ie/labour/workpermits/authorisation.htm>

uchazečů. Obecně se snížilo bodové minimum pro zařazení uchazeče, zvýhodnění jsou mladší uchazeči do 28 let a uchazeči s manželkou či partnerkou s vysokoškolským vzděláním. Dále se snížily požadavky na předchozí pracovní zkušenost a předchozí výši příjmů.

10. Kromě toho disponuje Velká Británie **několika programy pro přilákání vědecko-výzkumných kapacit do země.** Jedním s takových schémat je Postgraduální Cena Dorothy Hodgkinové. Smyslem tohoto programu je sponzoring postgraduálního studia ve Velké Británii uchazečům z rozvojových zemí. Program s rozpočtem 10 milionů liber se zaměřuje na mladé vědce z Indie, Číny, Ruska a Hong Kongu. Kromě toho, že program sponzoruje jejich studium, umožňuje jim zůstat v Británii rok po absolvování studia. To je dostatečně dlouhá doba k tomu, aby měli absolventi programu možnost najít si odpovídající vědecké uplatnění ve Velké Británii.

Svůj liberální postoj k imigraci jako takové vyjádřila Velká Británie, když spolu s Irskem a Švédskem umožnila práci příslušníkům všech nových členských států bez uplatňování omezení v přístupu na trh práce. Britská vláda zrušila pro občany všech deseti nových členských zemí (vč. ČR) pracovní víza, zavedla pouze registr, kde se musí zájemci o práci povinně hlásit.

2.1.3 Německo

11. V prvních dvou desetiletích po druhé světové válce došlo v Německu k ekonomickému zázraku (Wirtschaftswunder). Pro prudký rozvoj průmyslu nebylo v zemi dostatek pracovních sil a potřebu pokrývali tzv. gastarbeitři (nekvalifikovaní pracovníci ze zahraničí), především z Turecka.

Zhruba od r. 2003 německé hospodářství stagnuje. Podniky jsou nuceny maximálně racionalizovat výrobu, ve vztahu ke konkurenceschopnosti zavádět nové technologie a optimalizovat mzdové náklady. Tyto skutečnosti logicky vyústí ve snížení personální potřeby (lidského potenciálu). Ve statistikách se tento trend odráží v citelné redukci zaměstnanosti, při současném zvýšení počtu osob bez stabilního zaměstnání. Např. v roce 2003 znamenal pokles zaměstnanosti oproti předcházejícímu roku 1,2 %, při současném zvýšení nezaměstnanosti o 4 %. Následkem slabé hospodářské dynamiky byl zaznamenán pokles nabízených volných pracovních míst téměř ve všech odvětvích a oborech.

12. Požadovaná kvalifikovaná pracovní místa v Německu

Vývoj nabídky pracovních míst kopíruje trend posledních let - celoněmeckou přeměnu na společnost služeb. Nejvyšší pokles zaměstnanosti byl zaznamenán v průmyslové výrobě, dále ve stavebnictví, snížení zaměstnanosti provázelo i zemědělství a lesnictví. Naproti tomu nárůst pracovních míst byl evidován v oblasti podnikatelských služeb, zdravotnictví a sociální oblasti a v oblasti výchovy a vzdělání. Ve službách pracuje v Německu již 70 % všech ekonomicky aktivních osob (pro srovnání - podle Statistické ročenky 2004 pracuje ve službách v ČR 56 % ekonomicky aktivního obyvatelstva).

V souvislosti s globalizací se na trhu práce soustřeďuje poptávka na kvalifikačně náročná pracovní místa a žádání jsou uchazeči s nejvyšším akademickým vzděláním.

Na přelomu století se Německo ocitlo v situaci, kdy nedokáže pokrýt rostoucí průmysl vyspělých technologií a celkovou přeměnu z průmyslu na sektor služeb z domácího kvalifikovaného personálu. Problém sjednocení Německa se nepodařilo do dnešních dnů uspokojivě vyřešit a důsledky hromadné migrace kvalifikovaných odborníků z východu na západ jsou patrné v Nových spolkových zemích dosud.

V Německu nedocházelo k migraci kvalifikovaných pracovních sil pouze v rámci jednoho státu z východu na západ (postupnou konvergencí obou německých zemí je dnes migrační proud již výrazně utlumen), ale v důsledku ekonomické stagnace odcházely německé vědecké a technické kapacity do zahraničí. I v této skutečnosti je spatřována jedna z příčin nižšího hospodářského růstu.

Poptávku a nabídku vysokokvalifikovaných pracovních míst sledují průběžně jednotlivé profesní svazy příslušných zaměstnanců a podle jejich zjištění není bilance v řadě oborů nijak povzbudivá. Např. podle informací Profesního svazu německých elektrotechniků, elektroniků a informačních techniků (Verein der Elektronik, Elektrotechnik, Informationstechnik - VDE) pouze **v oboru lékařské techniky a v technologii optiky chybí 20 000 kvalifikovaných pracovní sil**. V elektronickém průmyslu zůstalo v roce 2004 každé druhé pracovní místo pro absolventy (začínající v oboru) neobsazené.

Svaz německých inženýrů (Verein Deutsche Ingenieure - VDI) upozorňuje na skutečnost, že **v Německu chybí ročně 15 000 technických inženýrů**. Statistiky budoucích absolventů hovoří o tom, že v nejbližší době zůstane stav více méně zachován.

Na druhé straně je podle VDI v SRN 64 000 diplomovaných inženýrů bez zaměstnání, 60 % z nich je však starších 50 let (tj. jedná se o pracovníky s chybějícími znalostmi High-Technologie). Přitom kvóta pro vysokokvalifikované inženýrské profese se od r. 1988 do 2004 v německých podnicích téměř zdvojnásobila; v současné době představuje 16 % zaměstnanců a v budoucnu má nadále stoupat.

Kromě klasických technických inženýrů potřebuje německý trh práce (i když v omezenějším množství) také fyziky, chemiky a absolventy přírodních věd. Ti se uplatňují spíše ve výzkumu (ve vývoji jsou žádaní spíše techničtí inženýři pro jejich detailnější, analytické znalosti).

Přes bouřlivé politické diskuse se stále výrazněji prosazuje názor, že pokud si má Německo udržet svoji vedoucí roli v tradičně německých oborech (např. lékařská technika, technologie optiky...), může tak učinit pouze dvěma kroky:

- zlepšením vlastních vzdělávacích možností,
- selektivní imigrací vysokokvalifikované pracovní síly ze zahraničí.

13. Iniciativy pro získání kvalifikovaných odborníků ze zahraničí

Všeobecně známý je oborově omezený program Spolkové vlády - „Zelené karty“ (**Grüne Karten**) určený pro odborníky z oblastí informačních technologií. Byl zaveden 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 může s sebou vzít do Německa rodinu. Doba pracovního povolení je omezena na pět let. Za dobu svého trvání již Berlín udělil 16 000 karet. Program zelených karet skončil 31. 12. 2004.

Velký krok učinilo Německo k vytvoření příznivějších podmínek pro získání kvalifikovaných uchazečů ze zahraničí přijetím Nového imigračního zákona. **Nový imigrační zákon**, který prošel legislativním procesem až po třech letech politických jednání, byl schválen v červnu 2004 a vstoupil v platnost 1. 1. 2005. Jeho hlavním úkolem je přilákat vysokokvalifikované pracovníky do největší ekonomiky Evropy a zaplnit deficit pracovních sil především v oblastech informačních technologií, zdravotnictví a inženýrství.

Německo, které má největší podíl cizinců na obyvatelstvu v celé Evropské unii (cca 9 % cizinců na domácí obyvatelstvo - pro srovnání Česká republika cca 2,3 %), nedokázalo až do roku 2005 systematicky podpořit příliv kvalifikovaných pracovníků. Umožnit to má až nový imigrační zákon, který obsahuje např. ustanovení, že:

- **vysokokvalifikovaní pracovníci jako vědci nebo IT specialisté obdrží převážně neomezené povolení** k pobytu (Unbefristete Aufenthaltserlaubnis), které jim umožní trvale se usadit v zemi,
- **zahraničním studentům je povoleno zůstat v zemi rok po dokončení studia** a tuto dobu mohou využít k hledání zaměstnání na německém trhu práce.

Poměrně jednoduše mohou získat pracovní povolení v Německu i vědci, odborníci a vedoucí pracovníci z třetích zemí (nových členských zemí) s vysokoškolským diplomem, u kterých se jedná při jejich zaměstnávání o společenský zájem (tj. v zemi není dostatek vlastních expertů).

2.1.4 Rakousko

14. Ani v Rakousku nepřispěl hospodářský vývoj k výraznějšímu růstu pracovních příležitostí (v roce 2004 nárůst HDP pouze 0,5 %). Snižující se nabídka pracovních míst zasáhla v různé míře různá hospodářská odvětví, přičemž nejvíce byla postižena oblast průmyslové výroby. Růst zaměstnanosti byl zaznamenán pouze v terciárním sektoru. Pokles zaměstnanosti byl nejvíce patrný v hlavním městě Vídní, které v roce 2004 snížilo stavy zaměstnaných o 5 500 osob, což se přičítá vzrůstající konkurenci pracovních sil z nových států EU, zejména v jejich blízkosti ležících metropolí (např. Bratislava).

V rámci vizí Evropské unie se Rakousko snaží etablovat mezi pět států Evropy s nejsilnějším inovačním potenciálem. Vychází z přesvědčení, že tohoto cíle lze dosáhnout pouze podporou výzkumu, vědy, inovací s vysokokvalifikovaným, kreativním, lidským potenciálem (Humanressourcen). **V současné době chybí v Rakousku 900 – 1 400 výzkumníků a vědců.** Problém nedostatku vysokokvalifikované pracovní síly nemůže být v Rakousku řešen zvýšením kvót studentů, neboť demografický vývoj naznačuje, že od roku 2005 se budou silné ročníky o 15 % redukovat.

15. Iniciativy pro získání špičkových vědeckých kapacit

Ve vztahu k uvedeným skutečnostem vyhlásila rakouská vláda **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, SRN a Velké Británii. Stále zřetelněji se ukazuje, že typický brain drain není pouze záležitostí hospodářsky zaostalých zemí, ale je charakteristický i pro takové země, jako je např. Rakousko. Rakouští vědci neodcházejí za moře, příp. do jiných států EU proto, že nemají doma uplatnění, odcházejí za lepšími pracovními a příjmovými podmínkami.

Důvody pro odchod špičkových odborníků z Rakouska lze shrnout do několika bodů:

- relativně malé kariérní možnosti,
- relativně nízké příjmy ve srovnání s nabídkami ze zahraničí,
- nedostatečné mezinárodní propojení Rakouska s ostatním světem,
- ve srovnání s vyspělým světem, relativně špatné vybavení výzkumných pracovišť a místních univerzit.

Rakušané jsou si vědomi toho, že opouští-li určitý stát (region) trvale řada renomovaných vědců a odborníků, vede to zákonitě k stagnaci domácí vědy a výzkumu.

Smyslem programu, který je součástí projektu „Human Ressource“, je principiálně snížit odchody rakouských vědců do zahraničí a konkrétními prostředky usilovat o návrat v zahraničí již žijících rakouských vědců zpět do země.⁹ Přijatý program by měl výrazně přispět k přeměně tzv. brain drain (odchod mozků) v brain gain (získání mozků). Program usiluje o podporu vědeckých kapacit v klíčových průmyslových kvalifikacích a vytvoření atraktivních vědeckých pracovních míst v Rakousku. Současně by mělo dojít k zlepšení vědeckého transferu mezi univerzitami a podniky a zvýšení počtu podniků a firem provozujících vlastní výzkum a vývoj.

Zájemci o zařazení do programu musí mít v posledních deseti letech ukončené doktorandské studium. U vědců, kteří se chtějí do Rakouska vrátit a splňují stanovené podmínky, přebírá dvě třetiny nákladů příslušné ministerstvo, zbývající část firma, kde má vědec v budoucnu pracovat. **Podle odhadů pracuje pouze v Severní Americe 1 500 rakouských vědců.** Prostřednictvím databáze úřadu pro vědu a technologii při rakouském velvyslanectví ve Washingtonu bude většina z nich oslovena a jejich postoj sondován k možnému návratu do Rakouska.

Pro zvýšení KNOW-HOW rakouských expertů se zároveň předpokládá vyslání rakouských vědců/výzkumníků do zahraničí (kvóta činí cca 400 expertů ročně).

V rámci programu BRAIN POWER AUSTRIA byla zřízena **Online pracovní burza, specializovaná pouze pro vědecké a výzkumné pracovníky – poptávka** vědců a výzkumníků a nabídka konkrétních pracovních míst u rakouských zaměstnavatelů. Dále byla zajištěna možnost individuálního poradenství a individuální podpory. Konkrétní pomoc je nabízena v oblasti hledání požadovaného bydlení, škol pro děti a zaměstnání pro rodinné příslušníky. Institucionálně mají být výše uvedené aktivity zajištěny prostřednictvím nově zřízeného Úřadu pro podporu a péči o výzkumníky a vědce.

16. Nabídkové programy pro získání vysokokvalifikovaných odborníků realizují i ostatní státy. Z evropských států se dále jedná např. o **Nizozemsko**, kde v roce 2004 vláda schválila usnesení o snazším vstupu na nizozemský trh práce vysokokvalifikovaným odborníkům z třetích zemí a z nových členských států.¹⁰ Povolení pro vysokokvalifikované pracovníky se uděluje na dobu 5 let nebo podle uzavřené pracovní smlouvy. Pokud se jedná o smlouvu na dobu neurčitou, není pracovní povolení omezené časem. Vyřízení povolení by nemělo trvat déle než 2 týdny. **Pracovníci bez ukončeného vysokoškolského vzdělání nejsou považováni za kvalifikované.**

Zahraníční experty lákají i další vyspělé evropské země, zejména Itálie a Španělsko; ze zaoceánských států se jedná především o USA, Kanadu, Austrálii, Nový Zéland a jiné země světa. Jak známo, **typický brain drain provádějí již léta Spojené státy americké**, kde

⁹ Do Rakouska jsou prostřednictvím programu lákáni špičkoví vědci všech národností, ale důraz je kladen na v zahraničí pracující Rakušany.

¹⁰ 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. 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.

pouze polovina zde působících vědeckých (výzkumných) kapacit je vyškolená v USA, zbývající polovinu získávají Američané nábořem ze zahraničí.

17. Souhrnně lze konstatovat, že vzniká řada programů (konceptů) rozmanitého charakteru, které usilují o příchod zahraničních odborníků do země. Jednotlivé programy vykazují vzájemnou podobnost i odlišnost vyplývající ze specifických národních přístupů, potřeb a zkušeností.

Vládní aktivity států na „přilákání“ zahraničních odborníků lze shrnout do několika základních skupin:

- země, v nichž existují komplexní imigrační programy (např. systém „zelených karet“ v Německu),
- země, které provedly elementární, pozitivní opatření v existujícím systému pracovních povolení, což vedlo k usnadnění přístupu odborníků na místní pracovní trh (např. „urychlovací“ - fast-track visa-pracovní víza pro IT specialisty v Nizozemsku),
- země, které upustily od požadavku pracovního povolení nebo zmírnily předpisy pro jeho udělování u kategorie žádaných odborníků (např. v rámci přesunu nadnárodních společností - ICTs, intra-company transfers - do Irska přicházejí „korporační“ migranti, u kterých není vyžadováno pracovní povolení),
- země, které zavedly daňové pobídky z důvodu redukce daňové zátěže u zahraničních pracovníků s vysokými příjmy (např. Skandinávie),
- země, které vytvořily programy pro návrat vlastních vysokokvalifikovaných odborníků ze zahraničí do vlasti (např. Rakousko)¹¹.

¹¹ <http://www.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs2/migrationpolicies.pdf>

3. Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků v České republice

1. Určitý typ nabídkového programu pro získání kvalifikovaných odborníků ze zahraničí realizuje od r. 2003 i Česká republika. Je znám pod názvem pilotní projekt „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. Jedná se o řízenou výběrovou imigraci kvalifikované pracovní síly ze zemí, které nepatří do EU.

Základním principem projektu je umožnit cizincům požádat ve zkrácené lhůtě o trvalý pobyt v ČR.

Konkrétním cílem je přivést do České republiky kvalifikované odborníky ze zahraničí, kteří zde chtějí spolu se svými rodinami žít a současně vyplnit mezery na místním trhu práce. Společně s Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) se na projektu podílí i Ministerstvo vnitra (MV) a Ministerstvo zahraničních věcí (MZV). Touto iniciativou se stala ČR první z transformačních zemí, která usiluje o řízenou migraci.

Účast na projektu je zatím limitována **podle země původu migrantů**. Během prvního roku působení se mohli projektu účastnit pouze zájemci z Bulharska, Chorvatska a Kazachstánu; maximální kvóta činila 300 občanů z uvedených zemí.

Od října 2004 se projekt rozšířil o další dvě země - Bělorusko a Moldavsko a povolená kvóta činila 700 uchazečů. Od tohoto roku se do projektu mohli hlásit i zahraniční absolventi českých vysokých škol bez ohledu na zemi původu.

K dalšímu rozšíření došlo v červnu 2005, kdy je projekt rozšířen na občany Srbska, Černé hory a Kanady. Novinkou je jeho otevření i zahraničním absolventům českých středních škol (bez ohledu na zemi původu), kteří ukončili studium v roce 2000 a později. Současně se posunula časová hranice pro účast zahraničních absolventů vysokých škol na rok 1995.

Zásadní zlom v počtu účastníků se očekává v roce 2006; od 1.1.2006 se budou moci do projektu hlásit i občané Ukrajiny. Tímto krokem vyšla vláda vstříc opakovaným požadavkům českých zaměstnavatelů, kteří mají o ukrajinské pracovníky velký zájem. Ukrajinci jsou v ČR druhou nejpočetnější národností, hned po Slovenské republice. Podle údajů ČSÚ pracovalo na konci roku 2004 v ČR 41 885 Ukrajinců, z toho 22 399 v postavení zaměstnanců, tj. na základě povolení k zaměstnání, což je jedna z podmínek účasti na projektu. V této souvislosti se předpokládá několikanásobné zvýšení počtu žadatelů, což umožní testovat i kapacitní možnosti projektu.

Počet zemí, ze kterých se zájemci mohou do projektu hlásit, je tedy stále omezený, realizátoři však proklamují, že by se program během pěti let mohl otevřít pro kvalifikované imigranty ze všech zemí světa.

2. **Podmínkou účasti** je země původu migrantů, minimálně středoškolské vzdělání, sjednané zaměstnání v ČR, tj. získání víza k pobytu za účelem zaměstnání. Fakticky to znamená, že organizátoři projektu neobstarávají zahraničním uchazečům pracovní místo ani pracovní povolení. Platí zásada, že migranti ze třetích zemí mohou v ČR získat pouze to pracovní místo, které nelze dlouhodobě obsadit českými pracovníky a pracovníky ze států EU.

Základní výhodou účasti v projektu „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ je skutečnost, že jeho účastníci mohou ve zkrácené lhůtě 2,5 roku požádat o trvalé povolení k pobytu v České republice; stávající zákonná úprava vyžaduje pro trvalý pobyt v ČR desetileté období. O trvalý pobyt v ČR mohou zažádat i rodinní příslušníci. Další výhodou projektu je měsíční ochranná lhůta na nalezení nového pracovního místa při nezávinné ztrátě zaměstnání (cizinec nemusí v této době opustit ČR).

Realizovaný pilotní projekt aplikuje kanadský model přistěhovalectví, tj. bodové hodnocení a počítačový výběr přihlášených uchazečů.

Hodnoceními kritérii pro výběr do projektu jsou:

- dosažené vzdělání, pracovní zkušenosti v zemi původu i v ČR,
- věk (nejlepší hodnocení dosáhnou uchazeči mezi 23 – 35 lety),
- jazykové znalosti,
- zkušenosti se životem v ČR,
- hodnocení rodiny.

Podmínkou účasti je získat minimálně 25 bodů z 66 možných a umístit se v rámci kvóty pro dané období.

3. Do 5.8.2005 se do projektu zapojilo 301 osob; do tohoto data nevyužil příležitost zapojit se do projektu žádný zájemce z Kanady ani žádný zahraniční absolvent českých středních škol.

Analýza struktury přijatých uchazečů hovoří o tom, že mírně převažují muži (53,8%), více než polovina zúčastněných má středoškolské vzdělání (51,2%). 147 účastníků z celkového počtu 301 dosáhlo vysokoškolské vzdělání, z toho 20% technické obory, 8% informační technologie a stejný podíl pracovníci ve zdravotnictví. Vědeckí pracovníci jsou mezi účastníky zastoupeni pouze šesti procenty.

Ve věkové struktuře účastníků pilotního projektu převládá skupina 24 - 35 let (54,8%). To je pozitivní zjištění, neboť se jedná o mladé lidi v produktivním věku, kde je naděje, že budou pracovat, a tím i přispívat do českého daňového a sociálního systému.

Zajímavým faktem zůstává, že 70 % do programu přijatých účastníků udává znalost českého jazyka.

4. Základní problém pilotního projektu je malý počet účastníků, který zdaleka nenaplnuje stanovené kvóty pro příslušná léta (první rok 300, druhý rok 700 osob). V prvním roce byla kvóta pro příslušníky stanovených zemí naplněna ze 60 %, v druhém roce zhruba na pětinu možných žadatelů. Po dvou a půl letech působení projektu bylo celkem vybráno 301 osob.

Jako jedna z hlavních překážek pro úspěšné zařazení do projektu se ukázala povinnost – mít předem sjednané zaměstnání v ČR. V důsledku toho zřídilo MPSV novu internetovou stránku (www.praceprocizince.cz), která je určena českým zaměstnavatelům a zahraničním zájemcům o práci v ČR. Ani tento krok danou situaci nijak zvlášť neřeší, neboť poptávka zájemců o práci mnohonásobně převyšuje počet míst, která čeští zaměstnavatelé nabízejí. Problémem zůstává nejen kvantita, ale i kvalita nabízených pracovních míst a vzniká pochybnost, zda ČR v porovnání s aktivitami vyspělé západní Evropy dokáže odborníky, kteří k nám ze zahraničí přicházejí, účelně využít.¹²

¹² Při prohlížení webových stránek zjišťujeme, že se zde setkávají zaměstnavatelé s nabídkou pracovních míst pro nízkokvalifikované profese a uchazeči o zaměstnání ze zemí mimo EU, disponující vysokou úrovní kvalifikačních předpokladů. Řada z nich má ukončenou vysokou školu, někteří doktorandské studium s plynulou znalostí angličtiny, příp. dalšího světového jazyka.

4. Žádání odborníci na zahraničním (evropském) trhu práce

Níže uvedené informace o žádaných (poptávaných) odbornících na evropském trhu práce čerpají ze dvou základních poznatkových zdrojů:

- a) z kvantitativních údajů získaných monitoringem poptávky po kvalifikované pracovní síle (dále jen KPS) na evropských sítích mobility – konkrétně systém EURES a systém ERA MORE),
- b) z terénního šetření agentur práce, které zprostředkovávají legální zaměstnávání českým odborníkům v zahraničí.

4.1 Charakteristika poznatkových zdrojů

1. Evropský portál mobility v síti EURES - EUROpean Employment Services je k dosažení na internetové adrese: <http://europa.eu.int/eures>, nebo <http://portal.mpsv.cz/eures>.

Jedná se o síť složenou z národních služeb pro zaměstnanost; jejím hlavním posláním je podpořit volný pohyb pracovníků v rámci Evropského hospodářského prostoru.¹³ EURES jako nástroj mobility pracovních sil pomáhá zaměstnancům, kteří mají zájem pracovat v jiné než mateřské zemi, a současně zaměstnavatelům, kteří hodlají zaměstnat pracovníky z ciziny.¹⁴ Česká republika se k síti EURES připojila na základě přístupové smlouvy 1. května 2004 a poradenskou a informační službu EURES mohou čeští občané využívat prostřednictvím svých úřadů práce (česká síť disponuje 15 europoradci, 66 kontaktními osobami na ÚP a pokrývá celé území ČR).

Portál Evropská mobilita vědeckých a výzkumných pracovníků - The European Reserchers Mobility portal – ERA-MORE je zveřejněn na adrese <http://europa.eu.int/eracareers>. Je určen evropským vědeckým a výzkumným pracovníkům; jeho fungování garantuje Evropská komise. Smyslem portálu je optimálně alokovat vědecké a výzkumné kapacity v rámci EHP a minimalizovat únik „mozků“ mimo Evropu.¹⁵

Centra pro mobilitu vědců a výzkumníků se v Evropě teprve profilují. Za přípravu a fungování českého centra pro mobilitu, které má mít celkem osm regionálních kontaktních míst v ČR, je odpovědná Akademie věd ČR.

1.1. Cílem monitoringu poptávky na evropských sítích mobility bylo kvantifikovat a specifikovat inzerovaná pracovní místa pro segment kvalifikované pracovní síly (KPS).

Monitorována byla pouze vysokokvalifikovaná nabízená zaměstnání podle „Klasifikace zaměstnání“ ČSÚ KZAM¹⁶ - zaměstnanecké skupiny 1 + 2, ve třetí a čtvrté úrovni třídění¹⁷.

¹³ Evropské hospodářské společenství (EHS) zahrnuje členské státy EU, dále Norsko, Island a Švýcarsko; činnost EURESu byla zahájena v roce 1994.

¹⁴ Systém EURES podává dále užitečné informace o pracovních a životních podmínkách v jiné zemi a nabízí pomoc podnikatelům, kteří chtějí rozšířit své podnikatelské aktivity mimo mateřský stát, zvláště v příhraničních oblastech.

¹⁵ Systém současně pomáhá vědeckým a výzkumným pracovníkům při výjezdu za prací do zahraničí (například zjednodušení vízových a přihlašovacích formalit) a řešit problémy v hostitelské zemi.

¹⁶ Klasifikace zaměstnání - KZAM-R je zavedena ČSÚ; odpovídá mezinárodnímu standardu ISCO 88 (standard ILO). Předmětem klasifikace je zaměstnání jako konkrétní činnost, kterou pracovník vykonává a která je zdrojem jeho příjmů. Klasifikace disponuje pěti stupni (5 číslic). Mezinárodní standard disponuje čtyřmístným kódem, který KZAM-R pro národní zvláštnosti rozšířila o páté místo.

¹⁷ Konkrétně se jedná o tyto zaměstnanecké kategorie:

- skupiny 12, 13 - vedoucí a řídicí pracovníci velkých organizací, společností, podniků vč. jejich organizačních jednotek, ředitelé a vedoucí řídicí malý podnik, organizaci a společnost

Frekvence šetření

V rámci monitoringu proběhly celkem čtyři týdenní šetření:

rok 2004	-	říjen prosinec
rok 2005	-	únor duben

2. Kvalitativním zdrojem poznatků o uplatnění českých odborníků v zahraničí, se stalo terénní šetření agentur práce s licenci pro zprostředkování legálního zaměstnání českým občanům v zahraničí. **Cílem terénního šetření** bylo zjištění poptávky po kvalifikovaných českých odbornících v zahraničí a dalších poznatků, které se zahraniční migrací českých odborníků úzce souvisí.

2.1 Práci v zahraničí mohou zprostředkovávat pouze agentury, které mají k této činnosti licenci od MPSV a splňují podmínky, které ukládá zákon (např. trestní bezúhonnost, praxe). Seznam povolených agentur je k dispozici na internetové stránce: <http://portal.mpsv.cz>.

S představiteli dvaceti personálních agentur byl v průběhu října a listopadu 2004 proveden individuální řízený rozhovor na základě připraveného exploračního schématu. Většina agentur pocházela z Prahy, kde je i nejvíce jejich klientů, ale ve vztahu k regionálním specifikám je ve výběrovém vzorku zastoupena i agentura z Ostravy, Českých Budějovic, Třebíče atd. U naprosté většiny rozhovorů byla využita práce s diktafonem a následným prepisem získaných poznatků. Celé šetření zachovává přísnou anonymitu respondentů.

-
- skupinu 21 - vědci a odborníci ve fyzikálních a příbuzenských vědách, architekti a techničtí inženýři/tvůrčí pracovníci:
 - vědci a odborníci ve fyzikálních, chemických a příbuzenských oborech
 - vědci a odborníci v oblasti matematiky, statistiky a v příbuzenských oborech
 - vědci a odborníci v oblasti výpočetní techniky
 - architekti, projektanti, stavební inženýři, techničtí inženýři, konstruktéři...
 - vědci, odborníci a inženýři v biologických a příbuzenských oborech
 - skupinu 22 - vědci, odborníci a inženýři v biologických, lékařských a příbuzenských oborech (lékaři, ordináři, stomatologové, veterináři, farmaceuti, lékárníci, prodejci zdravotnické techniky atd.)
 - skupinu 23 - odborní pedagogičtí pracovníci,
 - skupinu 24 - ostatní vědci a odborní duševní pracovníci (odborní pracovníci v oblasti podnikání, v právní oblasti, odborní pracovníci ve společenských vědách, umělečtí pracovníci atd.).

4.2 Výsledky šetření

4.2.1 Závěry kvantitativního šetření

3. V systému EURES zaujímají volná pracovní místa pro vysokokvalifikované odborníky (zařazené do 1. a 2. třídy KZAM) pouze velmi nízký podíl – v objemu celkových inzerovaných pracovních míst se pohybují v intervalu 0,5 – necelé 2 %.

T a b u l k a 1 Poptávka volných pracovních míst v provedených šetřeních na evropských sítích mobility

termín šetření	volná místa celkem	volná místa pro sledovaná zaměstnání v 1. a 2. hlavní třídě KZAM	podíl míst pro zaměstnání v 1. a 2. hlavní třídě KZAM na volných místech celkem v %
25. - 29. 10. 2004	50 788	200	0,39
13. - 17. 12. 2004	52 574	938	1,78
7. - 11. 2. 2005	62 026	348	0,56
4. - 8. 4. 2005	178 524	269	0,15
celkem	343 912	1 755	0,51

Zdroj: Evropský portál pracovní mobility – pouze EURES, The Researcher's Mobility Portal, propočítáno VÚPSV

Ze strany zaměstnavatelů jsou klienty EURES spíše malé a střední podniky, velké společnosti využívají buď služeb specializovaných personálních agentur, nebo v případě nadnárodních korporací disponují vlastními systémy výběru zaměstnanců v mezinárodním rozměru. Univerzity a vědecko-výzkumné instituce využívají vlastní informační systémy a strukturované soustavy odborných vztahů a kontaktů.

4. V jednotlivých šetřeních se sice objevily výkyvy v celkovém objemu sledovaných KPS¹⁸ (mohou být způsobeny konjunkturálním vývojem ekonomiky v jednotlivém státě (regionu) nebo změnou v metodice národní služby zaměstnanosti), nicméně objem poptávky po vysokokvalifikovaných odbornících zůstával více méně konstantní. Výjimku tvořil prosincový výkyv v poptávce po univerzitně vzdělaných pracovnících, který odrážel jednorázovou potřebu Velké Británie.¹⁹

5. Při analýze poptávky po vysokokvalifikovaných profesích v 1. a 2. třídě KZAM podle jednotlivých zemí bylo zjištěno, že nejvíce pracovních příležitostí pro sledovaný segment nabízejí vyspělé země u Atlantiku. Jednoznačně nejvíce pracovních příležitostí pro KPS nabízí Velká Británie; s výrazným odstupem následuje Irsko a Francie. Relativně vyšší potřebu vykazuje ještě Nizozemsko, Belgie a Itálie.

¹⁸ Např. objem celkových volných pracovních míst v dubnovém šetření ovlivnil pronikavý nárůst nabídky ze strany německých zaměstnanců (v únoru 2004 - 364 volných pracovních míst, v dubnu 2005 - 116 234 pracovních míst).

¹⁹ Průměrná poptávka v říjnu 2004 a v únoru a dubnu 2005 se pohybovala v intervalu 50 - 67 volných vysokokvalifikovaných pracovních míst (KPM), v prosinci dosáhla poptávka hodnoty 673 KPM v důsledku hledání odborníků v oblasti podnikání, IT a managementu.

Tabulka 2 Nabízená místa ve sledovaných zaměstnáních 1. a 2. hlavní třídy KZAM

	25. - 29. 10. 2004	13. - 17. 12. 2004	7. - 11. 2. 2005	4. - 8. 4. 2005	celkem šetření	průměr šetření
Irsko	30	55	67	61	213	53
Velká Británie	50	673	67	51	841	210
Norsko	0	0	4	8	12	3
Dánsko	0	0	10	0	10	2
Švédsko	3	5	1	0	9	3
Finsko	13	5	1	3	22	5
SRN	4	17	29	14	64	16
Belgie	37	29	27	6	99	25
Nizozemsko	39	8	54	18	119	30
Lucembursko	0	2	1	2	5	1
Francie	14	106	41	41	202	50
Lichtenštejnsko	0	0	0	0	0	0
Rakousko	2	7	7	15	31	8
Španělsko	3	11	3	10	27	7
Portugalsko	0	0	2	2	4	1
Itálie	4	20	33	34	91	23
Řecko	1	0	1	1	3	1
Island	0	0	0	3	3	1
celkem	200	938	348	269	1 755	439

Zdroj: Evropský portál pracovní mobility - pouze EURES, The Researcher's Mobility Portal, propočtení VÚPSV

Z hlediska podílu sledovaných profesí na celkovém objemu inzerovaných pracovních míst je na prvním místě Francie (z celkového počtu 1 404 volných pracovních míst zaujímají KPM 14 %), dále Finsko (celková poptávka 195 míst - KPM 11 %) a Portugalsko (celková poptávka 41 míst - KPM 10 % viz tab. 3).

Německo nabízí vysoký počet volných pracovních míst celkem, kvalifikovaná pracovní místa na portálech veřejných sítí evropské mobility však zaujímají minimální podíl.

T a b u l k a 3 Regionální struktura zjištěných volných míst v síti EURES a ERA MORE

	volná místa celkem	volná místa s VŠ kvalifikací	podíl VŠ míst na celkové poptávce v %
Irsko	22 878	213	0,93
Velká Británie	45 907	841	1,83
Norsko	5 686	12	0,21
Dánsko	15 618	10	0,06
Švédsko	33 773	9	0,03
Finsko	195	22	11,28
SRN	117 097	64	0,05
Belgie	74 054	99	0,13
Nizozemsko	2 033	119	5,85
Lucembursko	231	5	2,16
Francie	1 404	202	14,39
Lichtenštejnsko	64	0	0,00
Rakousko	7 245	31	0,43
Španělsko	863	27	3,13
Portugalsko	41	4	9,76
Itálie	1 984	91	4,59
Řecko	14 691	3	0,02
Island	148	3	2,03
celkem	343 912	1 755	0,51

Zdroj: Evropský portál pracovní mobility - pouze EURES, The Researcher's Mobility Portal, pročet VÜPSV

6. V profesní struktuře jsou jednoznačně poptáváni odborníci v oblasti podnikání a manažeři; inzerovaná potřeba lékařů je na těchto portálech na třetím místě, za nimi následují odborníci v IT oborech.

T a b u l k a 4 Struktura poptávky po kvalifikované práci z hlediska klasifikace KZAM v %

KZAM	zaměstnání	podíl v %	pořadí
1200 +1300	management	17,06	2
2110	vědci a odborníci ve fyzikálních, chemických a v příbuzných oborech	3,32	7
2120	vědci a odborníci v oblasti matematiky, statistiky a v příbuzných oborech	0,46	8
2130	vědci a odborníci v oblasti výpočetní techniky	11,62	4
2140	architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí vědci a inženýři (tvůrčí pracovníci)	9,85	5
2200	vědci, odborníci a inženýři v biologických, lékařských a v příbuzných oborech	15,46	3
2300	odborní pedagogičtí pracovníci	4,92	6
2400	ostatní vědci a odborní duševní pracovníci v podnikání a v příbuzných oborech	37,32	1
	celkem	100,00	

Zdroj: Evropský portál pracovní mobility EURES, The Researcher's Mobility Portal, propočít VÜPSV

Ve skupině „management“ se poptávka soustředila do tříd „vedoucí pracovníci organizačních jednotek, útvarů atd.“ a „vedoucí, ředitelé malých podniků a organizací“. Váhu

třídy „architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí vědci a inženýři“ **jednoznačně určují strojaři a elektronici**. Poptávku po lékařích určuje třída „vědci, odborníci a inženýři v biologických, lékařských a příbuzných oborech“.

6.1. Analýza profesní struktury z hlediska cílových regionů dokládá, že ekonomické profese spojené s podnikáním hledají téměř ve všech zúčastněných zemích. S podnikatelskými aktivitami souvisí i vysoký objem inzerovaných manažerských míst, který se koncentruje ve Velké Británii.

Zájem o zdravotnické profese, zejména o lékaře, se projevuje především v Irsku, dále ve Finsku a ostatních severských zemích. Potřebu odborníků v IT oborech inzeruje zejména Velká Británie a Nizozemsko. Téměř všechny země vykázaly potřebu volných pracovních míst pro inženýry a elektroniky. Potřebu pedagogů publikuje portál ERA MORE.

Ostatní zaměstnanecké třídy, které šetření sledovalo (vědci a odborníci ve fyzikálních a chemických příbuzných oborech a vědci a odborníci v oblasti matematiky, statistiky atd.), nevykázaly z hlediska zemí podstatné rozdíly - jejich podíl na sledovaných KPM byl velmi nízký (od 0 % z matematiků a statistiků do 4,2 % u fyziků a chemiků).

T a b u l k a 5 Struktura poptávky po kvalifikované práci v zemích s nejvyšší inzerovanou potřebou v %

KZAM	zaměstnání	Velká Británie	Irsko	Francie	Nizozemsko	Belgie
1200 + 1300	management	29,96	3,76	6,93	1,68	6,06
2110	vědci a odborníci ve fyzikálních, chemických a příbuzných oborech	0,48	0,94	3,47	31,09	1,01
2120	vědci a odborníci v oblasti matematiky, statistiky a v příbuzných oborech	0,00	2,82	0,00	0,84	0,00
2130	vědci a odborníci v oblasti výpočetní techniky	8,68	23,00	20,30	7,56	14,14
2140	architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí vědci a inženýři (tvůrčí pracovníci)	3,69	12,21	16,34	5,04	21,21
2200	vědci, odborníci a inženýři v biologických, lékařských a příbuzných oborech	23,66	6,10	3,96	6,72	1,01
2300	odborní pedagogičtí pracovníci	1,19	4,69	1,49	29,41	10,10
2400	ostatní vědci a odborní duševní pracovníci jinde neuvedení	32,34	46,48	47,52	17,65	46,46
	celkem	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	podíl na hledaných zaměstnáních 1. a 2. hlavní třídy KZAM v EHP	48,14	12,19	11,56	6,81	5,67

Zdroj: Evropský portál pracovní mobility – pouze EURES, The Researcher's Mobility Portal, pročet VŮPSV

4.2.2 Závěry kvalitativního šetření

a) Názory a postoje oslovených expertů k cílovým migračním teritoriím

7. Průzkumem bylo zjištěno, že většina oslovených agentur obstarávala práci českým občanům v Irsku, Velké Británii a Německu. Méně často bylo zprostředkováno zaměstnání v Rakousku, Švýcarsku, Francii a Itálii a téměř ojediněle v USA, Kanadě, na Novém Zélandu, v Austrálii nebo Saudské Arábii.

Pro Irsko jsou rekrutovány téměř všechny profese od řemeslníků po vysokoškolsky vzdělané odborníky; největší zájem je o experty z oborů informačních technologií a kvalifikované zdravotníky.

Pro Velkou Británii a Německo se shánějí rovněž odborníci z IT (programátoři, správci sítí, vývojáři atd.) a lékaři téměř všech specializací (vítáni jsou i veterináři, zdravotní sestry a ošetřovatelky). Poptávka po zdravotních sestřích, rehabilitačních pracovnících a ošetřovatelkách seniorů byla zjištěna především v **Rakousku a Švýcarsku**, ale nedostatek zdravotních sester a ošetřovatelů je typický i pro další vyspělé evropské státy.

Nový Zéland jako země s rychle se rozvíjející ekonomikou pocítuje nedostatek kvalifikovaných odborníků v řadě oborů. Existuje zde seznam nedostatkových profesí, kde kromě řemeslných profesí jsou zastoupeny zejména osoby s vysokoškolským vzděláním technického zaměření. Na seznamu nechybí ani lékaři různých specializací a vysokoškolští a středoškolští učitelé. S obsazováním učitelských míst je problém, neboť je vyžadována dokonalá znalost anglického jazyka.

Austrálie nemá seznam nedostatkových profesí, ale seznam profesí pro přistěhovatele. Na migranty má vysoké nároky a lidé bez vysokoškolského vzdělání nemají téměř šanci. V poptávce převažují technické obory.

Vysoké požadavky pro imigranty jsou charakteristické i **pro USA a Kanadu**; uplatnit se v USA nebo v Kanadě vyžaduje špičkové kvality, neboť konkurence ze států „staré Evropy“, ale i rozvojových zemí (s angličtinou jako mateřským jazykem) je obrovská. Pro USA je klasický „lov mozků“ se snahou získat super kvalifikované odborníky, zejména renomované vědce a výzkumníky; Česká republika má v konkurenci ostatních států periferní postavení. V USA mají zájem především o české zdravotní sestry, ale nemocnice si pečlivě vybírají.²⁰ Získat práci v USA je problematické i proto, že imigrační zákony vyžadují nejprve ověřit vzdělání a veškerou požadovanou dokumentaci, 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), avšak toto číslo představuje pouhou pětinu veškerých zájemců. Pro konkrétnější představu uvádíme, že z dvaceti oslovených agentur se zprostředkováním práce v USA, Kanadě, Austrálii, Novém Zélandu zabývaly pouze dvě.

²⁰ Podle informací jedné z agentur, která se rekrutací do USA zabývá, bude v USA v příštích dvaceti letech chybět až dva miliony zdravotních sester.

b) Názory a postoje oslovených expertů k požadované profesní struktuře

8. Oslovené agentury rekrutují zejména tyto české odborníky:

- lékaře téměř všech specializací a kvalifikovaný zdravotní personál

Z lékařů je zájem o anesteziology, internisty, ortopedy, pediatry, stomatology, psychiatry, terapeuty atd. Poptávány jsou kvalifikované zdravotní sestry, rehabilitační pracovníci, ošetřovatelky dlouhodobě nemocných, pečovatelky pro seniory. Zájem o lékaře stoupl se vstupem ČR do EU v souvislosti s uznáváním českých diplomů a atestací ve státech EU.

- experty z informačních technologií a komunikací

Vyhledávány jsou především pozice analytiků, programátorů, administrátorů správců sítí atd. (programovací jazyky JAWA, C++, operační systémy UNIX). Některé agentury byly přímo napojeny na program Zelených karet pro získání IT odborníků do Německa. Podle názoru oslovených expertů se v oblasti IT paušálně uplatní všichni se znalostí nejnovějších technologií a jazykovými předpoklady. V oblasti IT nejsou poptávány střední a vyšší manažerské pozice.

- manažery různých úrovní a oborů

Předpokladem pro obsazení českých uchazečů do manažerských pozic v zahraničí jsou výborné jazykové znalosti, flexibilita, schopnost pozitivní motivace týmu, zkušenosti z manažerské funkce a znalost byznysu konkrétní země. Zkušenosti z managementu v zahraničí získali čeští uchazeči především přesunem v rámci nadnárodních společností. V posledních letech zaznamenaly agentury zvýšenou poptávku po české kvalifikované pracovní síle do manažerských pozic. V ČR již existuje skupina manažerů se srovnatelnými schopnostmi s jejich zahraničními kolegy; předností českých manažerů je znalost češtiny, ruštiny, příp. jiných slovanských jazyků, znalost prostředí východních zemí, příp. přímé kontakty v tzv. východním bloku.

- farmaceuty a vědecké pracovníky z oboru zdravotnictví a farmacie

Většina farmaceutických firem na evropském trhu práce nebyla postižena hospodářskou krizí. Farmaceutické firmy hledají kvalifikované zdravotníky, nejčastěji lékaře nebo absolventy farmaceutických fakult do různých odborných pozic vč. vědy, výzkumu a farmaceutického vývoje.

- vysokoškolsky vzdělané inženýrské pozice

V řadě evropských velmocí (např. Německo, Velká Británie apod.) chybí experti do kvalifikovaných inženýrských pozic - strojní a elektrotechničtí inženýři, elektronici a další experti technického zaměření.

c) Ostatní poznatky o migraci českých odborníků do zahraničí

9. Zahraniční zaměstnavatelé kladou důraz na specializaci a zkušenost v oboru.

Ukazuje se, že samotné vzdělání nestačí, uchazeč musí mít i výborné jazykové znalosti a umět něco specifického, co je na místním trhu žádané, a potřebu nelze uspokojit z domácích zdrojů pracovních sil.

V profilu úspěšného vysokokvalifikovaného uchazeče figuruje cílevědomost, ctížádostivost, samostatnost, kreativita, snaha stále na sobě pracovat.²¹

²¹ Např. typická zdravotní sestra se šancí na uplatnění v zahraničí – prospěla ve škole s vyznamenáním, většinou má další postgraduální vzdělání, praxi na klinikách, ARO, kardiochirurgie, intenzivní péče, má výborné

10. Bariérou pracovního uplatnění českých odborníků v zahraničí je především nedostatečná znalost cizího jazyka (jedná se o vůbec největší problém českých zájemců o práci v cizině, a to i u skupiny KPS). Při zobecnění základních předností a nedostatků českých uchazečů platí následující skutečnosti. Základní předností českých uchazečů o práci v zahraničí je pracovitost, zručnost, obecně vysoká úroveň odborných znalostí, přizpůsobivost, kreativita a samostatnost. Základními nedostatky jsou špatná jazyková vybavenost (v zahraničí mluví lidé druhým jazykem i na nižších funkčních pozicích), nedostatečné sebevědomí (Češi jsou méně průbojní v cizím prostředí), obecně nižší míra flexibility a spolehlivosti (na západě je i ústní dohoda závazná). V praxi samozřejmě existují mnohé individuální rozdíly.

11. Ve vztahu k délce (době trvání) migrace kvalifikovaných odborníků převládá mezi oslovenými experty názor o její dočasnosti a návratu odborníků zpět do České republiky. Předpokladem je, že budou moci odborné zkušenosti, kontakty i jazykové znalosti výhodně zhodnotit. Při dalším růstu nadnárodních společností by měl být o takto kvalifikované jedince mimořádný zájem. Kontrakty do zahraničí jsou uzavírány minimálně na jeden rok, maximálně na pět let. **Zvýšená rizikovitost trvalého pobytu** je u uchazečů se zahraničním pobytem delším než pět let, nebo s opakovanými pobyty v zahraničí. Tito lidé ztrácí kontakt se svým původním domovem a zpátky se zpravidla nevrací.

Nejvíce zájemců o kvalifikovanou práci v zahraničí pochází z Prahy, příp. jiných velkých měst ČR. Pražané a obyvatelé větších měst znají údajně lépe jazyk a jejich životní styl adaptaci v zahraničí usnadňuje. Zvýšený zájem odborníků o práci v zahraničí zaznamenaly i agentury z regionů s vyšší mírou nezaměstnanosti (např. západní Čechy, severní Morava), neboť je-li malá naděje na profesní uplatnění v místě bydliště, mladí, kvalifikovaní jedinci využívají možnosti legálního pobytu a práce v zahraničí. Nezaměstnané osoby i s vyšší úrovní vzdělání se v zahraničí zpravidla neosvědčily.

Těžiště zahraniční pracovní migrace se bude nadále přesouvat ke kvalifikované pracovní síle; růst technicky a kvalifikačně náročných oborů, zvyšující se globalizace a nepříznivý demografický vývoj podnítl potřebu mladých, vzdělaných, jazykově fundovaných odborníků.

d) Hodnocení použitých poznatkových zdrojů

12. Celoevropské veřejné portály provozované Evropskou komisí zahrnují komerční sféru, sociální a zdravotní služby a vědecké a výzkumné instituce; problematická je kvantita a kvalita zveřejňovaných údajů. Odráží se zde národní zvyklosti i rozdílné metody převodu národních klasifikačních systémů na mezinárodní systém, a to i přes snahy o evropskou standardizaci. Pochybnosti o serióznosti nabídek vyvolávaly zejména nabízené pozice v ekonomických a řídicích profesích v síti EURES. Interpretace výstupů z portálu mobility pro vědecké a výzkumné pracovníky (The Researcher's Mobility Portal) musí zohlednit krátkou historii jeho činnosti (polovina roku 2004). Portál zatím neumožňuje přesně kvantifikovat objem poptávky po „akademických“ v rámci EHS.

jazykové znalosti (dané zpravidla již pobytem v zahraničí, většinou jako au-pair), je jí cca 27 - 30 let a není zpravidla vdaná.

13. Při hodnocení agentur pro zprostředkování zaměstnání českým odborníkům v zahraničí lze konstatovat, že v době konání průzkumu bylo jejich působení značně nesourodé, nesystematické a nahodilé. Je třeba zohlednit, že licence k provozování této činnosti byla u většiny z nich vázána na datum vstupu ČR do EU (05/2005, realizace průzkumu 10/11 2005). Třebaže byl mezi oslovenými experty z hlediska know-how značný rozdíl, obecně neměla většina z nich s touto činností mnoho zkušeností. Většina agentur vycházela z poptávky konkrétního zaměstnavatele, nikoliv z všeobecné poptávky na trhu práce cílové země. Agentury spolupracují buď s partnerským subjektem v zahraničí nebo mají v cílové zemi osobní kontakty. Druhý, značně ojedinělý způsob vychází z ambicí, kvalifikace a zkušeností českého uchazeče; snaží se vyhovět požadavkům klienta a nalézt mu v zahraničí odpovídající pracovní pozici. Z dvaceti oslovených expertů uvedl pouze jeden napojení na centrální zdroje pro zprostředkování práce v cílové zemi.

5. Žádání odborníci na českém trhu práce

I tato kapitola vychází ze dvou poznatkových zdrojů, a to z informací kvantitativního a kvalitativního charakteru:

- kvantitativní zdroj informací o žádaných (poptávaných) odbornících na českém trhu práce představoval monitoring inzerce denního tisku a určených webových portálů,
- kvalitativní poznatky zajišťovalo terénní šetření agentur práce pro zprostředkování zaměstnání odborníkům na domácím trhu práce.

5.1 Charakteristika poznatkových zdrojů

1. Cílem analýzy inzerce volných pracovních míst v České republice (v médiích i na internetu) bylo seznámení se s poptávkovou stránkou domácího trhu práce ve vymezeném segmentu pracovních sil.

Identifikace sledovaných zaměstnaneckých skupin byla totožná jako u monitoringu na evropských portálech mobility – tj. podle „Klasifikace zaměstnání“ **KZAM** zaměstnanecké skupiny 1 + 2, ve třetí a čtvrté úrovni třídění.

Zdrojem poznatků byly:

- inzeráty v denním tisku,
- inzeráty na určeném webovém portálu pro zprostředkování zaměstnání,
- inzerovaná volná pracovní místa na českých úřadech práce (ÚP).

Pro monitoring tisku byly vybrány celostátní deníky: Hospodářské noviny, Mladá fronta Dnes, Lidové noviny, Právo, Zdravotnické noviny. V Hospodářských novinách se nabídky soustřeďují do přílohy Kariéra Business, v Mladé frontě Dnes je příloha Zaměstnání, ojedinělé nabídky jsou v běžné inzerci v sekci Zaměstnání. V deníku Právo se inzeráty pro VŠ vyskytovaly sporadicky, v Lidových novinách jsou zveřejňována především výběrová řízení pro akademická nebo pedagogická pracoviště, Zdravotnické noviny byly určeny jako specifické periodikum pro zdravotníky.

Z internetových zdrojů byl zvolen vyhledávaný portál www.prace.cz (společnost LMC) soustřeďující poptávku spíše soukromých firem; webové stránky www.mpsv.cz - portál služeb zaměstnanosti s nabídkou volných pracovních míst úřadů práce.

Vzhledem k předpokladu, že poptávka po zdravotnících (lékařích i zdravotních sestřích) bude v praxi realizována jinými cestami, **probíhal současně monitoring inzerovaných volných pracovních míst lékařů a zdravotních sester v deseti vybraných nemocnicích**. V úvahu přicházely všechny fakultní nemocnice v Praze, velké nemocnice ve vybraných krajských městech a nemocnice ve vybraných příhraničních oblastech s Německem a Rakouskem.

Periodicita sledování inzerce tisku a určených webových portálů probíhala v dvoutříměsíčních intervalech, sledování volných pracovních míst v nemocnicích a Zdravotnických novinách v měsíčních periodách.

Kromě speciálního monitoringu volných pracovních míst u zdravotníků proběhlo celkem 14 šetření, z toho čtyři u ÚP, pět na internetu a v denním tisku - a to vždy v prvním týdnu příslušného měsíce.

Časový harmonogram monitoringu sledovaných volných pracovních míst

zdroj	měsíc/ rok				
ÚP	X/04	XII/04	II/05	IV/05	
tisk	X/04	XII/04	II/05	IV/05	VI/05
www.prace.cz	XI/04	I/05	III/05	V/05	VI/05

2. Průzkum personálních agentur práce navazoval na analogické terénní šetření v minulém roce tentokrát s orientací na zaměstnávání (výběr a umístování) českých odborníků na domácím trhu práce. V květnu 2005 bylo osloveno dvacet agentur pro zprostředkování práce s cílem zjistit a specifikovat poptávku po vysokokvalifikované pracovní síle v ČR.

Opět se jednalo o řízené, standardizované rozhovory s představiteli vybraných agentur, podle předem vypracovaného exploračního schématu a dodržení přísné anonymity respondentů.

Výběr agentur byl sice náhodný, ale jeho důležitým kritériem byla renomovanost (prestiž) agentury a minimálně pětiletá působnost na českém trhu práce. Při výběru bylo sledováno i regionální hledisko, zejm. míra nezaměstnanosti v regionu a blízkost hranic ke starým členským státům. V šetření jsou zastoupeny jak významné mezinárodní agentury s pobočkou v ČR, tak soukromé české firmy.

Dvě třetiny dotázaných pochází z Prahy, přičemž většina nadnárodních společností se sídlem v Praze má své zastoupení i v českých regionech.

5.2 Výsledky šetření

5.2.1 Závěry kvantitativního šetření

3. Za sledované období říjen 2004 - červen 2005 bylo na základě využití výše uvedených zdrojů zaznamenáno celkem 3 130 inzerovaných volných pracovních míst pro vysokoškolsky kvalifikované odborníky.

V poptávce po kvalifikované pracovní síle se důrazně projevuje tradiční strojírenství; nepochybně se jedná o reakci na příliv pracovních příležitostí spojených se zahraničními investicemi v ČR. **Monitoring potvrdil vysokou poptávku zaměstnavatelů po odborných technických profesích - v terminologii KZAM se jedná o skupinu 214** architekti, projektanti, stavební inženýři, techničtí inženýři, konstruktéři atd. Jsou zde zahrnuti i projektanti elektrotechnických zařízení, elektroinženýři, projektanti elektronických systémů a komunikačních sítí, elektronici, chemičtí inženýři a technologové, důlní a hutní inženýři a technologové, kartografové a průzkumníci. Tato skupina je v monitoringu volných vysoko-kvalifikovaných pracovních míst nejvýznamnější; tvoří téměř třetinu (31,4 %) všech poptávaných profesí.

Druhou nejpočetnější skupinu na webových portálech a v inzerci denního tisku tvořila **poptávka po odbornících v oblasti podnikání a v příbuzných oborech. V terminologii KZAM se jedná o skupinu 241** zahrnující odborné pracovníky na úseku účetnictví, financí, rozpočtů, daní apod., dále pak odborné pracovníky na úseku zaměstnaneckých a personálních věcí a odborné pracovníky v peněžnictví a pojišťovnictví.

Pracovníci ve skupině 244 zaujímají téměř čtvrtinu (23,8 %) všech požadovaných profesí. Všechny profese mají přímou souvislost s rozvojem terciéru jako takovým (oblast služeb).

Odborní zdravotničtí a veterinární pracovníci (KZAM 222) a vědci, odborníci a inženýři v biologických a příbuzenských oborech (zahrnující např. farmaceuty - KZAM 221) tvořili v celkové poptávce 16 % a stali se tak třetí nejžádanější skupinou sledovaných profesí.

Vedoucí pracovníci TOP managementu skupina KZAM 12 a 13 (vedoucí a řídicí pracovníci velkých organizací, společností a podniků a vedoucí a ředitelé řídicí malý podnik, organizaci a společnost) zaujímají v zjištěné poptávce 14 %.

Zhruba poloviční poptávka (6,6 %) byla zjištěna u vědců a odborníků z oblasti výpočetní techniky (KZAM 213); zahrnuje projektanty a analytiky výpočetních systémů, programátory a ostatní pracovníky zabývající se výpočetní technikou s ukončeným vysokoškolským vzděláním.

Téměř stejný podíl v poptávané KPS (7,0 %) byl zaznamenán u odborných pedagogických pracovníků - KZAM 231 a 232 - vědeckopedagogičtí pracovníci a učitelé na vysokých a středních školách.

T a b u l k a 6 Struktura poptávky po KPS podle oborů – souhrnně

skupiny zaměstnání	%
vedoucí pracovníci*	14,0
vědci v přírodních vědách	1,9
odborníci (vědci) v oblasti výpočetní techniky	6,4
architekti, projektanti, stavební inženýři, techničtí inženýři aj.	31,4
odborní zdravotničtí a veterinární pracovníci	15,5
učitelé a vědeckopedagogičtí prac. na vysokých a středních školách	7,0
odborní pracovníci v oblasti podnikání** aj.	23,8

*Pozn. *manažeři, řídicí pracovníci, ředitelé a vedoucí organizací, společností a podniků*

***odb. prac. na úseku účetnictví, financí, rozpočtu, daní, odborní pracovníci na úseku zaměstnaneckých a personálních věcí, odborní pracovníci v peněžnictví a pojišťovnictví*

4. V rámci technických profesí je nejvyšší poptávka po strojních inženýrech a konstruktérech (téměř 40 %). S výrazným odstupem jsou poptáváni projektanti a stavební inženýři (18 %), třetí, nejčetněji zastoupenou skupinu představují elektroinženýři a projektanti elektrotechnických zařízení. Poptávka po ostatních odbornících byla ovlivněna regionálně, např. v Ústeckém kraji shánějí chemické inženýry, s ohledem na investice v daném kraji. Důlní, hutní inženýři, kartografové apod. jsou vyhledáváni spíše výjimečně. Poptávané profese byly žádány téměř výhradně do výroby.

Tabulka 7 Struktura poptávky po KPS v technických oborech

architekti, projektanti, stavební inženýři, techničtí inženýři, konstruktéři	%
urbanisté, architekti, projektanti měst, obcí a dopravních sítí	3,8
projektanti, stavební inženýři	17,5
projektanti elektrotechnických zařízení, elektroinženýři	11,6
projektanti telekomunikač. sítí, elektronických systémů, inženýři - elektronici	5,4
projektanti a konstruktéři strojních zařízení, strojní inženýři	38,7
chemičtí inženýři, technologové	6,6
důlní a hutní inženýři, technologové	2,3
kartografové, průzkumníci a jiné odborné PS výše uvedeného zaměření	1,5
ostatní	13,2
celkem	100,0

U **poptávaných odborníků v oblasti podnikání** jsou nejčastěji inzerována volná pracovní místa pro kvalifikované účetní, hlavní účetní, dále pro vysokoškolské odborníky z oblasti financí a daní.²²

U **zdravotnických profesí** (sledovaných na základě výše uvedených zdrojů) je 2/3 podíl všech míst určen pro lékaře a ordináře, z toho velkou část zaujímají místa pro posudkové lékaře, 14 %, tj. 66 pracovních nabídek bylo určeno pro vysokoškolské farmaceuty, magistry v lékárnách a lékárníky.²³

Tabulka 8 Struktura poptávky po KPS ve zdravotnických oborech

obor	%
vědci, odborníci a inženýři v biologických a příbuzných oborech	10,1
odborní zdravotničtí a veterinární pracovníci	
z toho:	
lékaři, ordináři	63,6
zubní lékaři	3,7
veterinární lékaři	1,2
farmaceuti, magistři v lékárně, lékárníci	13,6
hygienici, lékaři - prodejci zdrav.techniky, farmaceuti-farm.firmy	4,5
ostatní	3,3
celkem	100,0

Podrobný souhrn o struktuře sledované poptávky uvádí příloha 2.

Výsledky šetření monitoringu inzerátů volných pracovních míst ve vybraných nemocnicích

5. Vysoká poptávka po kvalifikovaných pracovních silách ve zdravotnictví je setrvalý jev. O tom svědčí i výsledky provedeného monitoringu inzerátů volných pracovních míst ve vybraných nemocnicích za září 2004 až srpen 2005 včetně (viz tabulka 1). V tomto období monitorovaná zdravotnická zařízení nabízela celkem 580 volných míst.

²² Do této skupiny byli v konečném souhrnu zařazeni i odborníci ze společenských a právních věd, ale zjištěná poptávka podle námi sledovaných zdrojů byla velmi nízká.

²³ Zdravotní sestry nebyly v tomto případě předmětem sledování. Poptávka po zdravotních sestřích byla mapována v rámci monitoringu inzerovaných volných pracovních míst ve vybraných nemocnicích.

Lékařská místa tvořila z celkového počtu 54 %.²⁴ Požadování jsou jak lékaři s vyšší specializací, tak lékaři před nebo po složení dřívější I. atestace.

Zbytek nabídky volných pracovních míst tvoří převážně střední zdravotničtí pracovníci, ať již s vyšší odbornou či VŠ specializací (23 %) nebo 20 % se středním vzděláním (i zde je použito kvalifikační členění platné před účinností zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských povoláních).

T a b u l k a 9 Počet nabízených míst v období IX.2004 - VIII.2005 (monitoring inzerovaných míst ve vybraných nemocnicích)

kategorie	počet
SŠ - zdravotní sestry, laboranti, asistenti	118
zdravotní sestry, laboranti a asistenti s pomaturitní specializací v oboru (PSS) nebo VŠ	136
lékaři s atestací I. stupně nebo před + sekundární lékaři	166
specializovaní lékaři - primáři, ordináři, lékaři s atestací II. stupně	146
farmaceuti	14
celkem	580

5.1 O reálném pohybu na trhu volných pracovních míst svědčí skutečnost, že více jak polovina (55 %) všech inzerátů bylo uveřejněno pouze po dobu 1 měsíce. Lze tedy předpokládat, že volná místa zahrnující i konkurzní řízení byla poměrně rychle obsazena. Průměrná délka trvání 1 inzerátu činila však 2,67 kalendářního měsíce a **12 % všech nabízených pracovních míst se nepodařilo obsadit ani po půl roce opakované inzerce.**

5.2 Podnětné je dále zjištění týkající se specializační skladby lékařů. V poptávce pochopitelně převažují tzv. velké obory, tj. **interna, chirurgie, ARO, gynekologie a pediatrie.**

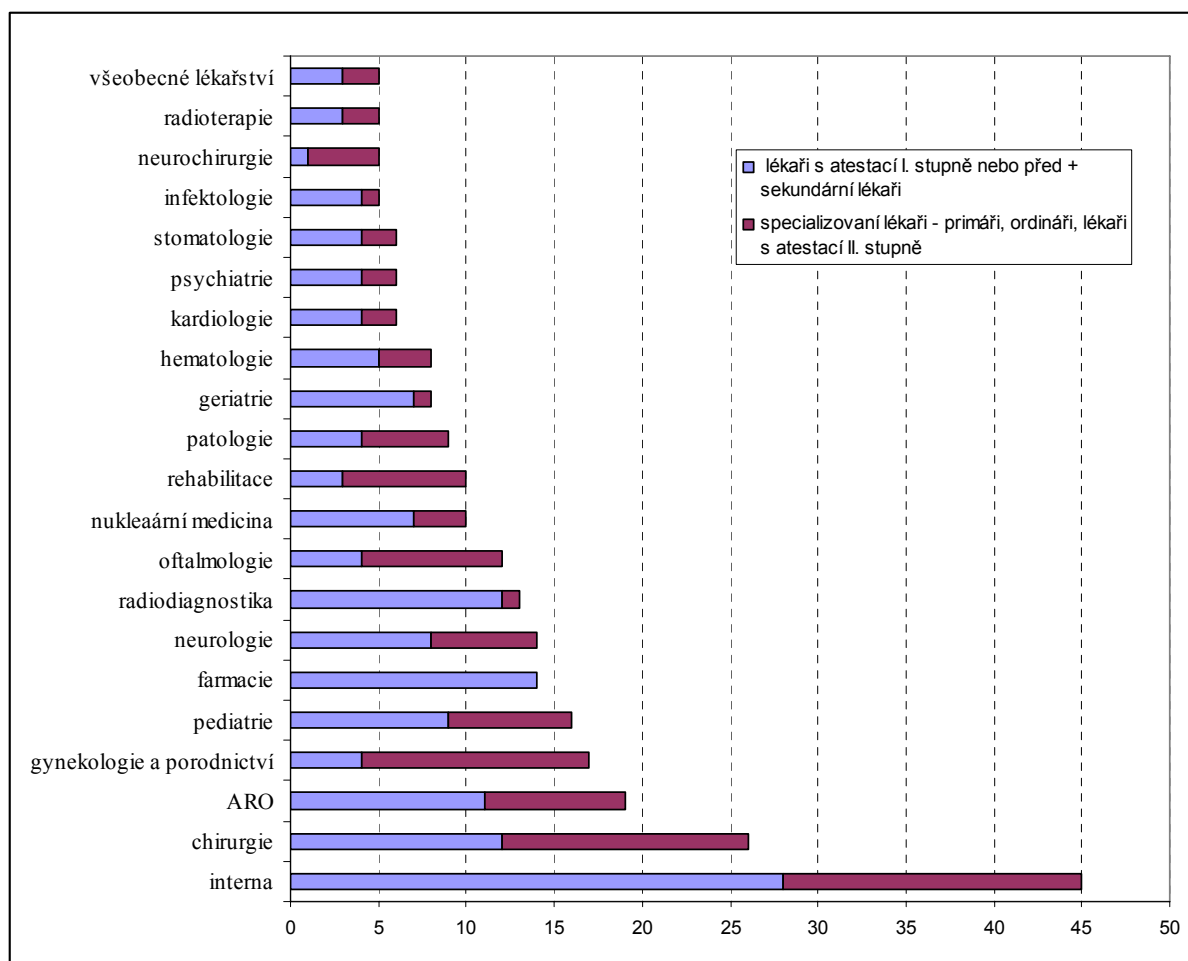
Z ostatních oborů je tradičně nejvyšší poptávka v oboru **farmacie, neurologie a radiodiagnostice** - viz graf 1.

5.3 Značnou vypovídací schopnost o problémech zdravotnických zařízení při získávání zaměstnanců s konkrétní specializací mají **údaje o průměrné délce trvání jednoho inzerátu pro vybrané specializace.** Výsledky dokládají následující skutečnosti.

Téměř šest měsíců opakování inzerátu potvrzuje chronický **nedostatek anesteziologů.** Pokud jde o **specializaci gynekologie a porodnictví,** jedná se o tzv. velký obor, jehož lékaři zpravidla upřednostňují z finančních důvodů privátní praxi a nezářidka mají v nemocnici pouze částečný úvazek, aby byli oprávněni operovat. Nemocnice se potýkají zejména s nedostatkem mladších gynekologů a porodníků, kde průměrná délka trvání inzerátu je více než 6 a půl měsíce. Získat mladší lékaře (s nižší kvalifikací) pro obor **patologie** je rovněž velmi obtížné; průměrná doba trvání jednoho inzerátu zde činí dokonce 7 měsíců. Pro získání **lékaře se specializací geriatrie** činí průměrná doba trvání inzerátu 4 měsíce, přičemž do budoucna lze očekávat výrazné zhoršení tohoto stavu. Příčina tkví v tom, že až dosud bylo možno tato místa obsazovat lékaři se specializací z interního lékařství. V současné době podle platného zákona o lékařských povoláních bude nutno tato místa obsazovat výhradně lékaři se specializací z geriatrie.

²⁴ Zdravotnická zařízení používají kvalifikační členění platná před účinností zákona č. 95/2004 Sb., o lékařských povoláních. Platná právní úprava zná již jen jednu atestaci, na úrovni dřívější II. atestace.

G r a f 1 Počty požadovaných lékařů podle specializace ve vybraných nemocnicích (období od 1. 9. 2004 do 31.8.2005 - monitoring inzerovaných volných pracovních míst)



T a b u l k a 10 Průměrná délka trvání 1 inzerátu pro vybrané specializace (určeno v měsících)

patologie	7,00
gynekologie	6,67
ARO	5,89
geriatrie	4,20
interna	2,89
RDG	2,57

5.2.2 Závěry kvalitativního šetření

a) Názory a postoje na strukturu nejžádanějších vysokokvalifikovaných pracovních míst v ČR

6. Při terénním šetření představitelů agentur pro zprostředkování práce se ukázalo, že charakter poptávky po kvalifikovaných odbornících na domácím trhu práce vyplývá jednak z rozvoje průmyslových oborů (podoborů) v ČR, jednak z konkrétní situace na trhu práce v jednotlivých lokalitách. **V poslední době sehrávají rozhodující úlohu investice v lokalitě; převážně se jedná o investice zahraniční.**

Klasickým příkladem je ŠDODA AUTO Mladá Boleslav a rozvíjející se výroba automobilky TPCA. Tito klíčoví investoři, spolu s širokým spektrem navazujících dodavatelských firem se stávají rozhodujícím impulzem pro současný rozvoj strojírenství v ČR a v podstatě určují charakter a aktuální potřebu kvalifikovaných pracovních sil na domácím trhu práce.

7. Podle oslovených expertů postrádá český trh práce **především techniky. Žádání jsou především vysokoškolsí odborníci z technologie a konstrukce - tj. absolventi strojní a elektrotechnické fakulty.** Pracovníci s uvedeným vzděláním a jazykovými předpoklady jsou vyhledáváni jednak do manažerských pozic ve výrobě (vedoucí montážní linky, vedoucí směny, vedoucí výroby, vedoucí kvality, výrobní ředitel...), jednak na pozice specialistů (strojírenský konstruktér, technolog, vývojář, specialista na řízení jakosti, odborníci na logistiku, odborníci z designu...). Zájem o tyto odborníky je značný jak ze strany domácích, tak zahraničních firem.

Potřeba technických odborníků s jazykovými předpoklady byla avizována téměř ve všech regionech ČR. Je to pochopitelné, neboť expandující strojírenství se zaměřením na automobilový průmysl má zastoupení téměř ve všech českých krajích.

Zvýšenou potřebu strojírenských odborníků hlásí i regiony v sousedství Německa a Rakouska. V českém příhraničí již nevzniká pouze jednoduchá klasická výroba, ale investoři zde začínají budovat i vlastní vývojová centra. Stále ještě panují obavy z odlivu investic dále na východ, nicméně poslední léta zadávají příčinu k určitému optimismu; zahraniční investoři se v Česku více stabilizují. To dává vzniknout naději, že výroba ze zahraničí v ČR nejen zůstane, ale bude se rozvíjet směrem k vývoji a inovacím.

Nedostatek technických odborníků s dobrou jazykovou výbavou je na českém trhu práce patrný již několik let; v poslední době se tento jev díky expanzi strojírenského průmyslu nadále prohlubuje.

8. **Na trhu práce chybí i kvalitní obchodníci (obchodní zástupci, reprezentanti).** Firmy podnikající v ČR stále postrádají kvalifikované obchodníky. Odborné zaměření požadovaných obchodníků (odbytářů) je různé a styl jejich práce vyplývá z druhu prodávaného sortimentu. Žádání jsou obchodníci interní i externí. Odbytem se už dávno nerozumí klasický prodej obchodního cestujícího s kufríkem vzorkových katalogů. Stále zřetelněji se ukazuje, že samotné komunikační schopnosti nestačí a předpokladem úspěchu jsou seriózní, odborné znalosti. Pro uchazeče to znamená propojení dvou předpokladů - odborné fundovanosti v oboru a prodejních, komunikativních dovedností.

Klasickým příkladem toho je stále poptávaná **pozice farmaceutických reprezentantů**. Jejich činnost předpokládá odborné znalosti z medicíny a dobrou komunikaci s potenciálními zákazníky. Pro tuto pozici je sice vyžadováno vysokoškolské vzdělání (studium farmacie, medicíny, přírodních věd nebo VŠCHT), ale zastávají ji s úspěchem i zkušené zdravotní sestry. Na rozdíl od dřívějších let se dnes ve většině případů žádá alespoň dvouletá praxe ve zdravotnictví. Je obecně známé, že uchazeči ze zdravotnictví do farmacie přecházejí z důvodů nízkých mezd.

Ještě před několika lety byli na pozici farmaceutických reprezentantů přijímáni téměř výhradně lékaři. Přes nadstandardní platové podmínky se lékaři na pozice farmaceutických reprezentantů shánějí dnes již špatně; po pěti letech působení ve farmacii jsou kariérní možnosti lékařů v medicíně téměř uzavřeny. **Pokud si dnes chtějí čeští lékaři vylepšit svůj příjem a přitom zůstat pracovat v medicíně, odcházejí pracovat do zahraničí.** Pro zdravotní sestry jsou naopak nabízené pozice ve farmacii lákavé, neboť jsou dobrou příležitostí k výraznému zvýšení platové, tedy i životní úrovně.

Ve vztahu k budoucnosti experti předpokládají, že práce ve farmacii nadále zůstane žádaná, perspektivní a dobře placená.

9. Evropa zahájila technologický nástup, všeobecně jsou žadani **inženýři softwarových oborů**. Potřeba kvalifikovaných odborníků v oborech informačních technologií a telekomunikací je patrná i v Česku, kde po určité stagnaci na přelomu tisíciletí zaznamenávají oba obory opět tendence rozvoje. Profese v této oblasti mají všeobecně vysoký standard a relativně dobré finanční ohodnocení.

Konkrétní poptávka je zejména po expertech ovládajících nejnovější technologie; nedostatkovi jsou úzcí specialisté i odborníci pro práci s databázemi. Průzkumem bylo zjištěno, že na českém trhu chybí především experti se schopností skloubit specifické technické znalosti s celkovým systémovým řešením a specialisté se schopností komunikovat s technikem i uživatelem.

Významnou skupinou vysoce žádaných profesí v softwarových oborech jsou **specialisté zákaznických služeb**. Problém při jejich obsazování spočívá v tom, že softwaroví specialisté jsou zpravidla introvertně zaměřeni, ale vyžadovány jsou extrovertní předpoklady se schopností komunikovat a prodávat.

V Praze je velká poptávka po vývojářích, žadani jsou databázoví vývojáři i čistě technické profese zajišťující administraci sítí a aplikaci databázových systémů. Růst poptávky po expertech v Praze byl zaznamenán v souvislosti se vznikem nadnárodních společností pro výkon zákaznických služeb v zahraničí.²⁵

10. **V šetření zaznívaly hlasy, že ekonomické profese již mají svůj boom za sebou.** Firmy, které v Česku působí, jsou již zpravidla zavedené. Ve většině případů mají již vytvořené obchodní struktury, potřeba marketingových expertů stagnuje, dochází pouze k doplňování personálních stavů. Nejčastěji žádané ekonomické pozice (pomineme-li obchodníky, kteří jsou nedílnou součástí téměř všech oborů) jsou **ekonomové do manažerských pozic v různých úrovních řízení, ekonomové aktivní ve finančních službách a daňoví poradci.**

²⁵ Klasickým příkladem je v loňském roce založená společnost DHL, která otvírala centrálu pro střední Evropu v Praze. To znamenalo přijmout cca 500 nových IT odborníků, kteří pokud nebyli k dispozici volně na trhu, byli „přetahováni“ z jiných firem a míra poptávky po zmiňovaných expertech se tím logicky několikanásobně zvýšila.

Oslovení experti předpokládají, že k oživení poptávky v oblasti finančních služeb přispívají centra s outsourcingem ekonomických procesů (opět zejména v hlavním městě). V této souvislosti jsou žádáni především absolventi ekonomických škol a dobrou znalostí světových jazyků.²⁶

b) Názory a postoje na vývoj poptávky po kvalifikovaných pracovních silách v posledních pěti letech

11. Jak již bylo naznačeno, poptávka po odbornících se v ČR posouvá od marketingu k technickým profesím a specialistům. V posledních pěti letech se mnohonásobně zvýšila potřeba inženýrských profesí. Toto přesvědčení zastává většina oslovených expertů. V dřívějších letech byl preferován marketing, průzkumy trhu a vše co souvisí se zákazníkem, současnost si však žádá především výkonné specialisty technického zaměření.²⁷

Poklesla poptávka po vysokých manažerských postech a hledají se spíše nižší manažerské pozice. Například dříve poměrně častou poptávku po finančních ředitelích dnes nahrazuje poptávka po finančních kontrolorech.²⁸ Jedním z důvodů je fakt, že **firmy musí více šetřit**. Jsou upřednostňováni kandidáti v rámci kariérního postupu ve vlastní firmě před „hotovými“ a drahými kandidáty z vnějšku.

V praxi se množí případy, kdy český manažer zahraniční firmy, který firmu v ČR prakticky vybuodoval a dostával za to patřičné finanční ocenění, náhle obdrží výpověď, neboť „vše již běží“ a pro firmu je už moc drahý (někdy i starý). Místo něho nastupuje nový, zpravidla mladší uchazeč s výrazně nižším příjmem.

Zdá se, že český trh je již nasycen ekonomy a právníky a **problém s umístěním mají absolventi různých manažerských a společenskovedních škol**.

Mění se hodnocení jazykových znalostí. Samotná znalost angličtiny na vyšší, dobře placenou pozici zdaleka nestačí. V první polovině 90. let byl uchazeč u zahraniční firmy přijat pokud měl dobré komunikativní jazykové znalosti a až následně se hledalo jeho odborné využití. Dnes je dobrá znalost angličtiny (příp. jiného požadovaného jazyka) nutným předpokladem (standardem) a uchazeč musí nabídnout něco dalšího.

Posouvá se věková hranice ideálního kandidáta z dřívějších 28 let (preferování uchazeči do 30 let) k vyšším věkovým kohortám 35 – 40, event. i nějaký rok více. Firmy v současné době dnes kladou větší váhu na praktické zkušenosti a odbornou praxi.

Čeští uchazeči se více uplatňují v managementu zahraničních firem - na pozice, které byly před pěti lety téměř výhradně obsazovány cizinci. Téměř ve všech případech se

²⁶ „Klíčovým zaměstnavatelem v Praze je např. firma Accenture, která v roce 2003 na jaře zaměstnávala 600 zaměstnanců a do října 2004 měl být jejich stav zvýšen na 1 000 osob - v pozici účetní junior se znalostí cizích jazyků. Na tuto pozici jsou ideální kandidáti absolventi středních ekonomických škol, problém je v tom, že zpravidla nemají jazykové znalosti na požadované úrovni. Firma Accenture byla nucena přijímat vysokoškoláky z humanitních oborů (např. různé jazykové mutace) s výbornými jazykovými předpoklady, avšak bez požadovaných ekonomických znalostí. V důsledku toho stoupla mnohonásobně poptávka po účetních s „jazykem“ a na pražském trhu práce zavládl v této profesi obrovský odliv“.

²⁷ „Když zahraniční firmy na českém trhu začínaly, požadovaly právníka, aby jim firmu založil, pak manažera, aby jim firmu nastartoval a řídil, poté přišli na řadu finančníci k nastavení dobrých cenových relací a následně obchodníci, kteří by vše uměli prodat. Najednou se vše obrátilo a největší poptávka je zaznamenána po středních manažerských postech a výkonných specialistech“.

²⁸ „Je malá poptávka po lidech, kteří jsou vysoko, ale zájem je o lidi, kteří jdou nahoru. Uchazeč zastávající pozici obchodního zástupce při nabídce pozice obchodního manažera nenárokuje tak vysoký plat jako současný nebo bývalý obchodní ředitel“.

jedná o vysokokvalifikované odborníky se zkušeností u zahraniční firmy nebo přímo s prací v zahraničí.

5.3 Názory a postoje na vývoj poptávky po kvalifikovaných odbornících v budoucích pěti letech

12. Dotázaní experti předpokládají, že **bude pokračovat růst poptávky po specialistech s technickým vzděláním a po středních manažerských postech**. Současně poroste význam terciárního vzdělání, které se stane nutným předpokladem pro obsazení pozic tam, kde je dnes ještě tolerováno vzdělání středoškolské (např. v oblasti obchodních reprezentantů, IT specialistů...). Zvýší se význam bakalářského studia.

Porostou požadavky na jazykovou vybavenost uchazečů. Kromě plynulé angličtiny bude do vyšších pozic z nadnárodních a zahraničních firem stále častěji vyžadována znalost druhého jazyka (němčina, španělština, francouzština, ruština ...).

Nadále bude poptávka po lidech s **jednoznačným životopisem** - určitý obor (specializaci) vystudoval - získal v něm praxi, současně v něm pracuje a liniově postupuje.

V budoucnu bude docházet k stále **většímu prolínání oborů a propojování funkcí**. Např. u pracovníků z IT bude vyžadováno základní povědomí o financích atd.

S příchodem zahraničního kapitálu je možno očekávat, že se na českém trhu práce objeví pozice z našeho pohledu nezvyklé. Např. některé japonské firmy již dnes požadují od personálního manažera nejen zabezpečení personálních otázek, ale i dodavatelských vztahů a celé oblasti hospodářské správy.

V příštích pěti letech oslovení experti předpokládají zvýšený **význam Prahy** jako střediska sdílených služeb pro určitou část Evropy, příp. jiných teritorií světa. Tento předpoklad bude ovlivněn státní politikou pobídkových programů pro zahraniční investory. V pozitivním případě otevírá možnosti zaměstnávání pro širokou paletu českých odborníků a specialistů v oblasti financí, informačních technologií, telekomunikací atd.

K zpružnění trhu práce přispěje i **vyšší využití agentur pro outsourcing odborných činností**. Jedná se o propůjčování zaměstnanců agentury k výkonu předem určených, časově omezených odborných činností (úkolů, projektů...). Outsourcing funguje zatím v České republice omezeně, především na bázi brigád u studentů, ale existují obory (např. IT, *personální* služby apod., kde by tento způsob zaměstnávání mohl být v daleko vyšší míře využíván.²⁹

Postupně se změní metodologie vyhledávání lidí do odborných pozic. Již dnes se ustupuje od tradiční novinové inzerce k inzerci na internetu, u vyšších pozic k profesionálnímu výběru prostřednictvím personálních odborníků; u špičkových pozic v zahraničních společnostech se bude prosazovat „přímé vyhledávání“ tzv. headhunting.

²⁹ „Například firma dostane zakázku na projekt v trvání 3 - 6 měsíců. Bude zvažovat, zda využije stávající pracovníky a zatíží je na 150 % až 200 % a bude riskovat jejich případný odchod (dnes častý případ) nebo zda přijme nové zaměstnance na 1/2 roku s otázkou, co s nimi dál, případně bude kontaktovat firmu, která jim potřebné odborníky na určenou dobu poskytne. Z dlouhodobého hlediska je pro ní třetí možnost nejvýhodnější řešení“.

5.4 Hodnocení použitých poznatkových zdrojů

13. Monitoring volných kvalifikovaných pracovních míst na určených webových portálech a v tiskové inzerci zahrnuje spíše komerční sféru; inzerují zde především střední a malé podniky, příp. personální agentury hledající vhodného kandidáta.

Určité problémy při zpracování vznikaly při zařazování inzerovaných volných kvalifikovaných míst do skupin zaměstnání podle statistické kvalifikace KZAM, která ne vždy odpovídala reálným požadavkům praxe. Řada firem identifikuje volná pracovní místa podle vlastních kritérií. Např. některé firmy nevymezují hledané pozice podle nároků na vzdělání uchazeče, ale spíše podle vlastností a schopností (samostatnost, kreativita, jazykové předpoklady, komunikativní schopnosti atd.).

Vzhledem k tomu, že poptávka po lékařích a kvalifikovaném zdravotním personálu byla na určených webových portálech a v denním tisku zahrnuta jen velmi omezeně, ukázalo se jako vysoce žádoucí sledovat nabízená místa pro zdravotníky přímo v nemocnicích a ve speciálním zdravotnickém tisku.

Určité omezení představuje pochopitelně délka referenčního období.

14. Terénní průzkum agentur pro zprostředkování práce potvrdil, že s příchodem zahraničního kapitálu se v ČR etablovaly filiálky renomovaných, velkých mezinárodních společností s vysokým know-how a současně zde působí řada menších českých firem se zkušenostmi se zprostředkovatelskou činností. Profesionální výběr kvalifikovaných odborníků prováděly oslovené agentury téměř výlučně pro soukromý sektor; marginální část klientely tvořily zahraniční firmy a nadnárodní korporace, zbytek pokrývaly větší české firmy zhruba nad 100 zaměstnanců.

Na trhu práce působí agentury orientované pouze na určité obory nebo odvětví, např. farmacii, informační technologie, výrobní obory ve strojírenství atd. Většina oslovených však rekrutovala odborníky podle konkrétních potřeb klientů, a to do manažerských pozic (od TOP managementu až po výkonné pozice středního a nižšího managementu) a pozic specialistů v jednotlivých oborech/odvětvích NH.

Vzhledem k mnohaletým zkušenostem se zprostředkovatelskou činností lze výpovědi oslovených expertů v oblasti komerční sféry považovat za dostatečně relevantní poznatkový zdroj.

6. Příjmová motivace odborníků k migraci za prací do zahraničí - souhrnné charakteristiky

1. Úroveň pracovních příjmů (výdělků) v zahraničí oproti mateřskému státu (ČR) je významným faktorem v komplexu motivací k migraci odborníků za prací do zahraničí; rozdíl výdělků však nemá tak dominantní pozici jako u mezistátní migrace pracovníků se střední a nižší kvalifikací a běžného, zejména manuálního profesního zaměření. Významným impulzem pro migraci je pro odborníky rovněž **získání profesních znalostí a zkušeností ve špičkových zahraničních týmech**, které je výhodné i pro budoucí pracovní pozici a rozvoj profesní kariéry po návratu do ČR.

Příjmová motivace k práci v zahraničí je (obecně i u odborníků) tím **intenzivnější, čím větší je rozdíl mezi dosahovanou úrovní pracovních příjmů** mezi zahraničím a ČR; prakticky jde o rozdíl dosahovaných výdělků (mezd). Poměr (relaci) mezi výdělkovou úrovní v zahraničí a v ČR lze charakterizovat jako **výdělkový (příjmový, mzdový) diferenciál**.

Orientačně lze charakterizovat míru a hranice příjmové motivace k migraci za prací do zahraničí tak, že:

- **velmi silný sklon k migraci** existuje v situaci, kdy úroveň výdělků (výdělkový diferenciál) je v cílovém (hostitelském) státě **několikanásobně (minimálně zhruba trojnásobně) vyšší** oproti vysílajícímu státu (recipročně je výdělková úroveň v tomto státě třetinová, resp. ještě nižší),
- **silný migrační sklon** trvá, pokud se výdělková úroveň v cílovém státě pohybuje okolo **dvojnásobku** úrovně vysílajícího státu,
- **migrace se utlumují**, pokud výdělková úroveň ve vysílajícím státě **dosahuje zhruba tří čtvrtin (75 %)** příjmové úrovně cílového státu (recipročně dosahuje výdělkový diferenciál hodnotu cca 133 % ve prospěch hostitelského státu); náklady migrace (ekonomické a osobní) pak převyšují její přínosy.

2. Věcný obsah (druh, charakter) výdělků a jejich diferenciálů závisí na podstatných rysech migrace odborníků za prací do zahraničí. Jedná se zpravidla o dočasný, několikaletý pracovní pobyt odborníků v hostitelském státě s návratem do mateřského státu (ČR) po ukončení pracovního závazku³⁰ a o nabídkový charakter migrace, který spočívá ve využití (akceptaci) nabídky zahraničního zaměstnavatele na pracovní uplatnění.

2.1 Příjmovým kritériem, které odpovídá dočasné, pobytové migraci, jsou rozdíly (diferenciály) mezi čistými reálnými paritními (mezinárodně srovnatelnými) výdělky (tj. mezi jejich reálnou kupní silou) dosahovanými v zahraničí a v ČR.

Čisté výdělky (tj. ta část celkových hrubých výdělků - mezd, která zbývá po odpočtu daně z příjmů a odvodů zaměstnanců do sociálních fondů) představují disponibilní peněžní příjmy, které mohou jejich příjemci podle vlastního suverénního rozhodnutí používat na nákup (pořízení) spotřebních výrobků a služeb, na investice a kapitálové zhodnocení; část čistých výdělků dosažených v zahraničí a zbývajících po krytí přiměřených (průměrných, odpovídajících) potřeb, ve spotřebitelských cenách hostitelského státu, **může být převedena** (přepočtem směnným kurzem mezi měnami hostitelského a mateřského státu) **do mateřského státu - ČR.**

³⁰ Dojížděková (pendlerská) migrace, tj. přeshraniční dojížděka za prací s denní nebo zpravidla nejvýše týdenní periodicitou návratu do ČR je u odborníků zcela výjimečná.

Reálné výdělků představují množství výrobků a služeb („spotřební koš“), které lze za dosažený nominální čistý výdělek nakoupit (pořídit); reálná kupní síla výdělků v každém státě závisí na poměru mezi nominální úrovní výdělků v místní národní měně a úrovní spotřebitelských cen výrobků a služeb.

Paritní, mezinárodně srovnatelná úroveň reálných výdělků je dána přepočtem nominálních čistých výdělků (vyjádřených v jednotné porovnávací měně) relativní úrovní (koeficientem) cen výdajů na konečnou spotřebu domácností k průměrné úrovni 25 států EU.³¹

2.2 Důsledkem **nabídkového charakteru migrace odborníků** je skutečnost, že úroveň nabízené (dohodnuté, resp. akceptované) mzdy (platu, výdělků) je známa před odchodem do ciziny a že tato nabídka je značně individualizovaná a diferencovaná podle konkrétních podmínek, z nichž zahraniční zaměstnavatel vychází. Rovněž výdělkové diferenciály jsou značně individuální jak z hlediska konkrétní výdělkové nabídky, tak z hlediska výdělků dosahovaného odborníkem v mateřském státě. Tyto souvislosti znamenají značné odchylky od souhrnnějších, průměrných výdělkových vztahů a budou analyzovány v etapě výzkumu v roce 2006.

3. Analýza umožňující alespoň přibližně charakterizovat souhrnnější, obecnější výdělkovou pozici odborníků a její mezinárodní porovnání je omezoována nedostatky a metodickými rozdíly v informačních bázích.

Solidní mezinárodní informační systémy o hrubých mzdách (výdělcích) se v rámci EU teprve utvářejí; jediná dostupná mezinárodní databáze jsou údaje o průměrných mzdách tříd (kategorií) zaměstnání (KZAM), které za rok 2002 zveřejnil Eurostat.³²

Metodika dalších dostupných údajů nezbytných pro transformační výpočty (sazby daní z příjmů a příspěvků zaměstnanců do sociálních fondů, relativní úroveň cen výdajů na konečnou spotřebu domácností) není plně kompatibilní s informacemi o hrubých mzdách.³³

Omezená kvalita informační báze vyúsťuje ve skutečnost, že výsledné hodnoty výdělkových diferenciálů čistých reálných paritních mezd (výdělků) jsou omezeny na rok 2002 a mají jen přibližný charakter.

4. Výdělkovou úroveň odborníků lze souhrnněji charakterizovat a mezinárodně porovnávat jako výdělků 1., 2. a 3. základní třídy KZAM; v těchto třídách se soustředí prakticky všechny skupiny odborníků (jak vysokoškolsky vzdělaných, tak specialistů se střední úrovní přípravy).

Základní informace o transformačním postupu výdělkové úrovně a diferenciálech obsahuje následující přehled:

³¹ Relativní úroveň cen výdajů na konečnou spotřebu domácností je odvozena mezinárodním srovnáváním cen v národní úrovni a měně rozsáhlého souboru výrobků a služeb. Aktuální hodnoty relativní úrovně cen států EU za roky 1999 až 2003 obsahuje Evropský porovnávací program realizovaný Eurostatem.

³² ČSÚ: Mzdová diferenciace zaměstnanců v roce 2004, Praha, 2005

³³ OECD: Taxing Wages - Les Impôts sur les Salaires 2001-2002, Paris, 2003; ČSÚ; Výsledky Evropského srovnávacího programu za roky 1999-2003; Praha, 2005

T a b u l k a 11 Porovnání výdělkové úrovně odborníků v uvedených zemích (1., 2. a 3. skupina zaměstnání KZAM)

třída, stát	hodnoty za rok 2002					
	nominální hrubý výdělek (euro)	souhrnná daňová kvóta (%)	nominální čistý výdělek (euro) ¹⁾	relativní cenová hladina (koeficient) ²⁾	reálný čistý paritní výdělek (euro) ³⁾	relace Z/ČR ⁴⁾ (ČR = 100)
a	b	c	d	e	f	g
KZAM-1						
vedoucí a řídicí prac.						
ČR	14 482	26,8	10 601	0,547	19 380	100
Německo	66 628	47,8	48 779	1,075	45 376	234
Rakousko	86 488	35,4	55 871	1,052	53 109	274
V. Británie	64 730	26,1	47 835	1,107	43 211	223
Irsko	51 664	27,3	37 560	1,224	30 636	158
KZAM-2						
vědečtí, odb. duševní prac.						
ČR	9 227	26,8	6 754	0,547	12 347	100
Německo	60 779	47,8	44 490	1,075	41 387	335
Rakousko	59 368	35,4	3 832	1,051	36 456	295
V. Británie	52 496	26,1	38 795	1,107	35 045	260
Irsko	43 068	27,3	31 310	1,224	25 580	207
KZAM-3						
technici, zdrav. a pedagog. prac.						
ČR	7 544	25,3	5 635	0,547	10 302	100
Německo	43 908	44,5	24 369	1,075	22 669	220
Rakousko	44 895	32,0	30 529	1,052	29 002	282
V. Británie	42 464	24,7	31 975	1,107	28 884	280
Irsko	36 096	21,9	28 227	1,224	23 061	224

1) Hrubý výdělek po snížení o souhrnnou daňovou kvótu (sl. c); 2) Relativní cenová hladina výdajů na konečnou spotřebu domácností dle Evropského srovnávacího programu; základem relativních cenových úrovní jednotlivých států je průměrná cenová hladina 25 členských států EU; 3) Představuje reálnou kupní sílu průměrného čistého výdělku jednotlivých států v průměrné cenové hladině EU-25 vyjádřené v euro; výpočet je dán vztahem: hodnoty sl. d/hodnoty sl. e v řádcích jednotlivých států; 4) Hodnoty sl. f vztažené k hodnotě za ČR rovné 100; věcně hodnoty představují vztahy reálné kupní síly čistých průměrných paritních výdělků jednotlivých zahraničních států vůči ČR (v cenové hladině EU-25).

Reálná kupní síla čistých paritních výdělků základních tříd 1 až 3 KZAM je (byla v roce 2002) v porovnávaných zahraničních státech zhruba 1,6 x (Irsko třída 1) až 3,3krát (Německo, třída 2) vyšší než v ČR; prakticky to znamená, že kupní síla průměrných výdělků odborníků v zahraničí přesahuje o 60 až 230 % úroveň v ČR, tj. ročně o 11 až 29 tis. (měsíčně cca o 920 až 2 420) paritních euro (v průměrné hladině cen výrobků a služeb vstupujících do spotřeby domácností za 25 členských států EU).³⁴

³⁴ V cenových hladinách jednotlivých států jsou rozdíly v paritních euro (resp. národních měnách) rozdílné. V cenové hladině ČR a paritních Kč činil rozdíl průměrných výdělků mezi ČR a porovnávaným zahraničím ročně zhruba od 189 tis. Kč (měsíčně 15,8 tis. Kč) do 490 tis. Kč (měsíčně 41 tis. Kč).

Tyto výdělkové diferenciály představují výraznou příjmovou motivaci k migraci odborníků do zahraničí; jsou (byly v roce 2002) intenzivnější než u dělníků ve zpracovatelském průmyslu, které se pohybovaly od 1,6 do 2,3.

Nejvyšší relativní úroveň reálných čistých mezd ČR vykazuje třída KZAM 1 (vedoucí a řídicí pracovníci) a nejnižší úroveň, v relaci s Německem a Rakouskem, třída KZAM 2 (vědečtí a odborní duševní pracovníci) a vůči Velké Británii a Irsku třída KZAM 3 (techničtí, zdravotní a pedagogičtí pracovníci).

Shrnutí a závěr

1. Po rozšíření EU nabývá na významu otázka odchodu vysokokvalifikovaných odborníků z nových členských zemí do států staré Evropy. Podle vyjádření evropské Komise se např. očekává, že nové členské státy přijdou o 10 % svých nejnadanějších studentů, což může vážně ohrozit potenciál jejich hospodářského růstu.

Trh práce v EU je přes naše oficiální členství v Unii pro české občany uzavřen - s výjimkou Velké Británie, Irska a Švédska, nicméně řada starých členských států nabízí zaměstnání vysokokvalifikované pracovní síle. Výsledkem toho je, že žádání odborníci z ČR mohou v bohatších státech Unie již dnes legálně pracovat a řada z nich tuto možnost využívá (např. lékaři, experti z IT...).

Pro posouzení míry rizika odchodu kvalifikovaných českých odborníků do zahraničí je nezbytné zhodnotit aktuální potřebu kvalifikovaných pracovních sil (KPS) v jejich oborové/profesionální struktuře v ČR a v migračně přitažlivých (cílových) teritoriích. První etapa řešení byla proto zaměřena na analýzu poptávkové stránky trhu práce v segmentu KPS u nás a v zahraničí (resp. ve vybraných státech EU).

2. Monitoring kvalifikovaných pracovních míst v ČR a v zahraničí přinesl tyto základní poznatky:

Výzkum prokázal, že při dnešním stavu poznání a použitelných metodologických nástrojích nelze stanovit početní stavy žádaných odborníků v ČR ani ve státech EU, ale lze tuto potřebu **specifikovat ve vztahu k její odvětvové/oborové struktuře a profesionálnímu zaměření požadovaných expertů**. Bylo zjištěno, že sledováním deficitních vysokokvalifikovaných profesí se v ČR systematicky nikdo nezabývá, pomineme-li spíše jednorázová (na přání zákazníka) realizovaná šetření soukromých on-line agentur pro zprostředkování práce. Dále existují statistiky volných pracovních míst na Úřadech práce; jejich podíl na celkových volných pracovních místech je odhadován zhruba na jednu třetinu, přičemž kvalifikovaná pracovní místa zaujímají v objemu hlášených volných pracovních míst na ÚP méně než desetinu.

2.1 Kvantitativní a kvalitativní průzkum potvrdil, že **na českém trhu práce existuje kritický nedostatek strojních inženýrů pro vývoj, technologii a konstrukci**. Děje se tak v rozporu s expandující strojírenskou výrobou, zejména automobilovým průmyslem a slibným příchodem a relativní stabilizací zahraničních investorů v ČR. V terminologii KZAM se jedná o skupinu 244 (architekti, projektanti, stavební inženýři, techničtí inženýři, konstruktéři...), přičemž strojní inženýři mají nad stavebními inženýry výraznou převahu. Potřeba technických odborníků byla zjištěna téměř ve všech regionech ČR; expandující automobilový průmysl má dnes zastoupení téměř ve všech českých krajích.

Všeobecně jsou žádáni dále **inženýři softwarových oborů, úzcí IT specialisté, specialisté zákaznických služeb** (se schopností komunikace s technikem i uživatelem) i **databázoví vývojáři**. Poptávka po strojních a elektrotechnických inženýrech, IT odbornících a odbornících z oblasti jakosti s požadovanými jazykovými znalostmi se v uplynulých pěti letech mnohonásobně zvýšila. Průzkumem bylo zjištěno, že zejména absolventi technických oborů nemají jazykové znalosti na požadované úrovni a je problém s jejich obsazováním do kvalifikovaných pozic u nadnárodních (zahraničních) firem.

Vedle inženýrských profesí jsou další značně poptávanou skupinou **experti v oblasti podnikání a příbuzných oborech** (KZAM 241). Jedná se o odborné pracovníky z úseku účetnictví, financí, rozpočtů, odborní pracovníci na úseku peněžnictví, pojišťovnictví, personálních a zaměstnavatelských věcí. Tito odborníci jsou vyhledáváni zejména u malých a středních podniků. Zde byla zaznamenána i zvýšená poptávka po interních a externích obchodnících.

U nadnárodních korporací, zahraničních firem i velkých (větších) českých firem jsou poptáváni zejména manažeři různých úrovní řízení, **výkonní specialisté** především technického zaměření, obchodní **reprezentanti a obchodní zástupci a IT specialisté**. V uplynulých pěti letech poklesla poptávka po vysokých manažerských postech (upřednostňují se vlastní kandidáti v rámci kariérního postupu) a hledají se spíše nižší manažerské pozice.

Na trhu práce došlo k posunu poptávky od ekonomických profesí (průzkum trhu, marketing atd.) **k výkonným technickým specialistům**.

Obchodní zástupci (reprezentanti) by měli mít jednak solidní, odborné znalosti a prodejní, komunikativní dovednosti. Typickým příkladem je zvýšená poptávka po reprezentantech farmaceutických firem.

Z monitoringu inzerátů volných pracovních míst ve vybraných **nemocnicích** vyplývá, že vysoká poptávka po kvalifikovaných zdravotnících je v ČR setrvalý jev. Shánějí se lékaři (s první i druhou atestací) i kvalifikované zdravotní sestry. **Nejvyšší poptávka je po lékařích z interny, chirurgie, anesteziologie, gynekologie a porodnictví a pediatrie**. Podle délky trvání inzerátů volných pracovních míst ve sledovaných nemocnicích vykazuje největší problémy s obsazením lékařů obor patologie, gynekologie a anesteziologie (ARO) - délka trvání inzerátů zhruba půl roku.

2.2 Pro zahraniční trh práce jsou vyhledávány zejména ty skupiny profesí, které umožňují jejich univerzální využití. Jsou to především:

- **lékaři, téměř všech specializací a kvalifikovaný zdravotnický personál**
z lékařů jsou požadováni zejména anesteziologové, internisté, terapeuti, pediatři, stomatologové atd.; všeobecně jsou vyhledávány zdravotní sestry s praxí (nezřídka s ukončeným terciárním vzděláním), rehabilitační pracovníci, ošetřovatelé dlouhodobě nemocných a pečovatelé o seniory,
- **experti z informačních technologií a komunikací**
vyhledávání jsou analytici, programátoři, správci sítí, vývojáři atd., paušálně se v EU uplatní téměř všichni IT odborníci se znalostí nejnovějších technologií, zkušenostmi v oboru a jazykovými předpoklady,
- **manažeři a odborníci v oblasti podnikání**
předpokladem jsou zkušenosti z managementu v zahraničí nebo v zahraniční firmě a výborné jazykové znalosti; u kandidátů jsou vítány i znalosti ruštiny a obchodní kontakty směrem na východ,
- **elektrotechnici, elektronici, strojní inženýři**
jsou vyhledáváni téměř ve všech starých členských zemích ve vztahu k rozvoji terciárního sektoru v oblasti kvalifikačně náročných služeb - informatiky, telekomunikací atd. a rozmachu strojírensky náročných oborů (zejm. automobilový průmysl)

3. Již při jednoduchém porovnání poptávkové stránky českého a evropského trhu práce je zřejmé, že v **České republice a sledovaných EU státech chybí odborníci v téměř totožné odvětvové/oborové a profesní struktuře.**

Deficit technických odborníků v ČR přiměl např. největší podnik v zemi ŠKODA AUTO k vybudování nového univerzitního areálu k pokrytí požadovaných personálních potřeb z vlastních zdrojů. České školy nadále produkují absolventy různých manažerských škol a společenskovědních oborů, kterých je na současném trhu práce nadbytek a absolventi pak těžko shánějí své uplatnění.

Propojení vzdělávacího systému s aktuálními požadavky hospodářské praxe se stává nezbytným požadavkem. Tento požadavek je o to intenzivnější, uvážíme-li, že s nedostatkem obdobně kvalifikovaných expertů se potýkají i jiné (ve vztahu k nám nesporně bohatší) evropské státy, např. SRN, Velká Británie, Irsko atd. a nedostatek odborníků požadovaných profesí se snaží alespoň částečně eliminovat jejich imigrací ze zahraničí, nyní především z nových států EU.

V případě, že některé skupiny již dnes nedostatkových expertů odejdou z ČR za lukrativní příjmovou a kariérní nabídkou do zahraničí - budou se zjištěné rozpory mezi nabídkou a poptávkou na českém trhu práce nadále prohlubovat. V konečných důsledcích mohou znamenat zhoršení podmínek pro podnikání a stát se brzdou vývoje domácí ekonomiky.

4. Vyspělé evropské státy si dnes již uvědomují, že jejich další ekonomický růst by mohl limitovat národní pracovní potenciál. Kromě trhem požadované podpory domácí inteligence se snaží do země přilákat odborníky ze zahraničí; ti mají „přes uzavřené hranice“ do země usnadněný přístup.

Při analýze evropských migračních nabídkových programů pro KPS ze zahraničí zjišťujeme, že přes dílčí odlišnosti platí při jejich koncepci dva základní předpoklady:

- přijaté programy vycházejí z nabídky a poptávky na místním trhu práce,
- zahraniční odborníci jsou rekrutováni do předem určených oborů a pevně stanovených profesí.

Státy pravidelně monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce v segmentu vysokokvalifikované pracovní síly a na základě bilance mezi nabídkou a poptávkou určují vysokokvalifikované obory/profese, které jsou v dané době v zemi nejvíce požadovány. Z hlediska budoucnosti vycházejí z prognózy zaměstnanosti v oborové struktuře (v SRN provádějí např. oborové profesní svazy).

Při zjištěném personálním deficitu v určitém oboru/ profesi usilují o:

- **maximální podporu žádaných domácích odborníků**
Sledováním zájmu o studium na vysokých školách technického zaměření a v IT oborech, podporou medializace perspektivnosti těchto oborů u studentů SŠ, rodičů, pedagogů, výchovných poradců i široké veřejnosti, sledováním počtu současných a budoucích absolventů požadovaných kvalifikací ve vztahu k demografickému vývoji země atd.,
- **nábor žádaných odborníků ze zahraničí**
Aktivity jsou zaměřeny na zkušené odborníky, ale i zahraniční studenty požadovaných oborů. Nabídkové programy pro zahraniční KPS jsou koncipovány ve vztahu k vývoji trhu práce; zahrnují zpravidla kratší časové období, s možností dalšího prodloužení pobytu v zemi. Např. zahraničním studentům je ponechána možnost jednoročního pobytu v zemi i po absolvování studia v hostitelském státě atd.

O integraci kvalifikovaných odborníků ze zahraničí usiluje i ČR, která od roku 2003 realizuje tzv. pilotní projekt „Aktivní výběr kvalifikovaných pracovníků“. Projekt je prvním krokem k vytváření budoucí imigrační politiky ČR. Jde bezesporu o významnou iniciativu; jeho slabinou je zatím malý počet účastníků (vybraných zájemců), který zdaleka nepokrývá stanovené kvóty. Jeho koncepce vychází především z národní příslušnosti uchazečů; nejsou zde specifikovány požadované obory, profese, popř. další profesní charakteristiky. Bylo by vhodné zvážit možnosti rozšíření (modifikaci) projektu ve vztahu k aktuálním potřebám českého trhu práce v kvalifikačně náročných oborech, které se potýkají s nedostatkem domácích odborníků.

Příloha 1

Analýza vzdělanostní struktury české pracovní síly s důrazem na terciární úroveň vzdělání

1. Mezinárodní srovnání vzdělanostní úrovně české pracovní síly

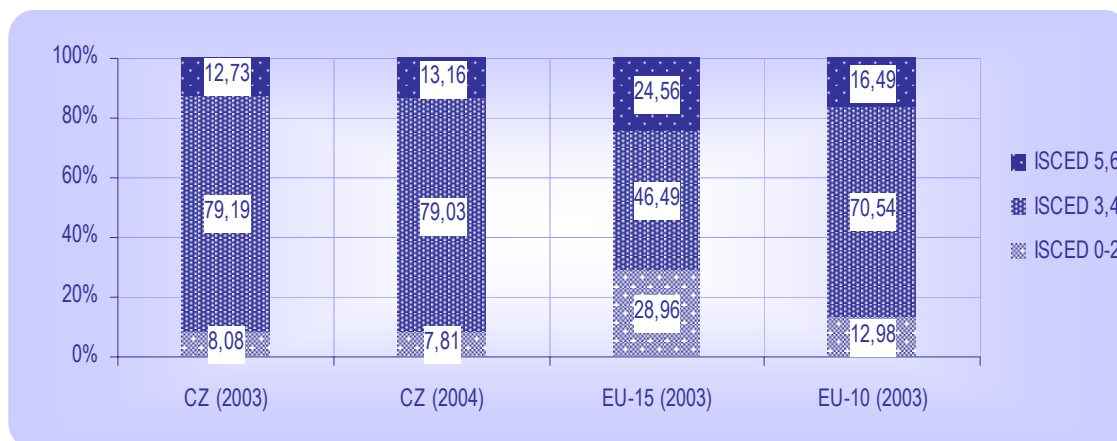
Současná vzdělanostní úroveň pracovních sil v České republice je charakteristická velmi vysokým podílem osob se středním vzděláním.³⁵ V roce 2004 dosahoval jejich podíl na celkovém počtu ekonomicky aktivní populace téměř 80 %. Ostatní kvalifikační stupně jsou zastoupeny pouze nízkými podíly.

Osob, které dosáhly pouze **základního vzdělání** nebo ani toto vzdělání nedokončily, **tvorilo v souhrnu pracovních sil v ČR v roce 2004 pouze 7,8 %**. To je velmi příznivá charakteristika české ekonomicky aktivní populace. Česká republika se tím odlišuje od všech zemí EU, zejména od starých členských zemí. V rámci EU-15 zaujímaly osoby s nejnižší kvalifikací 28,7 %, což je o 20,9 p.b. nad úrovní tohoto podílu v ČR. Nové členské země mají kvalifikační strukturu podobnější České republice, avšak i v těchto zemích je v průměru podíl nízkokvalifikovaných 12,7 %, což je o 4,9 p.b. více než v ČR.

Podíl osob, které mají **střední vzdělání je v ČR nejvyšší v Evropě a v roce 2004 se pohyboval na 79,2 %**. Průměr starých členských zemí dosahoval v roce 2003 46,5 %, což je o 32,7 p.b. méně než v ČR v tomto roce. V nových členských státech je rovněž těžiště vzdělanostní struktury pracovních sil výrazněji posunuto směrem ke středním kvalifikacím (jejich podíl dosahuje 70,5 %), avšak ne v takové míře jako v ČR (o 8,7 p.b. méně).

³⁵ Aby bylo možno provést srovnávací analýzu struktury pracovních sil, byla zvolena data Eurostatu a data "Výběrového šetření pracovních sil", které je založeno na jednotné metodice Eurostatu užívané ve všech členských zemích EU. Pouze v ojedinělých případech, kdy chyběly hodnoty v některých časových řadách Eurostatu, bylo využito jiných databází, které mají shodnou metodologii s Eurostatem, např. OECD. Údaje za ČR z roku 2004 jsou vypočteny a doplněny z dat "Výběrového šetření pracovních sil ČSÚ", které je po metodologické stránce totožné s LFS (je jeho součástí). Zdrojem pro popis vývoje terciárního vzdělávání a jeho analýzu u nás byla Vývojová ročenka školství v České republice 1995/96 - 2004/05, kterou vydal Ústav pro informace ve vzdělávání v Praze roku 2005.

Graf 1 Vzdělanostní struktura ekonomicky aktivního obyvatelstva v ČR, EU-15 a EU-10 v roce 2003 (ČR v roce 2004)



Zdroj: ČSÚ - VŠPS 2004, Eurostat - New Cronos, Structural indicators, 2005.

Díky vysokému podílu středního vzdělání Česká republika již v současné době v podstatě naplňuje Lisabonský cíl stanovený Evropskou komisí pro rok 2010. Podle této referenční hodnoty vztahující se ke kvalitě evropské populace má mít alespoň 80 % obyvatelstva ve věku 25-64 let ukončené alespoň sekundární vzdělání (tj. střední a vyšší). V České republice činil tento podíl 89 %³⁶ a platí zde, že nízký podíl vysokoškolského vzdělání je v rámci této charakteristiky vyvážen vysokým podílem vzdělání středního. Přestože se tento cíl týká úrovně vzdělání celého obyvatelstva příslušné věkové skupiny, lze obdobné hodnocení vztáhnout i na úroveň vzdělání pracovních sil.

Pracovní síla **nejvyšší kvalifikace** je v České republice zastoupena velmi nízkým podílem. **V roce 2004 dosáhl její podíl pouze 13,2 %**, což je téměř polovina ve srovnání s EU-15, kde podíl osob s terciárním vzděláním dosáhl (rok 2003) 24,6 %. Dokonce i nové členské země, jejichž ekonomická úroveň vesměs zaostává za Českou republikou, mají v průměru podíl vysokokvalifikované pracovní síly 16,5 %, což je o 3,8 p.b. více než v ČR.

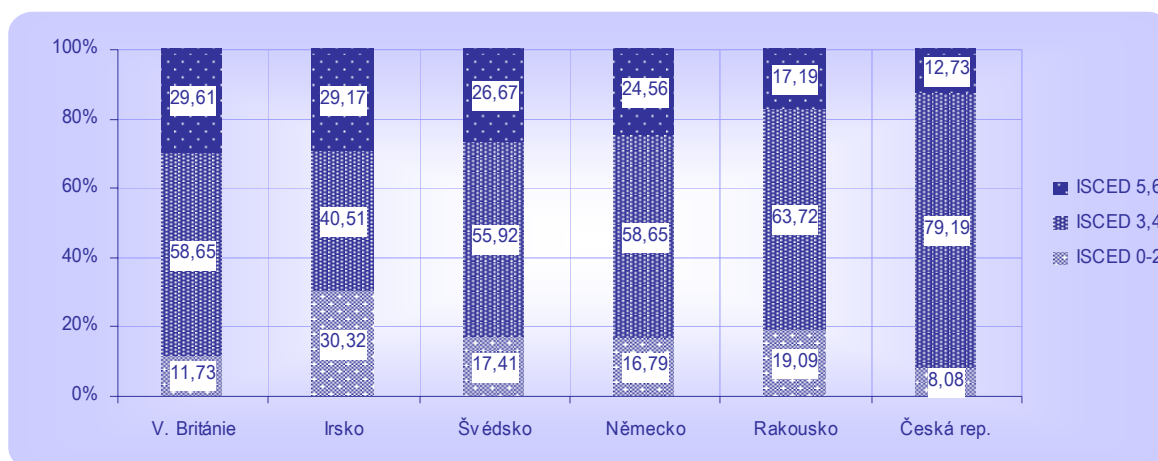
³⁶ rok 2004, Eurostat, databáze New Cronos,

2. Zastoupení terciárních kvalifikací v pracovní síle ČR a vybraných zemí EU

Podíl vysokokvalifikované pracovní síly je v České republice na úrovni, která je jedna z nejnižších v Evropě. Je o téměř 12 p.b. nižší, než je průměrný podíl dosahovaný starými členskými zeměmi a je dokonce nižší, než je průměr v nových členských zemích. Úroveň vzdělání pracovních sil neodpovídá ekonomické úrovni a struktuře ekonomiky. Rozdíl není pouze v tom, že v české ekonomice jsou méně kvalifikované činnosti zastoupeny ve větší míře, než by mělo odpovídat ekonomické struktuře na dané úrovni HDP. Jak vyplývá z jiných analýz,³⁷ projevuje se nedostatek pracovních sil s terciárním vzděláním i v tom, že kvalifikačně nejnáročnější profese v kategorii KZAM 1, 2 a 3 jsou vykonávány pracovníky s nedostatečnou kvalifikací. Mezi vedoucími pracovníky (KZAM 1) je vysokoškolsky vzdělaný pouze každý třetí, mezi technickými, zdravotnickými a pedagogickými pracovníky (KZAM 3) pouze každý šestý. Ve skupině vědeckých a odborných duševních pracovníků (KZAM 2) tvoří osoby s terciárním vzděláním cca dvě třetiny.

Ze starých členských zemí, které s ČR sousedí nebo nám otevřely svůj pracovní trh, je nejvyšší podíl osob s terciárním vzděláním ve Velké Británii, Irsku a Švédsku, u nichž se pohybuje mezi 26,7 % a 29,6%. V Německu dosahuje podíl zhruba čtvrtiny. Kromě Rakouska patří tyto státy mezi evropské země s nadprůměrným podílem terciárně vzdělané pracovní síly. Jejich kvalifikační struktura je celkově posunutá směrem k vyšším úrovním. V pracovní síle těchto zemí je s výjimkou Irska rovněž i silné zastoupení osob se středním vzděláním na úkor základního vzdělání.

G r a f 2 Vzdělanostní struktura v ČR a vybraných starých členských zemích EU, rok 2003



Zdroj: ČSÚ - VŠPS 2004, Eurostat - New Cronos, Structural indicators, 2005.

Pozn.: Státy jsou zde uspořádány podle sestupujícího podílu ISCED 5,6.

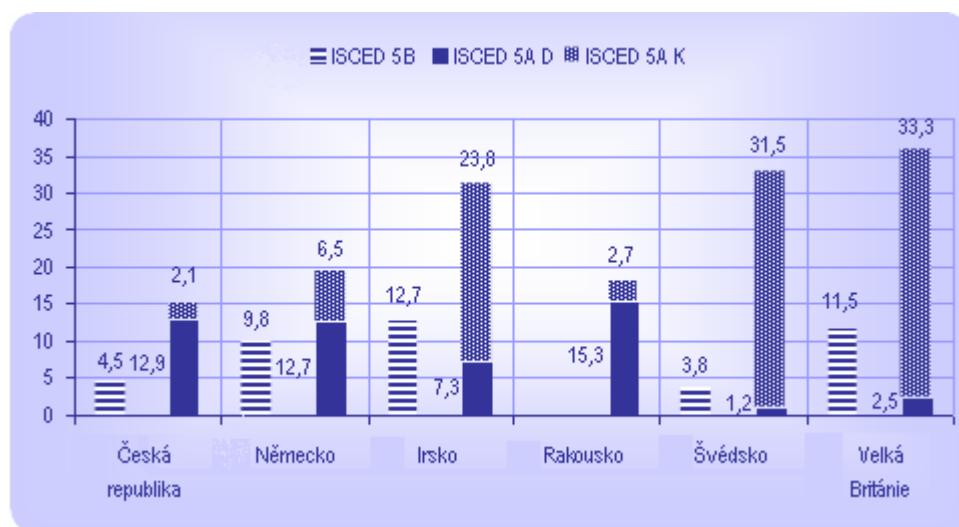
Při posuzování rozdílů mezi zeměmi v zastoupení terciárně vzdělaných osob v souboru pracovních sil je třeba brát ohled také na vnitřní strukturu vzdělávacích programů, kterými tito lidé prošli, zejména pokud se týče jejich délky a zaměření. Struktura studujících v různě dlouhých terciárních programech se velmi liší mezi jednotlivými zeměmi. Ve většině starých členských zemí EU došlo k vnitřní diferenciaci terciárního studia mnohem dříve než u nás. Velký podíl absolventů s terciárním vzděláním v těchto zemích, na rozdíl od ČR,

³⁷ Analýza kvalifikačně náročných skupin profesí - interní podkladový materiál NOZV

vystudovalo kratší programy. Z následujícího grafu je zřejmé, že terciárního vzdělání dosahují u nás mladí lidé většinou v rámci delších, tj. 5 až 6letých magisterských programů. Míra účasti v těchto programech je srovnatelná s Německem a Rakouskem a je dokonce vyšší než v Irsku, Velké Británii a Švédsku, kde jednoznačně převládají kratší programy, většinou na bakalářské úrovni.

V České republice dochází v současné době také k rychlému rozvoji tříletého bakalářského studia na vysokých školách a dvou a půlletých programů vyšších odborných škol (ISCED 5B), ovšem historie tohoto vývoje je zatím krátká. Jak je vidět z následujícího grafu, rozsah kratších forem studia nedosahoval do roku 2002 zdaleka takové míry jako v jiných zemích. Míra studia v programech ISCED 5B byla zhruba poloviční než v Německu, Velké Británii a Irsku. Míra studia bakalářských oborů byla u nás až desetkrát nižší než v těchto zemích. Současný rozvoj bakalářského studia v České republice je popsán v následující kapitole.

G r a f 3 Podíl absolventů terciárního stupně vzdělávání ke skupině obyvatelstva ve věku typickém pro ukončování daného typu terciárního vzdělávání (rok 2002, v %)



Zdroj: *Education at a Glance. OECD Indicators 2004. Paris, OECD. 2004. str. 69*

Poznámky: Rakousko - údaj o podílu absolventů studia typu ISCED 5B není k dispozici

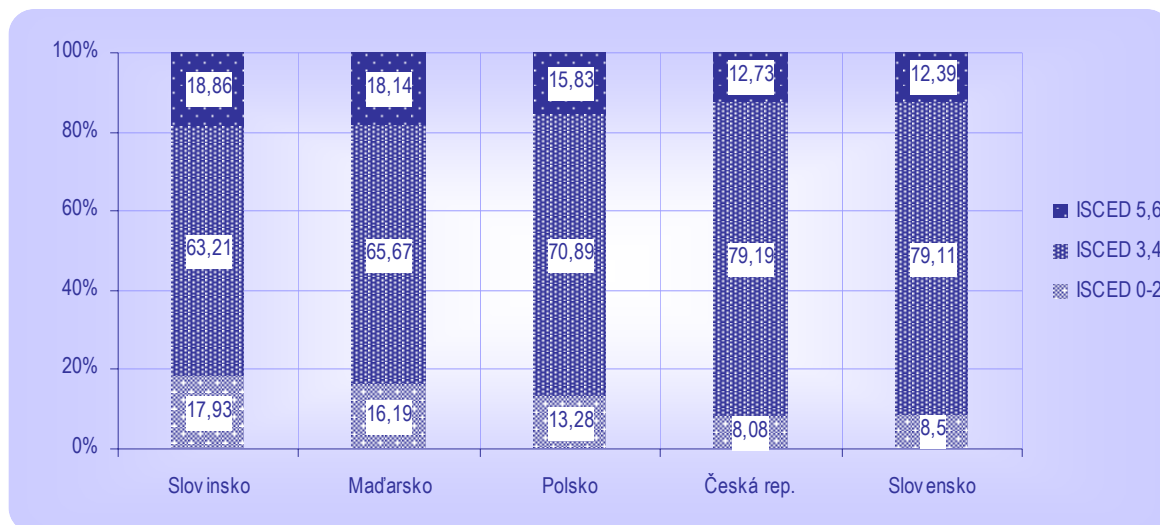
ISCED 5A (D) - „delší“ - vzdělávací programy v délce 5-6 let (u nás magisterské studium)

ISCED 5A (K) - „kratší“ - vzdělávací programy v délce od 1 do 3 let (u nás bakalářské studium)

Pro většinu vyspělých evropských zemí je charakteristické, že roste účast mládeže právě v těchto kratších vzdělávacích programech na úrovni ISCED 5A (bakalářských) nebo prakticky zaměřených programů na úrovni ISCED 5B. Tento trend odpovídá poptávce po kvalifikovaných pracovnících na evropském trhu a Česká republika se mu, byť opožděně, přizpůsobuje.

Vzdělanostní struktura pracovních sil v **nových členských zemích** se od České republiky neodlišuje tak výrazně jako v případě starých členských zemí. Avšak i ve srovnání s těmito zeměmi je zastoupení osob s terciárním vzděláním v ČR nízké. Pomineme-li Slovensko, jehož kvalifikační úroveň je téměř shodná s českou, dosahují tyto země o čtvrtinu až polovinu vyšší podíl osob s terciárním vzděláním. V roce 2003 byl tento podíl v Polsku o 3,1 p.b. vyšší než v ČR, v případě Maďarska to bylo o 5,4 p.b. a v případě Slovinska o 6,2 p.b.. Tyto dva posledně jmenované státy vykazují vzdělanostní strukturu pracovních sil velmi blízkou charakteristikám Rakouska.

Graf 4 Vzdělanostní struktura ekonomicky aktivního obyvatelstva v ČR a vybraných nových členských zemích EU, rok 2003



Zdroj: ČSÚ - VŠPS 2004, Eurostat - New Cronos, Structural indicators, 2005

Pozn.: Státy jsou zde uspořádány podle sestupujícího podílu ISCED 5,6

Poptávka po pracovnících nejvyšších kvalifikací rostla ve vybraných starých členských zemích v minulém období (1998 - 2003) většinou stejným nebo podstatně rychlejším tempem než celková poptávka po pracovní síle. K rychlejšímu růstu zaměstnanosti docházelo u některých zemí i v rámci nízkokvalifikovaných profesí. Vyplyvá to z analýzy publikované Evropskou komisí³⁸. Pokud v těchto zemích bude pokračovat růst zaměstnanosti, může dojít k nasávání špičkových a nízkých kvalifikací ze zahraničí.

³⁸ Employment in Europe 2004, European Commission, DG for Employment and Social Affairs, str. 111

3. Analýza vývoje terciárního vzdělávání v ČR a výhled do roku 2009

Vysokoškolské vzdělávání prochází v České republice rozvojem, který se v posledních dvou letech dramaticky zrychlil. Je to bezesporu zásluhou **intenzivního zavádění bakalářských programů na vysokých školách v posledních dvou letech**. Počet zapsaných k bakalářskému studiu na veřejných vysokých školách teprve ve školním roce 2003/2004 přesáhl počet zapsaných ke studiu magisterskému a v následujícím roce 2004/2005 byl na těchto školách počet zapsaných bakalářů 51 193 a zapsaných k magisterskému studiu jen 15 910.

Na vysoké školy se hlásí stále více uchazečů. Ve školním roce 1998/1999 se hlásilo na vysoké školy do prezenčního studia 94 tisíc studentů a ve školním roce 2003/2004 se hlásilo 117,5 tis. uchazečů. Mezitím došlo i k poklesu, který je přičítán k prodloužení povinné školní docházky, kdy v roce 2000/2001 neopouštěli střední školy s maturitou prakticky žádní absolventi, s výjimkou víceletých gymnázií.

Roste počet přijatých se státním občanstvím ČR k bakalářskému a magisterskému studiu. Průměrné tempo růstu mezi školním rokem 1999/2000 a školním rokem 2004/2005 bylo 3,14 %. Mezi školními roky 2002/2003 a 2004/2005 bylo už průměrné tempo růstu počtu těchto studentů rovno 9,5 %. I kdyby se v následujících letech tento nárůst zastavil, dává předpoklad k nárůstu počtu absolventů ve střednědobé perspektivě tří až pěti let.

Počet absolventů vysokých škol rostl rovněž a zvyšovalo se i tempo tohoto růstu. Celkový počet absolventů v roce 2004 přesáhl o 40 % počet absolventů v roce 1999. Průměrné tempo růstu za toto období bylo 7 % ročně, v posledních dvou letech už 12,7 %. Vzhledem k tomu, že v roce 2007 budou absolvovat bakaláři z prvních masivních ročníků společně s magistry, bude toto tempo výrazně překonáno.

Předpokládáme-li, že velikost ekonomicky aktivní populace v následujících letech neporoste a průměrné tempo počtu terciárně vzdělaných bude 4,8 % (hodnota za poslední dva roky), bude v roce 2009 v populaci ekonomicky aktivních cca 16,7 % terciárně vzdělaných osob, v absolutním vyjádření cca 860 tisíc osob. Touto hodnotou bychom překročili úroveň terciárního vzdělání v Maďarsku (16,2 %) a přiblížili se hodnotám Rakouska (17,2 %) a Slovinska (18,9 %) z roku 2003.

Příloha 2

Struktura poptávky po inzerovaných KPM místech na českém trhu práce – souhrnně (monitoring tisku a určených webových portálů)

skupiny zaměstnání	podíly
TOP management a vedoucí pracovníci	14,0
Vědci a odborníci ve fyzikálních, chemických a příbuzných oborech, v oblasti matematiky, statistiky a v příbuzných oborech	1,9
Vědci a odborníci v oblasti výpočetní techniky	6,4
Architekti, projektanti, stavební inženýři, techničtí inženýři, konstruktéři ...	31,4
z toho:	
Urbanisté, architekti, projektanti měst, obcí a dopravních sítí	3,8
Projektanti, stavební inženýři	17,5
Projektanti elektrotechnických zařízení, elektroinženýři	11,6
Projektanti telekomunikačních sítí, elektronických systémů, inženýři – elektronici	5,4
Projektanti a konstruktéři strojních zařízení, strojní inženýři	38,7
Chemičtí inženýři, technologové	6,0
Důlní a hutní inženýři, technologové	2,3
Kartografové, průzkumníci a jiní odborné PS výše uvedeného zaměření	1,5
ostatní	13,2
Odborní zdravotničtí a veterinární pracovníci	15,5
z toho:	
Lékaři, ordináři	63,6
Zubní lékaři	3,7
Veterinární lékaři	1,2
Farmaceuti, magistři v lékárně, lékárníci	13,6
Hygienici, lékaři - prodejce zdrav. techniky, farmaceuti-farm.firmy	4,5
Vědci, odborníci a inženýři v biologických a příbuzných oborech	10,1
ostatní	3,3
Vědeckopedagogičtí pracovníci a učitelé na VŠ, učitelé SŠ, ostatní	7,0
Vědci a odborní duševní pracovníci v oblasti podnikání a v příbuzných oborech (odbor. prac. účetnictví, finance, rozpočty, daně, personalistika, peněžnictví a pojišťovnictví	23,8
celkem	100,0

Literatura

a) podkladové studie k výzkumnému projektu

Fischlová, D., Bruthansová, D., Pechanová, M., Švehlová, K., Malá, V., Severová, S.: Monitoring volných kvalifikovaných pracovních míst v tisku, na určených webových portálech a vybraných českých nemocnicích; Praha, VÚPSV 2005

Michalička L., Czesaná, V., a kol.: Analýza vzdělanostní úrovně české populace v relaci k EU a jejím vybraným státům; Praha, VÚPSV, 2005

Ujházy, K.: Souvislosti sblížení ekonomické a příjmové (mzdové) úrovně ČR, Německa, Rakouska, V. Británie, Irsko a migrace odborníků za prací do zahraničí (souhrnné charakteristiky); Praha, VÚPSV 2005

Vavrečková, J., Fischlová, D., Lukeš, M.: Sekundární analýzy problematiky BRAIN DRAIN a s tím související skutečnosti; Praha, VÚPSV 2005

Vavrečková, J., Gazdagova M.: Poptávka po kvalifikovaných odbornících v České republice (kvalitativní průzkum řízených rozhovorů s představiteli soukromých zprostředkovatelen práce), VÚPSV, 2005

Vavrečková, J., Gazdagova, M.: Poptávka po českých kvalifikovaných odbornících v zahraničí (kvalitativní průzkum řízených rozhovorů s představiteli soukromých zprostředkovatelen práce); Praha, VÚPSV, 2005

Vavrečková, J., Horová, L.: Možnosti zaměstnávání pro české občany ve vybraných státech EU a nabídkové programy pro získání zahraniční kvalifikované pracovní síly; Praha, VÚPSV 2005

Vlach, J.: Poptávka po kvalifikovaných pracovních silách v evropských sítích mobility EURES a ERA-MORE; Praha, VÚPSV, 2005

b) ostatní použitá literatura

Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků; Interní materiál MPSV

Analýza kvalifikačně náročných skupin profesí - interní podkladový materiál NOZV

Education at a Glance. OECD Indicators 2004. Paris, OECD, 2004

Employment in Europe 2004, European Commission, DG for Employment and Social Affairs

Eurostat - New Cronos, Structural indicators; 2005

Mzdová diferenciacie zaměstnanců v roce 2004; ČSÚ 2005

Taxing Wages - Les Impôts sur les Salaires 2001-2002, OECD Paris, 2003

The Researcher's Mobility Portal

Trends in International Migration; OECD 2001

Vavrečková, J.: Migrační potenciál českého obyvatelstva v procesu evropské integrace; Praha, VÚPSV 2003

Výběrové šetření pracovních sil v roce 2004; ČSÚ 2005

Výsledky Evropského srovnávacího programu za roky 1999-2003; ČSÚ, 2005

Vývojová ročenka školství v České republice 1995/96 - 2004/05; Praha, Ústav pro informace ve vzdělávání 2005

Prameny z internetu

http://www.spcr.cz/cz/ri/8_2003w/cebre0308.htm

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

<http://www.jobpilot.cz/content/service/jobjournal/aktuality/tema.html>

http://www.projectsyndicate.org/commentaries/commentary_text.php4?id=1027&lang=6&m=series

http://www.projectsyndicate.org/commentaries/commentary_text.php4?id=1027&lang=6&m=series

http://www.nvf.cz/rozvoj_lz/cz/dokumenty/3_1.doc

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

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

http://www.workpermit.com/uk/highly_skilled_migrant_program.htm

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

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

<http://www.jobpilot.de>

<http://www.jobpilot.at>

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

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

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

<http://portal.mpsv.cz>

<http://europe.eu.int/eures>

<http://www.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs2/migrationpolicies.pdf>

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