

Migrácia ako náhrada nedostatkových pracovníkov

Bakalárska práca

Vedúci práce:

Ing. Marek Litzman

Tomáš Pompa

Brno 2017

Pod'akovať sa za ochotu, trpezlivosť a všetkú pomoc chcem najmä vedúcemu tejto práce pánovi Ing. Marekovi Litzmanovi.

Čestné prehlásenie

Prehlasujem, že som prácu: **Migrácia ako náhrada nedostatkových pracovníkov** vypracoval samostatne a všetky použité pramene a informácie sú uvedené v zozname použitej literatúry. Súhlasím, aby moja práca bola zverejnená v súlade s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách v znení neskorších predpisov a v súlade s platnou *Směrnici o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Som si vedomý, že sa na moju prácu vzťahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brne má právo na uzatvorenie licenčnej zmluvy a použitie tejto práce ako školského diela podľa § 60 odst. 1 autorského zákona.

Ďalej sa zaväzujem, že pred spísaním licenčnej zmluvy o využití diela inou osobou (subjektom) si vyžiadam písomné stanovisko univerzity o tom, že predmetná licenčná zmluva nie je v rozpore s oprávnenými záujmami univerzity, a zaväzujem si uhradiť prípadný príspevok na úhradu nákladov spojených so vznikom diela, a to až do ich skutočnej výšky.

V Brne dňa 2. januára 2017

Abstract

POMPA, T., *Migration as a substitute for shortage workers*. Bachelor thesis. Brno: Mendel University in Brno, 2016.

The bachelor thesis deals with migration as a substitute for shortage workers. I also deal with the possibility for skilled migrants and their integration into the labor market in terms of short and long term impacts. The first part deals with the objective and subjective barriers to employment for workers from the EU and from countries which are not EU members. I highlight the current valid regulation of the Act on Residence of foreigners in the Czech Republic. The practical part focuses on the analysis of job vacancies and employment of foreigners. At the end are recommendations for resolving the shortage of labor in oversized public sectors.

Keywords

migration, job vacancy, employment, foreign workers, mismatch index, employee card, blue card, asylum, labor code

Abstrakt

POMPA, T., *Migrácia ako náhrada nedostatkových pracovníkov*. Bakalárska práca. Brno: Mendelova univerzita v Brne, 2016.

Bakalárska práca sa zaoberá náhradou nedostatkových pracovníkov v oblastiach trpiacich ich nedostatkom. Zároveň sa zaoberám možnosťami pre kvalifikovaných migrantov a ich začleňovaním na trh práce z hľadiska krátkodobých a dlhodobých dopadov. V prvej časti sa zaoberám objektívnymi a subjektívnymi prekážkami zamestnávania pracovníkov z EÚ a z tretích krajín. Poukazujem na súčasnú platnú úpravu zákona o pobyte cudzincov na území Českej republiky. Praktická časť je zameraná na analýzu voľných pracovných miest a zamestnanosti cudzincov. V závere sú vyslovené príslušné odporúčania, ktoré by mali napomôcť k riešeniu nedostatkových pracovných síl v poddimenzovaných odvetviach.

Kľúčové slová

Migrácia, voľné pracovné miesto, zamestnanosť, zahraničný pracovník, mismatch index, zamestnanecká karta, modrá karta, azyl, zákonník práce

Obsah

1	Úvod, cieľ a metodika práce	11
1.1	Úvod.....	11
1.2	Cieľ práce.....	12
1.3	Metodika práce.....	12
2	Literárna rešerš	14
2.1	Ekonomická integrácia prostredníctvom migrácie.....	14
2.2	Charakteristika práce migrantov	15
2.3	Charakteristika podnikania migrantov.....	19
2.4	Náklady a výnosy ľudskej migrácie.....	20
2.5	Zamestnanecké možnosti pre kvalifikovaných migrujúcich zamestnancov	22
2.5.1	Kvalifikovaní migranti: nevýhody a nedorozumenia	22
2.5.2	Makro-úroveň.....	23
2.5.3	Mezo-úroveň	25
2.5.4	Mikro-úroveň.....	26
2.6	Zamestnanie cudzincov na území Českej republiky	27
3	Vývoj zamestnanosti migrantov v Českej republike	28
4	Analýza pracovného trhu súvisiaca s cudzincami v Českej republike	31
4.1	Medziročné zmeny zamestnanosti cudzincov a voľných pracovných miest v Českej republike a korelácia hodnôt.....	31
4.2	Mismatch index.....	33
5	Výsledky analýzy	36
6	Záver	38
7	Literatúra	40
8	Zoznam obrázkov	46
9	Zoznam tabuliek	47

A Grafy**49**

1 Úvod, cieľ a metodika práce

1.1 Úvod

Migráciou označujeme proces, kedy jednotlivci i celé skupiny ľudí z rôznych dôvodov opúšťajú svoje domovy. Súčasná mobilita ľudí je vyššia ako kedykoľvek predtým v novodobej histórii a naďalej prudko stúpa, čím sa stáva jednou z určujúcich otázok 21. storočia. Z viac ako 200 štátov sveta takmer všetky predstavujú zdrojové, tranzitné alebo cieľové regióny pre migrantov (Divinský, 2009).

Preto téma migrácie obyvateľstva je jednou z hlavných tém nielen súčasnosti, ale ide o dlhodobý faktor, ktorý je nutné vziať do úvahy ako trvalú veličinu. Sú s ňou späté rôzne problematiky naprieč spektrom humanitných vied od sociálnych, ekonomických, právnych a podobne. Migrácia do krajiny prináša okrem pozitívnych efektov, aj tie negatívne a preto je dôležité aby integračný proces prebehol efektívne a zodpovedne. V práci som si dal za úlohu posúdiť tieto procesy z ekonomického hľadiska napriek tomu, že toto hľadisko vzhľadom k zložitosti danej problematiky nebude niekedy to, ktoré bude rozhodujúcim hľadiskom v tomto integračnom procese.

Na úvod práce je dôležité zdefinovať a odpovedať na otázku kto je migrant? Človek, ktorý sa aktívne zapája do procesu migrácie sa nazýva migrantom. Evidujeme rôzne aktivity migrantov, či už sa jedná o emigráciu z bydliska a následnú imigráciu do cieľového miesta, medzinárodnú migráciu v rámci štátov sveta, migráciu za prácou a podobne.

Počet medzinárodných migrantov sa odhaduje na 244 miliónov. Celkový počet medzinárodných migrantov vzrástol za posledné roky z odhadovaných 152 miliónov v roku 1990 na 173 miliónov v roku 2000 a až na 244 miliónov osôb v súčasnosti (United Nations, 2015).

Pomocou migrácie sa efektívnejšie alokuje práca na medzinárodnom trhu a znižujú sa rozdiely v mzdách na trhoch práce v rôznych štátoch. V dôsledku pripojenia Českej republiky do Európskej únie sa výhody plynúce z migrácie značne zvýšili. Taktiež treba spomenúť emigráciu Českých občanov do iných krajín, ale v tejto práci sa zameriavam najmä na imigrantov do Českej republiky a regiónu strednej Európy.

V práci sa podrobne zaoberám ekonomickou a pracovnou migráciou teda analýzou pracovného trhu spojenou s migrantmi v Českej republike. Emigrácia z krajiny vo všeobecnosti znamená ochudobnenie štátu z hľadiska demografického vývoja v krajine pôvodu, pričom imigrant v cieľovej krajine znamená nový pracovný kapitál z dlhodobého hľadiska. K získaniu čo najkomplexnejších informácií som študoval odborné články zahraničných expertov, informácie Štatistického úradu ohľadom cudzincov a taktiež legislatívu pracovného práva v Českej republike. Aby som dokázal odôvodniť súvislosti týkajúce sa migrácie obyvateľstva v strednej a východnej Európe poukážem na výskumy od zahraničných expertov, na rôzne odborné články a vládne dokumenty.

Česká republika patrí medzi cieľové krajiny cudzincov, najmä z tretích krajín. Najviac migrantov z tretích krajín pochádza z Vietnamu a Ukrajiny (podrobnosti na Obr. 2). Na druhej strane v Českej republike žije veľká národnostná minorita Slovákov, čo je prirodzeným javom spolužitia Čechov a Slovákov v spoločnom štáte až do roku 1993, kedy vznikla samostatná Česká republika a Slovenská republika k 1.1.1990. Rovnako je nutné uviesť aj etnické skupiny obyvateľstva napríklad Rómov. Rómovia na začiatku deväťdesiatych rokov 20. storočia začali migrovať do západnej Európy a ďalej do Severnej Ameriky, najmä do Kanady.

Prvá časť práce sa venuje migrácii ako fenoménu 21. storočia v globálnom význame, odborným názorom a teoretickým hľadiskám na cezhraničnú migráciu s dopadom na trh práce v Českej republike v oblastiach, ktoré trpia nedostatkom pracovnej sily.

V druhej časti práce sa zaoberám analýzou zamestnanosti migrantov v niekoľkých pracovných odboroch a porovnávam ju so štruktúrou voľných pracovných miest v rámci jednotlivých niekoľkých pracovných odborov na trhu práce v Českej republike.

1.2 Cieľ práce

Cieľom tejto bakalárskej práce je zhodnotenie dopadu prílivu cezhraničných pracovníkov na trh práce. Bakalárska práca smeruje k zodpovedaniu nasledujúcej výskumnej otázky: pôsobia v súčasnej dobe migranti ako náhrada domácich pracovníkov v oblastiach trpiacich ich nedostatkom?

1.3 Metodika práce

Použitá metodika je popísaná v tejto kapitole. Práca je rozčlenená do dvoch častí a to literárnej rešerši a analytickej časti.

Východiskom pre literárnu rešerš je mikroekonomická teória migrácie. Cieľom literárnej rešerši je poskytnúť čitateľovi ekonomický pohľad, ktorý umožňuje identifikovať ekonomické a neekonomické faktory migrácie, podnikania a ekonomickej integrácie migrantov. Autor sa zameriava na vývoj medzinárodnej migrácie v Európe, na náklady spojené s migráciou za prácou a pravdepodobné scenáre do budúcnosti pre vzdelaných a nevzdelaných migrantov, čo je iba jedným z kritérií, ale nie konečným hľadiskom. Pre úplné vysvetlenie súvislostí autor rozoberie platnú právnu úpravu zamestnávania cezhraničných migrantov v Českej republike.

Pred samotnou analytickou časťou práce je nevyhnutné popísať dáta, ktoré boli v analytickej časti použité. Jedná sa o dáta klasifikácie zamestnanosti, ktorá je dnes známa pod medzinárodnou skratkou ISCO (International Standard Classification of Occupations). Klasifikácia zamestnanosti bola harmonizovaná Českou republikou, na druhej strane ISCO je novšia verzia vytvorená Medzinárodnou organizáciou práce (ILO). Realizáciu výpočtov umožňujú dáta klasifikácie zamestnanosti dostupné z integrovaného portálu Ministerstva práce

a sociálnych vecí. Novšiu klasifikáciu ISCO s aktuálnejšími dátami nebolo možné použiť kvôli nedostupnosti k dátam.

Prvou metódou analytickej časti práce je percentuálny výpočet medziročných zmien počtu zamestnaných cudzincov a voľných pracovných miest v odvetviach podľa klasifikácie zamestnanosti.

Druhou metódou je korelácia hodnôt sledovaných veličín zamestnanosti zahraničných pracovníkov a voľných pozícií v jednotlivých klasifikáciách zamestnanosti. Hodnota korelácie zaznamenáva vzájomný súvzťažný jav medzi veličinami. V prípade analýzy pracovného trhu sa jedná o vzťah medzi zamestnanosťou zahraničných pracovníkov a voľných pozícií v jednotlivých odvetviach klasifikácie zamestnanosti.

Tretou metódou analytickej časti práce je mismatch indexu. Tento index udáva mieru nesúlady prebytkov dopytu alebo ponuky v jednotlivých odvetviach klasifikácie zamestnanosti. Pre výpočet bol použitý nasledujúci vzorec:

$$m_{dt} = \sum_{r=1}^R \left| \frac{Z_{dt}}{Z_t} - \frac{VPM_{dt}}{VPM_t} \right| \times 100$$

kde:

Z_{dt} je zamestnanosť cudzincov v odbore d a čase t

Z_t je zamestnanosť cudzincov v Českej republike v čase t

VPM_{dt} je počet voľných pracovných miest v odbore d a čase t

VPM_t je počet voľných pracovných miest v Českej republike v čase t

m_{dt} udáva mismatch index v odvetví d a čase t. Výpočet mismatch indexu v súvislosti s pracovným trhom bol taktiež využitý v odborných prácach (Song, Topa, Violante, Sahin, 2012), (Shibata, 2013) a (Faberman, Mazumder, 2012).

Výsledky analytickej časti práce budú použité pri formulovaní príslušných odporúčaní v závere práce. Je dôležité poznamenať, že na analýzu boli použité len dve premenné, čo nezaručuje dostačujúce informácie. Na druhej strane jedná sa o prvotné riešenie, ktoré môžu byť použité pre hlbšie analyzovanie problematiky.

2 Literárna rešerš

Ekonomické dopady cezhraničnej migrácie dlhú dobu neboli stredobodom záujmu výskumov. Istá časť vedeckých materiálov, literatúry a empirických dát z rôznych teórií sa začali postupne venovať témam ohľadom ekonomickej integrácie migrantov. Účelom je vysvetliť náklady a výnosy spojené s migráciou a legislatívu, ktorá ovplyvňuje migrantov na pracovnom trhu v Českej republike.

2.1 Ekonomická integrácia prostredníctvom migrácie

Jedna z neodkladných politických výziev, ktorej dnešní politici musia čeliť je otázka migrácie a ekonomickej integrácie. Ekonomicky vyspelé štáty sa stávajú akými magnetmi pre desiatky tisíc migrantov z krajín tretieho sveta. V takej masívnej migrácii je takmer nemožné rozlišovať medzi politickou a ekonomicou migráciou (Miles, Thränhardt, 1995). Migrácia je súčasťou dnešného globálneho sveta a čím viac bude integrovaný, tým väčší tlak bude vyvolaný na migráciu.

Ekonomovia Thomas Bauer, John Haisken-DeNew a Christoph Schmidt vytvorili v roku 2004 systematický prehľad a klasifikáciu výskumov ekonomickej migrácie. Autori identifikovali tri smery výskumu. Prvý smer sa venuje analýze faktorov determinujúcich rozhodnutie migrovať. Druhý smer sa koncentruje na ekonomický výkon migrantov v cieľovej krajine a tretí smer je sústredený na vplyv imigrácie na ekonomiku a špeciálne na makroekonomické efekty v cieľovej krajine (Bauer, Haisen-DeNew, Schmidt, 2004).

Táto klasifikácia umožňuje vytvoriť prehľad literatúr zaoberajúcich sa migračnými výskumami. Na porozumenie ekonomickej integrácie je nevyhnutné pochopiť podstatu ekonomickej teórie. V ekonomickej teórii je najrozhodujúcejším predpokladom peňažný mechanizmus kvôli efektívnej alokácii zdrojov a maximálnemu zaobstaraniu produktov a služieb. Ceny statkov sú dôležité pri procese hľadania rovnovážnej ceny kvôli informáciám pre trhových účastníkov o relatívnom nedostatku istých produktov a služieb, pre koordináciu ponuky a dopytu a pre potrestanie tých, ktorí nie sú ochotní zaplatiť. Ekonomická integrácia môže byť definovaná ako schopnosť zaplatiť a zároveň snahou o dosiahnutie tejto schopnosti prostredníctvom predávania produktov a služieb. V tomto slova zmysle každá akcia v ekonomickej oblasti je odpoveďou na otázku, či jednotlivec je ochotný alebo schopný zaplatiť za produkty a služby alebo zabezpečiť produkciu tejto schopnosti. Z tejto definície je zrejmé, že termíny práca a podnikanie popisujú najrelevantnejšie možnosti ako nadobudnúť spomínanú schopnosť zaplatiť.

Väčšina výskumov sa viac zameriava na prácu ako na podnikanie v rámci ekonomickej integrácie. Pre všetky západné krajiny platí, že viac ako 90 % aktívnej populácie nadobúda príjem z pracovného pomeru. Práca je podľa všetkého najrelevantnejšia stratégia pre zaistenie ekonomickej integrácie. Taktiež to platí pre prevažnú väčšinu migrantov. Kvôli tomu sa výskumy zaoberajúce sa

ekonomickou integráciou migrantov zameriavajú na trh práce, štrukturálne podmienky trhov a na schopnosť jednotlivcov uchytiť sa na trhoch práce.

Sekcia ohľadom podnikania je značne stručnejšia, pretože prevažná väčšina zahraničnej populácie vo všetkých krajinách študuje vstup založený na pracovných vzťahoch a iba relatívne malé percento z nich študuje podnikanie. Ekonomické štúdie zaoberajúce sa jednotlivými predpokladmi o úspechu alebo neúspechu migrantov podnikat' vo väčšine prípadov chýbajú (Bommes, Kolb, 2006).

2.2 Charakteristika práce migrantov

Najstaršia a najtradičnejšia ekonomická teória zaoberajúca sa výskumom migrácie je založená na neoklasickej paradigme od Alfreda Marshalla a Leona Walrasa. Na základe tohto výskumu ekonómia nie je primárne považovaná ako zatvorený a sebestačný systém, ale skôr ako otvorená metóda optimalizácie použiteľná pre celú spoločnosť (Kalter, 1997).

Najzásadnejší problém neoklasického pohľadu je názor, že migrácia je dôsledkom nerovnováhy na trhu práce a nedokonale alokácií zdrojov. Existujúce rozdiely v mzdách medzi trhmi práce v dvoch štátoch sú v rámci toho princípu motívom k migrácií. Migrácia svojou relokáciou vedie k reorganizácii rovnováhy na trhu práce. Medzinárodná migrácia z dôvodu maximalizácie príjmov osôb je podľa tejto teórie jednoducho ďalšou cestou k zabezpečeniu toho, že medzi krajinami dochádza k vyrovnaniu cien, v tomto prípade cien práce (Ravenstein, 1885). Zaujímavú modifikáciu tohto konceptu navrhol Todaro v roku 1980. Súhlasí s tým, že migrácia by nemala byť odvodená len z existujúcich mzdových rozdielov. Je skôr založená na porovnávaní, očakávaní a akceptovaní budúcich príjmov v cieľovej a domácej krajine.

Čím väčší je plánovaný interval, v ktorom sú porovnávané možné rozdielne príjmy, tým je vyššia pravdepodobnosť že príjmy, ktoré môžu byť dosiahnuté v mestských regiónoch prevyšujú príjmy, ktoré môžu byť dosiahnuté na vidieku. Tento názor platí aj v prípade možnosti strednej nezamestnanosti v mestských regiónoch. Migrácia môže prezentovať racionálne rozhodnutie v prípade zvyšujúcej sa nezamestnanosti, pretože čím väčší je rozdiel v ekonomických možnostiach medzi mestskými a vidieckymi regiónm, tým väčší je tok migrantov z vidieckych do mestských oblastí (Todaro, 1980).

Neoklasický pohľad dominuje ekonomickej migračnej teórii prevažne v USA. Viedla sa tam intenzívna debata medzi dvoma neoklasickými ekonómami o implikácii imigrácie do USA pre nasledujúce roky (Borjas, 1990; Simon, 1989). George Borjas argumentoval, že zvyšovanie imigrácie vedie k istému druhu zoslabeniu ľudského kapitálu americkej spoločnosti. Z jeho uhľa pohľadu vedie imigrácia k zvyšujúcej sa koncentrácii bohatstva a majetku a k zmršťovaniu strednej triedy. Julian Simon tvrdil, že ekonomická výhoda pre komunitu sa vytvára dodatočnou migráciou, pretože imigranti viac pracujú, tvoria väčšie zásoby peňazí, majú vyšší sklon k podnikaniu a viac inovujú (Simon, 1989: 103-104).

Pracovná migrácia sa považuje v marxistických teóriách za špeciálny aspekt medzinárodných vzťahov, ktorý je založený na vykorisťovaní a nerovnováhe. Marxistický pohľad hovorí o využití podobných zrozumiteľných integrácií spomenutých v úvodnej časti ohľadom kapitalistických spoločností a schopnosti platiť ako o vykorisťovaní. Marxistický prístup chápe integráciu v pozitívnom slova zmysle na konci spoločenskej situácie, ktorá sa nemôže spoliehať na vykorisťovanie. Vysvetlenie je napríklad v internom členení pracovnej triedy, ktorá je založená na medzinárodných nerovných vzťahoch vykorisťovania, ktoré privilegujú isté segmenty tried a vytvárajú sa tým interné hierarchie. Vo vnútri bohatších krajín rola ideológie je prezentovaná niekoľkými pohľadmi ako sú nacionalizmus a rasizmus (Balibar & Wallerstein, 1991).

V strednej a východnej Európe po rozpadnutí sovietskeho zväzu marxistické pohľady stratili významnú časť svojho dovtedy jediného vplyvu v ekonómii. Avšak nesmie to byť indikátorom kompletnej bezvýznamnosti tejto ideológie. Aj v súčasnosti v tomto regióne Európy sa dajú nájsť stopy bývalého režimu v podobe vysokej korupcie, klientelizmu a rodinkárstva. Taktiež z toho vyplývajúceho odporu zo strany občanov voči migrantom do týchto krajín.

Medzi najvplyvnejšie pohľady, ktoré vidia problém v neoklasických predpokladoch patrí segmentačná teória. Segmentačná teória dáva silný dôraz na štruktúrálnu dimenziu, špeciálne na stranu dopytu na trhu práce. Zamietajú neoklasický predpoklad, že migrácia povedie k všeobecnej rovnováhe na trhu práce. Predpokladajú silnú segmentáciu trhu práce v zabezpečenom primárnom a flexibilnom nezabezpečenom druhotnom trhu práce (Lärm, 1982). Primárny sektor zahŕňa veľké firmy, ktoré disponujú veľkým množstvom kapitálu. Dominujú vo svojom sektore v danom regióne a tým pádom dostávajú rôzne privilégia ako sú daňové prázdny, štátne subvencie a podobne. Rovnako tak pracovné miesta v primárnom sektore sú obsadzované na princípe skúseností. Jedná sa o miesta, ktoré nie sú prakticky voľné na trhu práce a bežný uchádzač sa o nich väčšinou ani nedozvie. Pracovné miesta si vyžadujú vysokú kvalifikáciu, zamestnanci dostávajú vyšší príjem. Na rozdiel od druhotného trhu práce na ktorom figurujú firmy ekonomicky slabšie. Tieto firmy sa väčšinou musia prispôbiť podmienkam na trhu. Jedná sa o firmy, ktoré majú rôzne väzby na tie väčšie. Môžu to byť napríklad dodávatelia rôznych materiálov a služieb. Rovnako tak pracovníci v druhotnom sektore majú nižšie príjmy. Pracovníci v tomto sektore často nemajú požiadavky na zamestnávateľa ohľadom pracovného pomeru, čo môže viesť k zníženiu pracovných podmienok a podobne. Jedná sa o „skutočný“ trh, kde sa stretáva ponuka práce s dopytom po nej. Ďalšie rozdiely medzi segmentačnou teóriou a neoklasickou paradigmou sú založené na rozdielnej konceptualizácii trhov. Segmentačná teória nepovažuje mzdy ako jediný relevantný parameter, ktorým sa determinuje ponukovo dopytový vzťah. Faktory ako sú status a prestíž sú rovnako relevantné. Tento predpoklad je založený na pozorovaní, že napriek trhovému nedostatku, mzdy nemôžu byť jednoducho rozšírené, pretože by mohli ohroziť existujúce hierarchie (Lebhardt, 2002).

Dôležitosť cudzej práce je považovaná za funkciu substitúcie pre deficit flexibility, ktorá vychádza zo štruktúry segmentácie pracovných trhov. Pracujúci cudzinci umožňujú túto flexibilitu od kedy sú považovaní za tých, ktorí pracujú za nižšie mzdy a nenarušujú existujúce hierarchie a vzťahy statusu a prestíže spojených s nimi (Parnreiter, 2001). Predstavujú ich vlastnú podtriedu separovanú od ostatných segmentov trhu práce. Tieto nižšie segmenty trhu práce nie sú atraktívne pre domácich pracovníkov, ktorí môžu ukončiť pracovný pomer na základe statusu a prestíže založenej na vzdelaní a blahobyte. Pracovná sila v týchto segmentoch sa skladá prevažne z práce migrantov práve od kedy je pre túto skupinu možnosť zarobiť peniaze ich rozhodujúcim parametrom. Nepovažujú ostatné faktory ako je reputácia a status za dôležité a sú vnímaní ako vhodní kandidáti pre tieto druhy pozícií, pretože sa plánujú vrátiť domov po zarobení istej sumy peňazí. Separujú ich sociálne, ekonomické role a sú ochotní akceptovať prácu a pracovné podmienky, ktoré nie sú akceptované domácou populáciou (Piore, 1979).

Štrukturálny dopyt po takom type práce je výhodou pre priemyselné ekonomiky. Imigranti tieto podniky vedú k vzniku a stabilizácii duálnej ekonomiky charakterizovanej kapitálovým intenzívnym primárnym sektorom a pracovne intenzívnym druhotným sektorom. Práca v primárnom sektore je posudzovaná ako ľudský kapitál a je podobná kapitálu, ktorý vyžaduje investíciu a následnú produkciu. Práca v druhotnom sektore je najmä nekvalifikovaná a považovaná ako nahraditeľná. Migrantov je nedostatok v týchto segmentoch trhu práce. Medzinárodná migrácia je taktiež výsledkom spojenia náborových aktivít vlád a spoločností vo výhodnej priemyselnej ekonomike. Náborové aktivity vysvetľujú prečo jeden región je rozvinutý významne emigráciou a ďalší prirodzene porovnateľný čo sa príjmov, dopravných nákladov, kultúry a sily pracovného trhu týka nie je (Piore, 1979).

V dnešnej dobe sa stále viac významným stáva sieťový prístup. Tradičné firmy sú vnímané ako heterogénne inštitúcie, v ktorých zákazníci a dodávatelia sú aktívni vo vyjednávaní obchodných podmienok. Spoločnosti vykonávajú činnosti, vďaka ktorým si vymieňajú zdroje s tretími stranami teda sú priamo alebo nepriamo s nimi prepojené. Prostredníctvom obchodných stykov si v dlhom období tieto inštitúcie vybudujú dôveru a silné väzby. Obchodné vzťahy sú základným princípom chovania pri nákupe a predaji spoločností. Obchodné styky medzi nákupcom a predajcom sú závislé na vzťahoch, ktoré každá zo strán má s ostatnými firmami na trhu, s tretími stranami. Vzájomné výmeny zabezpečujú spojenie spoločností prostredníctvom obojstranne závislých vzťahov, ktoré tvoria sieť firiem a vzťahy medzi nimi. Pomocou týchto vzťahov majú organizácie prístup k zdrojom a takáto sieť prispieva ku tvorbe konkurenčnej výhody danej firmy na trhu (Gebert-Persson, Mattsson, Öberg, 2014). Sieťový prístup dosiahol výnimočnosť za posledné dve dekády vo viacerých akademických odboroch a rozličných vedeckých disciplínach (Emirbayer & Goodwin, 1994; Trenzinni, 1998; Weyer, 2000). V ekonómii môže byť teória transakčných nákladov považovaná za najvplyvnejší teoretický prístup zaoberajúci sa charakteristikami

a elementami sieťového prístupu. Pre migračný výskum sú transakčné náklady relevantne špeciálne v odbore kvalifikovaných migrantov. Množstvo výskumov ukazuje na prípad vysoko kvalifikovanej migrácie na zvyšovanie zdieľaného organizačného pohybu (Wolter, 1997; Salt, 1988, 1992; Kolb, 2004; Ford, 1992; Straubhaar & Wolter, 1997; Peixoto, 2001). Na transakčné náklady sa berie ohľad ako na rozhodujúci faktor, pretože interné zabezpečenie produktov a služieb ukazuje najefektívnejšie inštitucionálne usporiadanie. Je to pre prípad, keď je možné ušetriť transakčné náklady a vykonať flexibilné úpravy podmienok produkcie (Ebers & Gotsch, 1993: 231). Nižšie náklady hľadania, rozhodovania, vyjednávania, kontroly a zaobchádzania sú štrukturálnymi výhodami internej práce v porovnaní s externým náborom. Väčšie organizácie vyžadujú jednotlivcov schopných ponúknuť viac manažérskych schopností naprieč spektrom divízií.

Teória ľudského kapitálu sa považuje za najvplyvnejší a najrelevantnejší postoj na úrovni jednotlivca v spojení s migráciou. Mikroekonomická konštrukcia migračnej teórie sa venuje otázke, ktorá v makroekonomickej perspektíve nie je zodpovedaná: prečo niektorí jednotlivci migrujú kým väčšina nie? (Taylor & Martin, 2002). Teórie ľudského kapitálu vychádzajú z predpokladov, že akcie jednotlivca sú založené na racionálnych rozhodnutiach a očakávaníach. Migrácia je považovaná za výsledok cieľa garantovať poskytovanie produktov a služieb. Hlavný rozdiel medzi makroekonomickým a mikroekonomickým pohľadom je ich zameranie. Migrácia musí byť posudzovaná ako investícia zvyšujúca produktivitu ľudských zdrojov. Investícia, ktorá má náklady a taktiež činí návratnosť (Sjaastad, 1962:83). Ľudský kapitál podľa Garyho Beckera (1975) je sumárom vzdelania, schopností a charakteristík jednotlivca, ktoré ovplyvňujú migrantovu produktivitu. Ľudský kapitál je kumulovaný prostredníctvom vzdelania a tréningom. Ďalej záleží na okolitých podmienkach investície ako sú tréningové pomôcky, podpora rodiny, miera nezamestnanosti a infraštruktúra (Gary Becker, 1975).

Teória ľudského kapitálu bola používaná k popisovaniu pozície migrantov na trhoch práce vo viacerých aspektoch. Je veľmi bežné vysvetľovať chudobnú pozíciu migrantov na trhu práce. Veľa štúdií, ktoré sa zaoberajú vysoko kvalifikovanými migrantmi za posledných dvadsať rokov ukazuje dôležité vlastnosti teórie ľudského kapitálu (Salt, 1983). Cestovanie a presťahovanie do zahraničia sú vysvetľované ako nevyhnutné kroky v procese akumulácie ľudského kapitálu. Pre mnoho nadnárodných spoločností sa stala dočasná zamestnanosť v zahraničí požiadavkou v procese kariérneho rastu (Becker, 1975).

Asimilačný koncept migračného výskumu je sotva používaný v ekonomickom kontexte a častejšie prezentovaný v diskusiách o primeraných stratégiách vlády ohľadom integračných opatrení. Zameranie asimilácie je riešenie problému migračnej ekonomickej integrácie najmä na dynamickom rozvoji relatívnych miezd pre rozličné migračné pracovné sily v cieľových krajinách (Bauer, 2004; Bauer & Zimmermann, 2002). Zväčšenie rozdielu v mzdách medzi imigrantami a domácim obyvateľstvom je interpretované ako empirický indikátor pre klesajúcu kvalitu imigrantov. Jeden z dokázaných predpokladov úspešnej asimilačnej stratégie je spoliehanie sa na selektívne procedúry, ktoré sú založené na kritériách trhu práce

(Bauer, 2000). Tieto stratégie sú napríklad využívané v Kanade a Novom Zélande, ale nedávno taktiež v Českej republike.

2.3 Charakteristika podnikania migrantov

Podnikanie je druhou možnosťou ekonomickej integrácie prostredníctvom uplatnenia migrujúcich osôb v jednotlivých ekonomikách. V Českej republike počas socialistického obdobia (1945 až 1990) zohral významnú rolu nízky počet migrantov z iných krajín sveta. Z toho vyplýva, že podnikanie migrantov nemohlo byť orientované na etnický trh a na uspokojenie potrieb migrantov. Skôr išlo o procesy riadenej migrácie a vychádzalo sa z centralistického plánovania socialistickej ekonomiky v rámci štátov RVHP (Rada vzájomnej hospodárskej pomoci). Neskôr po zvýšení počtu migrantov sa podnikatelia z iných štátov začali orientovať na etnické skupiny (Čermáková, Schováňková, Fiedlerová, 2011). Podľa Aldricha a Waldingera (1990) zahrňuje štúdium štruktúry príležitostí analýzu dvoch oblastí. Prvú oblasť predstavujú tržné ekonomiky. Autori uvádzajú dva typy podnikateľského prostredia. (1) Obmedzený počet podnikateľských príležitostí je typický pre etnický trh, ktorý sa orientuje na členov rovnakej etnickej skupiny. (2) Väčšie množstvo príležitostí predstavujú trhy zamerané na etnické skupiny, vrátane majoritnej spoločnosti, kde podmienky na podnikanie súvisia s nasýtenosťou daného trhu. Migranti sa viac ako majoritná spoločnosť koncentrujú v odboroch nenáročných na vstupný kapitál a kvalifikáciu, ktoré sú z dôvodov nestability, malej produktivity a s tým súvisiacim nízkym príjmom neatraktívne pre väčšinovú spoločnosť (Aldrich & Waldinger, 1990). Druhou oblasťou analýzy príležitostí predstavujú možnosti migrantov podnikat', vrátane významného vplyvu štátnych politík a konkurencie na obchodných a pracovných trhoch. Aldrich a Waldinger (1990) uvádzajú, že vysoká konkurencia medzi podnikateľmi má súvis s koncentráciou etnických skupín v niekoľko málo odvetviach, či dokonca poklesom podnikateľských aktivít migrantov a voľbu inej formy ekonomickej integrácie. Viac o podnikaní etnických skupín popíšem v závere tejto kapitoly.

Množstvo krajín sveta sa zaoberá migráciou a začlenením migrantov do spoločnosti. Napríklad Európa je v dnešných časoch badateľná časť sveta známa prílevom migrantov, ktorých počet sa odhaduje na 56 miliónov ľudí. Európske štáty sú striktné smerom k migrantom čo sa ekonomických perspektív týka. Momentálne migranti reprezentujú širokú a stále sa rozrastajúcu skupinu pracovnej sily vo väčšine Európskych krajín a významne prispievajú k vzniku pracovných miest so zvyšujúcim sa podielom ľudí, ktorí sú živnostníci. Na druhej strane ich miera účasti na trhu práce je priemerne nižšia ako u domáceho obyvateľstva. Vysoká miera nezamestnanosti, nízka účasť na trhu práce a nízky sociálny status sú hlavné dôvody, ktoré tlačia migrantov do podnikania (Baycan-Levent & Nijkamp, 2009). Pre rozvíjajúce sa postindustriálne mestské ekonomiky je charakteristické oživenie malých obchodov. Mnoho príkladov z miest Európskej Únie naznačuje, že podnikatelia z cudzích krajín sa podieľajú na tomto rozvoji.

Takíto migranti ovplyvňujú pokrok mestských ekonomík v rôznych oblastiach ako napríklad posilnením obchodu na trhu prostredníctvom nových a exotických produktov.

V podnikateľskej činnosti migrantov hrá kľúčovú rolu etnická skupina daného podnikateľa. Sociológovia analyzovali štúdie ohľadom etnického podnikania. Tieto štúdie často potvrdzujú dôležitosť sociálnych sietí a kapitálu. Rozliční autori zvyrazňujú rolu komunitnej siete ako dôležitého zdroja pre podnikanie migrantov (Zhou 1992; Portes 1987). Autori uplatňujú niektoré poznatky hlavného prúdu ekonomickej sociológie. Podnikatelia, ktorí sú aktívni v etnických ekonomikách sú charakterizovaní niektorými črtami. Ich horizontálne a vertikálne siete sa nachádzajú v rovnakej etnickej skupine. Títo podnikatelia sa spoliehajú na pracovníkov a zákazníkov rovnakého pôvodu. Obchodní veritelia patria do rovnakej etnickej skupiny alebo pochádzajú z rovnakej krajiny. Taktiež sa potvrdila významnosť rodinnej práce. Z tohto uhla pohľadu etnické enklávy fungujú ako katalyzátory pre niektoré imigrantské skupiny na zrýchlenie ekonomickej integrácie v cieľovej krajine (Portes & Bach, 1985). Výzva asimilácie predpokladov týchto štúdií etnických ekonomík potvrdzuje dôležitosť etnického a kultúrneho kapitálu. Pre imigrantov je ich rodné etnikum v cieľovej krajine najlepším štartom na spustenie ekonomickej integrácie, rovnako tak asimilácie do spoločnosti (Zhou, 1992). Podľa výsledkov prípadovej štúdie je etnicita základným faktorom transformačného procesu podnikania s rýchlym občerstvením v New Yorku. Etikum by malo byť považované za základnú kategóriu pracovnej sily v tomto obore (Parker, 1996). Mnoho autorov taktiež vyzdvihuje významnosť etnickej solidarity na tejto úrovni.

2.4 Náklady a výnosy ľudskej migrácie

Migračné výskumy sa zaoberajú hlavne dôvodmi, ktoré ovplyvňujú migráciu a určujú vplyv migrácie ako rovnovážneho mechanizmu v meniacej sa ekonomike. Postupy migrantov sú do istej miery predvídateľné, ale nedokázalo sa či samotné kalkulácie sú postačujúce na odstránenie vznikajúcich rozdielov príjmov. Existuje silné presvedčenie, že nie sú (Sjaastad, 1962).

Sjaastad definoval tri body týkajúce sa migrácie. (1) Čistá migrácia je nepoužiteľným opatrením na sledovanie schopnosti pracovných trhov odstrániť príjmové rozdiely. (2) Členiť migrantov a domácu populáciu na základe veku a povolania môže byť užitočné na potvrdenie alebo vyvrátenie údajného zlyhania migrácie pre dosiahnutie rovnováhy v príjmových rozdieloch. (3) Správanie sa hrubej migrácie je konzistentné s rozdielmi v príjmoch generovaných pracovnou a geografickou nehybnosťou (Sjaastad, 1962). Čistá migrácia zaznamenáva rozdiel medzi počtom imigrantov a počtom emigrantov, zatiaľ čo hrubá migrácia predstavuje súčet imigrantov a emigrantov z daného územia za určité časové obdobie.

Nepeňažné podmienky zahrnuté v migrácií sú veľmi významné, niekedy dokonca významnejšie ako peňažné náklady. Prvé nepeňažné náklady, ktoré treba

spomenúť sú príležitostné náklady. Strata príjmov v dôsledku cestovania, hľadania a učenia sa novej práce. Časť z týchto ušlých príjmov je funkciou vzdialenosti do cieľovej krajiny. Čas potrebný na nájdenie novej práce je podľa všetkého ovplyvňovaný mierou nezamestnanosti v danom regióne (Sjaastad, 1962). Jacob Mincer popísal náklady spojené s učením sa novej pracovnej činnosti detailnejšie (Mincer, 1958). Mincer poukázal, že tieto náklady sú subjektom zmerateľnosti. Nepeňažné náklady sa odzrkadľujú v znižovaní príjmov a teda tieto náklady vstupujú do úvahy na vybranie vhodnej očakávanej zárobkovej činnosti v cieľovej krajine v porovnaní so zárobkom, ak migranti nebudú cestovať za novou prácou.

Treba spomenúť aj druhú formu nepeňažných nákladov. Z dôvodu ľudskej neochoty opustiť známe okolie, rodinu a priateľov migrácia zahrňuje aj psychické náklady. Kvalifikácia týchto nákladov je náročnejšia. Predovšetkým sa nejedná o náklady, ktoré vznikli prirodzenou stratou prebytku spotrebiteľa na migračnej ceste. Vo všetkých príjmových úrovniach a na všetkých pracovných miestach je určitá minimálna úroveň, ktorá je príčinou ľahostajnosti v rozhodovaní jednotlivca medzi migráciou a pracovaním v domácej krajine. Akékoľvek vyššie príjmy v domácej krajine, ktoré pracovník zarába reprezentujú prebytky príjmov. Maximálna čiastka, ktorá zodpovedá nevyvolaniu migrácie tvorí hodnotu tohto prebytku (Sjaastad, 1962).

Pre každého jednotlivca sú peňažné výnosy alebo náklady plynúce z migrácie pozitívnu alebo negatívnu zmenou reálneho príjmu získaného presťahovaním sa na iné miesto. Tento prírastok nastane kvôli zmene nominálnej hodnoty príjmu, zmene zamestnaneckých nákladov, zmene cien alebo kombinácií týchto troch dôvodov. Peňažné výnosy takto definované zahrňujú nie len tie príjmy, ktoré vyplývajú z príjmových rozdielov medzi miestom, ale taktiež príjmy narastajúce migrantovi v roli spotrebiteľa. Príjem zahraničného zamestnanca by mal byť považovaný za istú formu zadosťučinenia, ktorú migrant dostáva v spojení s jeho rozhodnutím odcestovať (Sjaastad, 1962).

Vo svete dokonalej súťaže a zdrojovej mobility nastávajú príjmové rozdiely vyplývajúce z rôznych nákladov, ktoré sú spojené so zamestnanosťou. Tieto príjmové rozdiely sú okrem iného kompenzované zodpovedajúcimi rozdielmi v produktivite. Väčšie mestá typicky ponúkajú vyššie príjmy v rámci profesií ako tie menšie. Náklady zamestnanosti sú vyššie vo väčších mestách kvôli dodatočným dopravným nákladom, nájomnému a podobne. Tieto náklady sú kompenzované vyššími príjmami (Sjaastad, 1962).

Problém v odhadovaní výnosu z príjmov migrantov sa stáva komplexnejším v prípade, ak príjmy sú zvyšované pracovnou modernizáciou. V tomto kontexte je obzvlášť užitočné využiť ľudský kapitál a posudzovať migráciu, školenia a skúsenosti ako investície do ľudskej agendy. Tieto špecifické investície sú pre jednotlivca subjektom znehodnotenia a zhoršenia psychického a ekonomického významu. Ak trhové sily znižujú relatívne mzdy z konkrétneho povolania, zamestnanci takého povolania budú musieť znášať znižovanie príjmov. Zamestnanci budú tvárou v tvár voľbe z dvoch možností. Buď budú akceptovať nižšie príjmy alebo vykonávať dodatočné investície do seba samých na vytvorenie

vyšších príjmov v priaznivejších podmienkach. Migrácia prichádza do úvahy, ak mzdy v zamestnaní sú nepriaznivo ovplyvňované lokalitou. Či dodatočné investície sa migrantovi oplatia alebo nie, závisí v prvom rade od veku jednotlivca. Mladí ľudia investujú do seba prostredníctvom tréningov a školení, ktorými nadobúdajú skúsenosti v špecifických povolaniach a do formálneho vzdelania. Na rozdiel od starších ľudí kde viac peňazí vyplýva zo skúseností a zručností v zamestnaní. Keďže vzťah medzi príjmom a vekom v jednotlivých povolaniach závisí na skúsenostiach, starší ľudia po vstupe do zamestnania po absolvovaní minimálneho tréningu sú zvyknutí dostávať nižšiu mzdu ako ľudia v podobnom veku, ale s dlhšou praxou v obore. Ľudia v staršom veku musia byť obzvlášť opatrní v porovnávaní príjmov v zahraničí, pretože od migrantov sú vyžadované doplnujúce investície (Sjaastad, 1962).

2.5 Zamestnanecké možnosti pre kvalifikovaných migrujúcich zamestnancov

Zástancovia ľudského kapitálu tvrdia, že skúsenosti hrajú kľúčovú rolu v možnostiach zamestnanosti pre medzinárodných migrantov, pretože čím viac je pracovník skúsenejší, tým vyššia je jeho produktivita. Produktívni pracovníci sa zamestnávajú do lepších zamestnaní a sú pohyblivejší na trhu práce. Kritici tvrdia, že politický dôraz na kvalifikovanosť migrantov vedie k zjednodušovaniu zamestnanosti a rozšíreniu sociálno-kultúrnych výziev. Táto kapitola sa zaoberá možnosťami zamestnanosti migrantov a problémami, ktoré sú rozdelené na makro-národnej, mezo-národnej a mikro-národnej úrovni.

Pracujúci migranti, ktorí sú zamestnaní v odmeňovaných štátnych aktivitách, majú značný vplyv na svetovú ekonomiku (Massey & Jess, 1995). Napríklad v Írsku pracujúci migranti majú za zásluhu zvýšenie hrubého národného produktu o 3 % medzi rokmi 2003 až 2005 (McDonald, 2007). Podobne v USA sú evidencie o imigrantoch zvyšujúcich špecializáciu v ekonomike, taktiež zvyšujú národné produktívne kapacity a inovácie (Anderson, 2006). V posledných dekádach nastal príval kvalifikovaných migrantov z rozvojových do rozvinutých štátov (Iredale, 1999). Zvýšená mobilita migrantov zintenzívňuje internacionalizáciu v profesiách na kvalifikovaných trhoch práce (Iredale, 2001). Výsledok je komplex sietí, ktoré sú kultúrne rozdelené na pracovných trhoch (Bachmann, 2006).

2.5.1 Kvalifikovaní migranti: nevýhody a nedorozumenia

Kvalifikovaní migranti predstavujú stále väčší komponent medzinárodnej migrácie (Iredale, 1999). Skúsení pracovníci sú definovaní ako vzdelaní alebo so skúsenosťami v danom obore (Iredale, 2001). Na základe OECD (The Organisation for Economic Co-operation and Development) táto kategória zahŕňa vysoko kvalifikovaných špecialistov, nezávislých vedúcich, manažérov, špecializovaných technikov, obchodníkov, investorov a podnikateľov (SOPEMI, 1997:21). Okolo 1,5 milióna skúsených migrantov z rozvojových krajín je zamestnaných v rozvinutých krajinách (Stalker, 2000). Napríklad do Austrálie sa za posledné roky presťahovalo

veľa skúsených migrantov, ktorých počet je od 27 550 v roku 1997 po 77 100 v roku 2004. Za dané obdobie to predstavuje nárast o 280% (Nahan, 2005).

Migrácia je dôležitý fenomén rovnosti v Európe a Severnej Amerike, ktorá podľa Medzinárodnej Pracovnej Organizácie (ILO, 2004a) odhaduje, že sú najväčšími príjemcami migrantov. Najviac migrantov je z rozvojových krajín, ktoré podľa odhadov strácajú od 10% do 30% skúsených pracovníkov a profesionálov kvôli migráciám.

Existujú koncepty férovosti zamestnaneckých príležitostí dostupných pre migrantov v cieľových ekonomikách. Napríklad štúdie ILO (International Labour Organization) ukazujú, že viac ako jeden z troch kvalifikovaných imigrantských uchádzačov je neférovovo vylúčený zo zamestnaneckého pohovoru v niektorých západných krajinách (ILO, 2004a). V niektorých štúdiách sa uvádza, že v Taliansku je úroveň diskriminácie cudzincov vyše 40% (Allasino, Reyneri, Venturini, & Zincone, 2004). Štúdie naznačujú, že migranti majú skúsenosti s diskrimináciou na základe farby pleti, náboženstva alebo pôvodu (Taran, 2005).

Neférové správanie k migrantom v cieľových ekonomikách vedie k nižšiemu porozumeniu imigrantských problémov. Tento fakt môže vplývať na koncepčnú a disciplinárnu silu, ktorá väčšinou charakterizuje migračnú politiku a výskum. Táto disciplína je rozdelená do reálneho porozumenia komplexnosti celého problému a kontextu, ktorý je spojený s migrantovou kariérou. V tomto duchu je článok rozdelený do troch úrovní. Makro-úroveň (právo, ekonómia, kultúra a iné sociálne faktory), mezo-úroveň (organizačné štruktúry, politika) a mikro-úroveň (jednotlivé identity a agendy).

2.5.2 Makro-úroveň

Spoločenské faktory ako sú kultúrne rozdiely, jazyk, náboženstvo a ekonomické faktory dokážu ovplyvniť prácu migrantov.

Ekonomický kontext migrácie je dôležitý, pretože tok migrácie je najmä z rozvojových do rozvinutých krajín. Vlády v rozvinutých krajinách sú stále viac závislé na ekonomických kritériách a na regulácii migrácie argumentujúc, že kvalifikovaná migrácia má pozitívny dopad na národnú ekonomiku (Ho, 2006). Legálne procedúry týkajúce sa migrantov sú vo väčšine krajín limitované vízovými procesmi a sociálnou bezpečnosťou (Remennick, 2003). Problémy súvisiace s kvalifikovanou akreditáciou, tréningom a miestom práce sú často ponechané na rôzne asociácie a imigrantské inštitúcie (Iredale, 1997). Akreditácia, rozpoznanie zahraničnej kvalifikácie a pracovné skúsenosti sú problémy, ktoré typicky nastávajú na trhu práce v cieľovej krajine (Fletcher, 1999). Zamestnávateľia väčšinou považujú zahraničnú kvalifikáciu a pracovné skúsenosti z rozvojových krajín ako menej hodnotné ukazovatele na rozdiel od lokálnej kvalifikácie a pracovných skúseností. Ironicky v prípade ak kvalifikovaní migranti sa uchádzajú o profesionálne práce nižšej kvality pravdepodobnosť na zamestnanie je rovnako nejasná, pretože organizácie sa k nim chovajú ako ku prekvalifikovaným pracovníkom na dané pracovné pozície (Benson-Rea & Rawlinson, 2003). Výsledkom je, že nie je prekvapeným nájsť vysoko kvalifikovaných migrantov,

ktorí pracujú ako taxikári alebo v iných nízko platených pozíciách v predmestí Sydney, Chicaga a iných metropolách sveta (Lagos, 2006).

Na základe pozorovaní sa potvrdilo, že pracovné príležitosti vhodné pre kvalifikovaných migrantov v priemyselných krajinách nie sú vždy stabilné v závislosti na sociálno-ekonomickej situácii v cieľovej krajine. Napríklad zamestnanecké príležitosti v Kanade klesajú od roku 1990 (Reitz, 2001). Uvedené príklady naznačujú, že ekonomický kontext a ľudský kapitál hrajú hlavnú rolu v definovaní kariéry skúsených migrantov a ich možností na cieľovom trhu.

Dôležitý je taktiež sociálny kontext, pretože v jeho rámci sú vložené sociálno-ekonomické stereotypy, ktoré ovplyvňujú imigrantskú zamestnanosť. Nedávne výskumy tvrdia, že s migrantami sa zaobchádza rôzne pre iné dôvody ako je produktivita. Napríklad štúdie kvalifikovanej migrácie vo Švédsku potvrdzujú, že migranti s veľkými kultúrnymi rozdielmi v cieľovej krajine môžu zažívať najviac diskriminácie (Bevelander, 1999). Podobne ďalší výskum uvádza, že zamestnanecký úspech skúsených migrantov v cieľovej krajine je silno ovplyvnený ich etnickým pôvodom (Lofstrom, 2000). Makro-národný kontext charakterizovaný anti-imigrantskou povahou zosilňuje problémy, ktorým kvalifikovaní migranti musia čeliť. Kvalifikovaní a legálni migranti najviac trpia pre nekvalifikovaných a ilegálnych migrantov. Štúdia, ktorú vypracoval McCool hovorí, že vládna politika smerom k migrantom môže fakticky uškodiť legitímnym minoritám, ktoré sú vykreslené ako ilegálni obyvatelia (McCool, 2006). Napriek tomu treba povedať, že v porovnaní s minulosťou sa sociálna politika a chovanie k nebielym migrantom viditeľne zlepšili z minulej politiky vylúčenia alebo asimilácie nebielych migrantov k dnešnej politike multikulturalizmu (Syed & Kramar, 2008).

Štúdie poukazujú na to, že migranti sú často ponechaní na ich vlastné zdroje v cieľovej krajine. Aby sa pracovne integrovali, hľadajú útočisko v sociálnych sieťach najmä u podobných etník (Bagchi, 2001; Chen, 1996). Migranti sú väčšinou menej oboznámení s lokálnym trhom práce a majú menej informácií o bežnej sociálnej pomoci, ktorá je dostupná pre domácich spoluobyvateľov. To znamená, že v sociálnom kontexte nehrá hlavnú rolu rovnosť medzi pracujúcimi migrantmi a domácimi spoluobyvateľmi.

Odborníci identifikovali zásadný rozdiel kariérneho rastu medzi rozličnými kategóriami migrantov, ktorý nemôže byť vysvetlený klasickými premennými ako sú ľudský kapitál a demografia. Napríklad (Ho, 2006) ukazuje rolu sociálnej identity prostredníctvom pohlavia a etnika v kariérnom raste migrantovej práce. Podobne imigrantské výskumy v anglicky hovoriacich krajinách poukazujú na závažné rozdiely medzi anglicky hovoriacimi migrantami a neanglicky hovoriacimi migrantmi. Taktiež existuje evidencia, že negatívne dopady na sociálne stereotypy medzi migrantmi nebudujú ani medzi druhou generáciou migrantov. Napríklad, v kontexte dlhodobej imigrácie v niektorých Európskych krajinách sa problém stal horší s migrantami druhej generácie (Reyneri, 2004). Reyneri hovorí o príkladoch z Talianska. Deti z chudobných a nevzdelaných cudzineckých rodín často mávajú väčší problém nájsť kvalifikovanú prácu v porovnaní so zamestnanosťou domácich

rovesníkov. Všetky tieto faktory spoločne zlučujú sociálne problémy spojené s pracujúcimi migrantmi.

2.5.3 Mezo-úroveň

Mezo-level existuje medzi makro-národnou a mikro-individuálnou úrovňou. Faktory na tejto úrovni majú priamu a dôležitú rolu v ovplyvňovaní kariéry skúsených migrantov. Na druhej strane, pokiaľ ostávajú nedoriešené problémy s rozmanitosťou a diskrimináciou na každom stupni úrovne, dovtedy budú mať organizácie limitovanú rolu v efektívnom vedení pracujúcich migrantov.

Vzhľadom na evidenciu pokračujúcich nevýhod, ktoré musia pracujúci migranti znášať vo viacerých rozvinutých krajinách sa dá predpokladať, že nie každá organizácia má rozvinuté a implementované efektívne prístupy voči rozmanitosti manažmentu. Organizácie importovali do svojich zamestnaneckých štruktúr praktiky, presné ciele a mandáty prinesené z makro-levelu. Na druhej strane, s výnimkou niektorých najlepších organizácií rozličnosť programov nepresahuje minimálne legálne pravidlá a princípy (Syed & Kramar, 2008). Dôvodom, prečo veľa pracujúcich imigrantov má problém s nájdením práce je systémová diskriminácia. Hoci veľa organizácií má skúsenosti s nedostatkom kvalifikovaných pracovníkov aj v súčasnosti nečerpajú dostatočne z nového bazéna skúsených migrantov. Vo výsledku veľa imigrantov zostáva na trhu práce nevyužitých a nepracujú v profesiách, v ktorých by vedeli maximalizovať svoj potenciál (Burke & Ng, 2006).

Na základe rozhovorov so zamestnávateľmi v Anglicku vyplýva, že väčšina zamestnávateľov úmyselne nepodporuje nábor imigrantských pracovníkov. Niekoľko z nich hovorí o tom ako sa stretli s kritikou od miestnych občanov ohľadom toho, že cudzinci berú domácim obyvateľom prácu najmä v nekvalifikovaných zamestnaniach. Kľúčový dôvod pre organizácie nezamestnať migrantov bol, že nikto nebol použiteľný. Pracovný trh začal ponúkať ľahko prístupný zdroj imigrantských pracovníkov v niektorých sektoroch ako sú poľnohospodárstvo a záhradníctvo. Napriek tomu v sektoroch hotelierstva a zásobovania boli cudzinci vnímaní ako niekto, kto preferuje prácu v spomínaných sektoroch na získanie anglickej skúsenosti a na ďalšie pokračovanie kariérneho rastu. Väčšina zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú migrantov na vyplnenie nekvalifikovaných voľných pracovných pozícií hovorí, že tento pracovný zdroj je rozhodujúci v pokračovaní ich podnikania. (Dench and kolegovia, 2006).

Prechádzajúci text potvrdzuje, že organizačné faktory majú dôležitú úlohu v implikácií kariérneho rastu cudzincov. Majú schopnosť filtrovať, zväčšovať alebo zmenšovať zákony na makro úrovni a stereotypy na sociálno-kultúrnej úrovni. Existujú evidencie, že nie všetky organizácie venujú dostatok pozornosti vyrovnávaniu kultúrnych rozdielov medzi zamestnancami zohľadňujúc rešpekt ku kvalifikovaným pracovníkom.

2.5.4 Mikro-úroveň

Existuje viacero individuálnych faktorov, ktoré majú zásadný vplyv na motiváciu migranta pracovať v zahraničí (Meijering & van Hoven, 2003). Beaverstock identifikoval tri kľúčové osobné motivácie, ktoré ovplyvňujú imigrantovo rozhodnutie pracovať v zahraničí. Sú to zlepšovanie kariéry, osobnostný rozvoj a finančné ohodnotenie (Beaverstock, 1991). Ďalšie motivačné faktory zahrňujú túžbu utiecť z nepriaznivých životných podmienok, väčšinou z rozvojových krajín. (Tzeng, 1995) a záľuba v cestovaní a žití v zahraničí (Amit-Talai, 1998). Všetky tieto motivačné faktory môžu viac či menej ovplyvniť migrantovu kariéru. Napríklad túžba utiecť z nepriaznivých životných podmienok v pôvodnej krajine môže znamenať, že neexistuje žiadna lepšia alternatíva vďaka ktorej by migrant bol ochotný akceptovať prácu menej cennú ako je jeho kvalifikácia. Podobne migrant, ktorý sa zaujíma o osobnostný rozvoj sa radšej zapíše do vyššieho stupňa programu, aby vylepšil svoju kvalifikáciu v cieľovej krajine.

Výskum, ktorý bol zameraný na pracujúcich migrantov potvrdil, že migranti sa necítia usadení na pracovnom trhu pokiaľ nie sú zamestnaní v prácach podobných ako z predošlých skúseností. Z tohto dôvodu je pracovný návyk tvorený individuálnou identifikáciou a psychologickými skúsenosťami migrantov (Ip, 1997). Jedna z psychologických výziev, ktorú kvalifikovaní migranti zvyčajne musia podstúpiť je akceptovanie akejkoľvek vhodnej práce bez ohľadu na rozumnú mzdu alebo čakať na primeranú profesionálnu prácu (Vinukurov, Birman, & Trickett, 2000). Malach-Pines a Yanai potvrdili vyhorenie kariéry, ak jednotlivci už prestali veriť, že ich práca má význam (Malach-Pines a Yanai, 2001). Problém je obzvlášť dôležitý, pretože poukazuje na dôkaz, že profesijné ciele kvalifikovaných migrantov často prichádzajú z významne vyšších ako priemerných osobných nákladov a úsilia (Hawthorne, 1997). Navyše, táto psychologická výzva je spájaná s jednotlivými identitami ich rodín.

Napríklad štúdia ukazuje, že množstvo členov domácnosti migrantov ovplyvňuje kvalitu ich práce v cieľovej krajine (Junankar and Mahuteau, 2005). Čím je domácnosť väčšia, tým menšiu majú migranti tendenciu pracovať v dobrej práci. Štúdia poukazuje, že väčšie rodiny dávajú viac námahy do princípov uchádzača. Takíto uchádzači o zamestnanie majú sklon k znižovaniu ich kritického myslenia po príchode do cieľovej krajiny akceptujúc ktorúkoľvek prácu aby naplnili základné potreby svojej rodiny. Výskum taktiež potvrdzuje, že odkladanie kariérnych aktivít na „lepšie časy“ môže ovplyvniť kariéry migrantov, pretože separácia z profesie s rutinou nekvalifikovanej práce má tendenciu postupne zmenšovať obidve hľadiská motiváciu a schopnosť ísť späť do profesijného zamestnania (Remennick, 2003).

Predchádzajúce výskumy potvrdzujú, že faktory jednotlivcov hrajú významnú rolu v kariérach migrantov v cieľových ekonomikách.

2.6 Zamestnanie cudzincov na území Českej republiky

Zákon č. 326/1999 Sb. nadväzuje na právny predpis Európskych spoločenstiev o podmienkach vstupu cudzinca na územie a vycestovania cudzinca z územia Českej republiky. Taktiež stanovuje podmienky pobytu cudzincov na území Českej republiky. Cudzinec sa v rámci tohto zákona chápe ako fyzická osoba, ktorá nie je štátnym občanom Českej republiky vrátane občana EÚ. Táto kapitola sa zaoberá právnym postupom zamestnania cudzincov. Zákon č. 326/1999 Sb. sa nevzťahuje na cudzincov, ktorí sú žiadateľmi o udelenie medzinárodnej ochrany, azylantmi a podobne. Zákon okrem iného upravuje možnosti zamestnania pre cudzincov z tretích krajín.

Štátni príslušníci tretích krajín, ktorí chcú byť zamestnaní v Českej republike majú niekoľko možností, aby im to bolo umožnené. V prípade krátkodobého pobytu cudzinca na území Českej republiky za účelom zamestnania musí byť danému cudzincovi vydané povolenie k zamestnaniu. Povolenie je platné pre konkrétneho zamestnávateľa a pre konkrétne pracovné miesto. Cudzinec potrebuje takéto povolenie ak je na území Českej republiky na základe krátkodobého víza a chce pracovať, ak chce vykonávať sezónne práce maximálne po dobu šiestich mesiacov a podobne.

Pre zamestnanie môžu cudzinci z tretích krajín získať zamestnaneckú kartu, ktorá slúži ako povolenie k dlhodobému pobytu oprávňujúca cudzinca k prechodnému pobytu na území dlhšom ako tri mesiace a k výkonu zamestnania na pozícii, na ktorú bola zamestnanecká karta vydaná alebo pozícii, ku ktorej bol udelený súhlas ministerstva. Táto karta umožňuje cudzincovi pobyť na území za účelom zamestnania. Ďalej zákon upravuje rôzne legislatívne procesy k získaniu danej karty ako sú záležitosti týkajúce sa žiadosti, zrušenia zamestnaneckej karty a podobne.

Druhou možnosťou ako sa cudzinec môže zamestnať v Českej republike je vydanie modrej karty cudzincovi. Jedná sa o kartu, ktorá umožňuje cudzincovi pobyť na území dlhší ako tri mesiace za účelom zamestnania sa na pozíciu, ktorá si vyžaduje vysokú kvalifikáciu. Táto pozícia podľa právneho predpisu môže byť obsadená cudzincom, ktorý nie je občanom Európskej únie. Zákon ďalej upravuje rôzne výnimky, podmienky, žiadosti.

Zamestnávateľa, ktorí chcú zamestnať na voľné pozície cudzincov na základe povolenia k zamestnaniu, zamestnaneckej alebo modrej karty sú povinní oznámiť takúto pozíciu na krajskej pobočke úradu práce, kde budú cudzinci zamestnaní.

Ďalšou možnosťou je nadobudnutie trvalého pobytu na území Českej republiky. Cudzinec má nárok na trvalý pobyt ak spĺňa niektorú z podmienok, ktoré zákon upravuje (humanitárne dôvody, prospech Českej republiky a nepretržitý pobyt na území po dobu piatich rokov a podobne). Zákon taktiež upravuje rôzne legislatívne záležitosti úprav žiadostí.

3 Vývoj zamestnanosti migrantov v Českej republike

Charakteristickou črtou vyspelých ekonomík je pomerne vysoký počet zahraničných pracovníkov na trhu práce. Vysoký ekonomický rast je príčinou toho, že sa v Českej republike zvyšuje počet zahraničných zamestnancov a tvoria podstatnú časť pracovného trhu. Na začiatku deväťdesiatych rokov 20. storočia vplyvom postupného uvoľňovania medzinárodného obchodu a politických zmien v Strednej a Východnej Európe vzrástla migrácia tak medzinárodná, ako aj migrácia v rámci štátu do jeho vyspelejších oblastí aj v rámci Českej republiky. Do roku 1989 môžeme charakterizovať z hľadiska migrácie Českú republiku ako krajinu nie cieľovú, ale krajinu tranzitnú. Postupne od roku 1991 je zaznamenaný nárast počtu imigrantov do krajiny, ktorá dnes už nevystupuje ako krajina tranzitná, ale ako krajina cieľová.

Pojem nezamestnanosť je pre krajiny bývalého sovietskeho zväzu novým fenoménom. Po páde režimu nastal proces hospodárskej reštrukturalizácie, čo viedlo ku krachu nekonkurenčne schopných podnikov a tým pádom ku tvorbe nezamestnanosti ako takej. Prílev zahraničných investícií, pripojenie do štruktúr Európskej únie a hospodárske výsledky jednotlivých krajín viedli ku stabilizácii nezamestnanosti v týchto ekonomikách (Dudás, 2013).

Postupne sa v krajine nastavili ekonomické podmienky aby zahraniční investori priniesli kapitál a tým vytvorili pracovné miesta pre domácich občanov a taktiež aj pre zahraničných pracovníkov. Významným míľnikom bolo pripojenie Českej republiky do EÚ v roku 2004. Cezhraničná migrácia sa výrazne zvýšila v dôsledku voľného pohybu osôb medzi štátmi EÚ. V tabuľke č. 1 je zobrazená celková zmena počtu cudzincov v Českej republike a jednotlivé počty cudzincov z pohraničných krajín pred a po vstupe Českej republiky do EÚ. Na obrázkoch č. 1 a 2 je vidieť počty jednotlivých zahraničných pracovníkov podľa štátnej príslušnosti po vstupe Českej republiky do EÚ v roku 2004 a 2011.

Tab. 1 Cudzinci z pohraničných krajín Českej republiky v rokoch 1998 a 2008

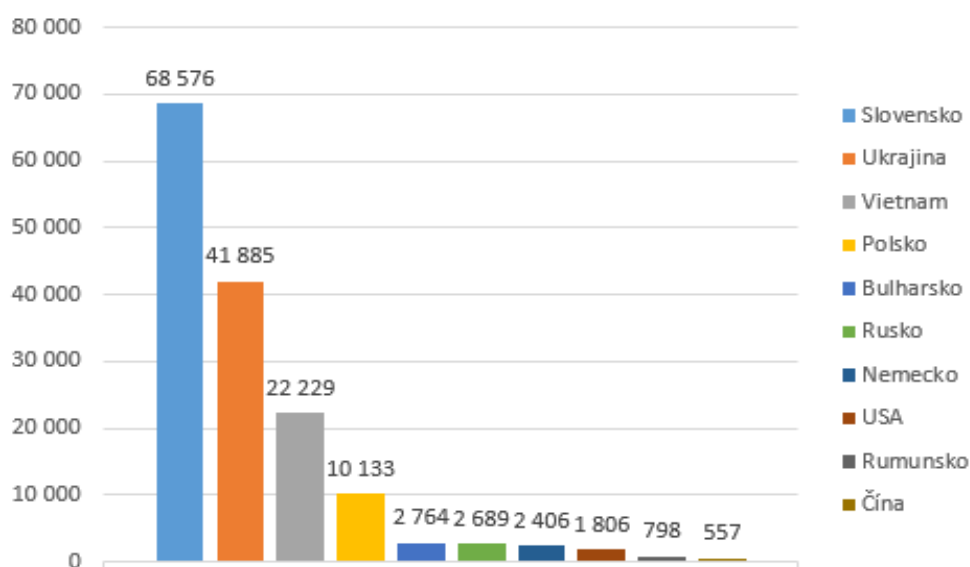
Štát	1998	2008	Zmena v %
Nemecko	6248	17 496	64,29%
Poľsko	22 166	21 710	-2,10%
Slovensko	49 621	76 034	34,74%
Rakúsko	2 283	3 580	36,23%
Σ	80318	118 820	32,40%

Zdroj: ČSÚ, Cudzinci v ČR podľa štátneho občianstva 1994 – 2015 k 31.12.2015; vlastné spracovanie

Počet cudzincov zo susedských krajín Českej republiky sa zvýšil približne o necelých 33%. Najväčšiu zmenu za sledované obdobie dosahuje Nemecko, pretože počty Nemcov v Českej republike sa zvýšili takmer trojnásobne. Tento fakt je

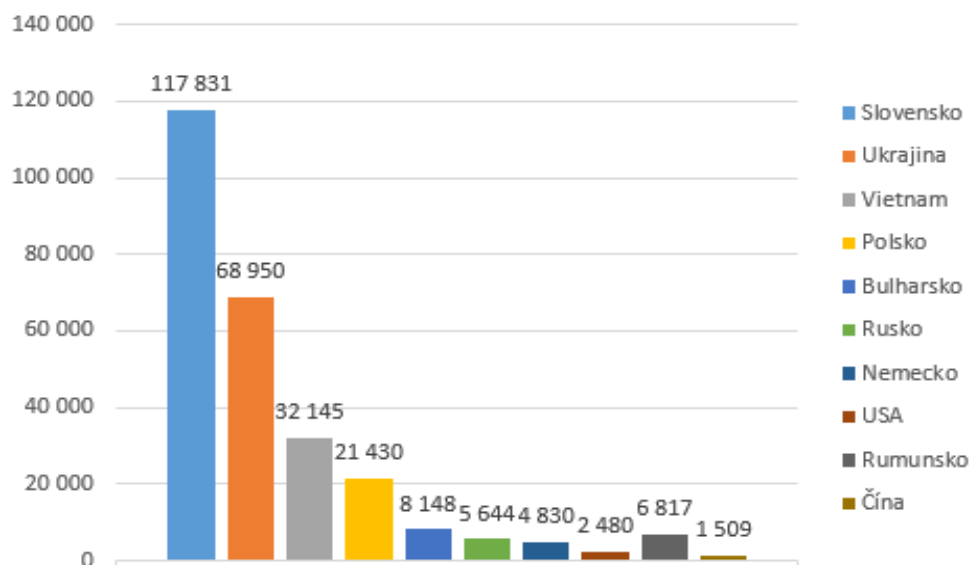
zapríčinený výraznými investíciami nemeckých firiem v Českej republike. V prípade občanov Poľska došlo k miernemu poklesu, pretože veľký počet Poliakov sa po vstupe Českej republiky do EÚ presťahovalo do krajín západnej Európy. Počty Slovákov sa postupne taktiež zvyšoval kvôli lepším pracovným a vzdelávacím podmienkam. V prípade Rakúšanov došlo rovnako k nárastu kvôli ich investíciám v Českej republike. Celkovo dochádzalo po vstupe krajiny do EÚ k výraznému nárastu takisto zamestnaných cudzincov.

Obr. 1 Zamestnanosť cudzincov podľa štátnej príslušnosti v roku 2004



Zdroj: ČSÚ, Zamestnanosť cudzincov podľa štátneho občianstva 2004 – 2011 k 31.12.2011

Obr. 2 Zamestnanosť cudzincov podľa štátnej príslušnosti v roku 2011



Zdroj: ČSÚ, Zamestnanosť cudzincov podľa štátneho občianstva 2004 – 2011 k 31.12.2011

Obrázky č. 1 a 2 potvrdzujú nárast pracujúcich migrantov, kedy medzi rokmi 2004 až 2011 sa počet migrantov na trhu práce zvýšil takmer dvojnásobne. Národnosti, ktoré sú najviac zastúpené na trhu práce v Českej republike sú Slovensko, Ukrajina a Vietnam. Čo sa ostatných štátov Európskej Únie týka významné menšiny tvoria Poľsko, Bulharsko, Rumunsko a Nemecko. V prípade Slovenska je najväčší počet zamestnancov odôvodniteľný historickými väzbami na Českú republiku, jedná sa o susednú krajinu tak isto ako v prípade Poľska, ktoré má štvrté najväčšie zastúpenie zamestnancov spomedzi vybraných krajín. Piatou krajinou s najvyšším počtom zamestnancov je Bulharsko a šiestou je Rumunsko. V prípade občanov Rumunska došlo k navýšeniu počtu zamestnancov o viac ako 88 % na trhu práce v Českej republike, čo predstavuje najvyššiu percentuálnu zmenu v rámci sledovaného obdobia. Vietnam a Ukrajina majú jedny z najpočetnejších minorít na území Českej republiky. Napriek tomu, že sa jedná o tretie krajiny sa zamestnanci Vietnamu a Ukrajiny dokážu efektívne adaptovať na trh práce a sú prínosom pre ekonomiku a spoločnosť. Občania týchto štátov majú silné zastúpenie na pracovnom trhu v Českej republike. Dôvody môžu byť rôzne, ale dá sa predpokladať, že hlavným dôvodom sú slabšie domáce ekonomiky v porovnaní s Českou republikou, rýchla adaptácia na nové prostredie v prípade občanov Vietnamu a kultúrno-hodnotová podobnosť v prípade Ukrajiny. Pre podniky v Českej republike sú títo pracovní migranti výhodní z dôvodu nižších nákladov. Nemecko je reprezentantom západnej Európy, kde tak isto došlo k nárastu pracovníkov z tejto krajiny. Dá sa predpokladať, že hlavným dôvodom sú zahraničné investície do Českej republiky. Obyvatelia tejto krajiny pracujú v Českej republike na vedúcich pozíciách.

V období medzi rokmi 2004 až 2008 bola zamestnanosť cudzincov rastúca z dôvodov vstupu Českej republiky do Európskej Únie a prílivu zahraničných investícií, ktoré generovali nové pracovné miesta. Následne od roku 2008 sa začal vývoj zamestnanosti mierne znižovať. Tento trend môže byť spôsobený najmä hospodárskou krízou, kedy sa nezamestnanosť v Európskej Únii začala plošne zvyšovať a podniky spomalili v tvorbe nových pracovných miest. Zamestnanosť cudzincov kráča ruka v ruke s ekonomickým vývojom a inováciami v ekonomike daného štátu. Medzinárodná migrácia ovplyvňuje ekonomický rast priamo aj nepriamo. V krajinách kde dochádza k zvyšovaniu zamestnanosti cudzincov dochádza aj k ekonomickému rastu. Jedna z hlavných príčin je vplyv cudzincov na demografiu v danej krajine. Nie len zvyšovaním populácie, ale aj zmenou vekovej pyramídy v cieľovej krajine. Migranti pochádzajú väčšinou z mladších a ekonomicky aktívnych skupín obyvateľstva v porovnaní s domácimi obyvateľmi a tým prispievajú k znižovaniu pomeru závislostí (Gagnon, 2014). Nepochybným faktom je, že prichádzajúci migranti majú skúsenosti a schopnosti na doplnenie nedostatku ľudského kapitálu v cieľovej krajine.

Po rozpade Československa a integračných procesoch do EÚ sa Česká republika stala cieľovou krajinou pre krajiny bývalého sovietskeho režimu. Okrem výnimky hospodárskej krízy sa počet cudzincov v krajine zvyšuje.

4 Analýza pracovného trhu súvisiaca s cudzincami v Českej republike

4.1 Medziročné zmeny zamestnanosti cudzincov a voľných pracovných miest v Českej republike a korelácia hodnôt

Databázy dostupné z integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálnych vecí umožňujú uskutočniť analýzu pracovného trhu v Českej republike v rámci klasifikácie zamestnanosti. Jedná sa o databázy, ktoré vyčísľujú počty voľných pracovných miest a zamestnaných zahraničných pracovníkov v jednotlivých kategóriách pracovných odvetví klasifikácie zamestnanosti. Novšia klasifikácia ISCO nebola použitá z dôvodu nedostatku aktuálnejších dát. Tabuľky č. 2 a 3 zobrazujú medziročné zmeny zamestnanosti cudzincov a voľných pracovných miest podľa klasifikácie zamestnanosti za rok 2006 až 2011 (podrobnosti na strane 49). Tabuľka č. 4 zobrazuje hodnoty korelácií klasifikácií zamestnanosti. V jednotlivých výpočtoch korelácie sa jedná o koreláciu medzi medziročnými zmenami zamestnanosti cudzincov a medziročnými zmenami voľných pracovných miest.

Tab. 2 Medziročné zmeny zamestnanosti migrantov podľa klasifikácie zamestnanosti

Klasifikácia zamestnanosti	2006	2007	2008	2009	2010	2011
0. Príslušníci armády	102,75%	494,52%	17,28%	-64,24%	-7,14%	-8,88%
1. Zákonodarcovia, vedúci pracovníci	18,91%	10,61%	15,60%	7,83%	6,61%	-1,08%
2. Vedeckí a odborní duševní pracovníci	33,52%	16,68%	17,63%	7,41%	11,46%	16,90%
3. Technickí a zdravotníckí pracovníci	22,34%	18,22%	18,75%	1,51%	7,36%	-3,68%
4. Nižší administratívni pracovníci	52,86%	12,29%	20,06%	2,86%	8,97%	4,58%
5. Prevádzkovatelia pracujúci v službách	31,85%	16,59%	21,56%	8,46%	9,25%	23,65%
6. Kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve	12,60%	-3,94%	6,31%	6,32%	-17,00%	-19,35%
7. Remeselníci, kvalifikovaní výrobcovia	9,92%	19,02%	11,44%	-29,33%	-7,26%	-15,26%
8. Obsluha strojov a zariadení	28,10%	40,74%	13,05%	-29,82%	-1,95%	19,79%
9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	30,08%	49,02%	27,58%	-23,20%	-23,60%	-7,68%

Zdroj: MPSV, Počet evidencií na úradoch práce podľa KZAM/CZ-ISCO k 31.12:2011; vlastné výpočty

Tab. 3 Medziročné zmeny voľných pracovných miest podľa klasifikácie zamestnanosti

Klasifikácia zamestnanosti	2006	2007	2008	2009	2010	2011
0. Príslušníci armády	13%	-88,50%	184,62%	21,62%	-80%	-77,78%
1. Zákonodarcovia, vedúci pracovníci	377,47%	30,71%	7,54%	-52,71%	3,74%	-1,68%
2. Vedeckí a odborní duševní pracovníci	328,65%	21,89%	23,70%	-48,24%	-17,78%	33,88%
3. Technickí a zdravotnícki pracovníci	350,42%	38,49%	19,60%	-48,47%	-5,51%	9,75%
4. Nižší administratívni pracovníci	334,78%	47,26%	26,03%	-64,64%	-16,87%	10,39%
5. Prevádzkovatelia pracujúci v službách	473%	65,51%	20,64%	-54,84%	-45,19%	25,75%
6. Kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve	3367,60%	1,01%	19,83%	-51,32%	-62,96%	13,93%
7. Remeselníci, kvalifikovaní výrobcovia	900,98%	78,72%	39,76%	-73,34%	-56,16%	23,59%
8. Obsluha strojov a zariadení	755,25%	117,59%	38,81%	-86,08%	-15,99%	59,51%
9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	88,44%	38,25%	75,39%	-43,34%	-52,29%	-43,32%

Zdroj: MPSV, Analýza neobsadenosti voľných pracovných miest podľa profesie k 31.12.2011; vlastné výpočty

Tab. 4 Korelácia hodnôt podľa klasifikácie zamestnanosti

Klasifikácia zamestnanosti	Hodnota korelácie
0. Príslušníci armády	-0,342565596
1. Zákonodarcovia, vedúci pracovníci	0,65344233
2. Vedeckí a odborní duševní pracovníci	0,971497773
3. Technickí a zdravotnícki pracovníci	0,630464839
4. Nižší administratívni pracovníci	0,968669662
5. Prevádzkovatelia pracujúci v službách	0,825193048
6. Kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve	0,559628422
7. Remeselníci, kvalifikovaní výrobcovia	0,431405642
8. Obsluha strojov a zariadení	0,528671287
9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	0,867438902

Zdroj: vlastné spracovanie

Výpočet korelácie slúži k zisteniu, či dané veličiny medziročné zmeny zamestnanosti cudzincov a medziročné zmeny voľných pracovných miest medzi sebou korelujú respektíve, či dochádza k súvzťažnému javu. Hodnoty korelácií jednotlivých klasifikácií zamestnaností sú vo väčšine kladné a teda sa jedná o priame závislosti medzi sledovanými veličinami. Jediná nepriama korelácia je u klasifikácie zamestnanosti príslušníkov ozbrojených síl. Priamy vzájomný vzťah korelácie s nie príliš vysokou hodnotou majú kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve a lesníctve a remeselníci a kvalifikovaní výrobcovia. Naopak extrémne vysokú hodnotu korelácie a teda priamej závislosti dosahujú vedeckí a odborní pracovníci a nižší administratívni pracovníci.

4.2 Mismatch index

Nasledujúca tabuľka č. 5 zobrazuje výsledky analýzy mismatch indexu. Tabuľka zobrazuje nesúlad medzi počtom zamestnaných zahraničných pracovníkov a voľnými pracovnými miestami v jednotlivých odboroch klasifikácie zamestnanosti. Mismatch Index nezobrazuje mieru nezamestnanosti, naopak zobrazuje nerovnosť distribúcie práce, ktorá súvisí s voľnými pracovnými miestami. Číslo indexu bude 0, ak číslo zamestnanosti zahraničných pracovníkov sa bude rovnať počtu voľných pracovných miest v danom odbore. Čím vyššie je percento indexu nesúladu, tým viac narastá niektorý z prebytkov pracovného dopytu alebo pracovnej ponuky. Hypoteticky ak by hodnota indexu bola 100 %, vtedy by všetci zamestnaní cudzinci boli v jednom pracovnom odbore a všetky voľné pracovné miesta v druhom. Z toho vyplýva, že pri vyšších číslach mismatch indexu je potrebná pracovná mobilita aby sa znížil počet voľných pracovných miest a zároveň zvýšila zamestnanosť v danom odbore.

Tab. 5 Mismatch index podľa klasifikácia zamestnanosti v období 2006-2011 vyjadrený v %

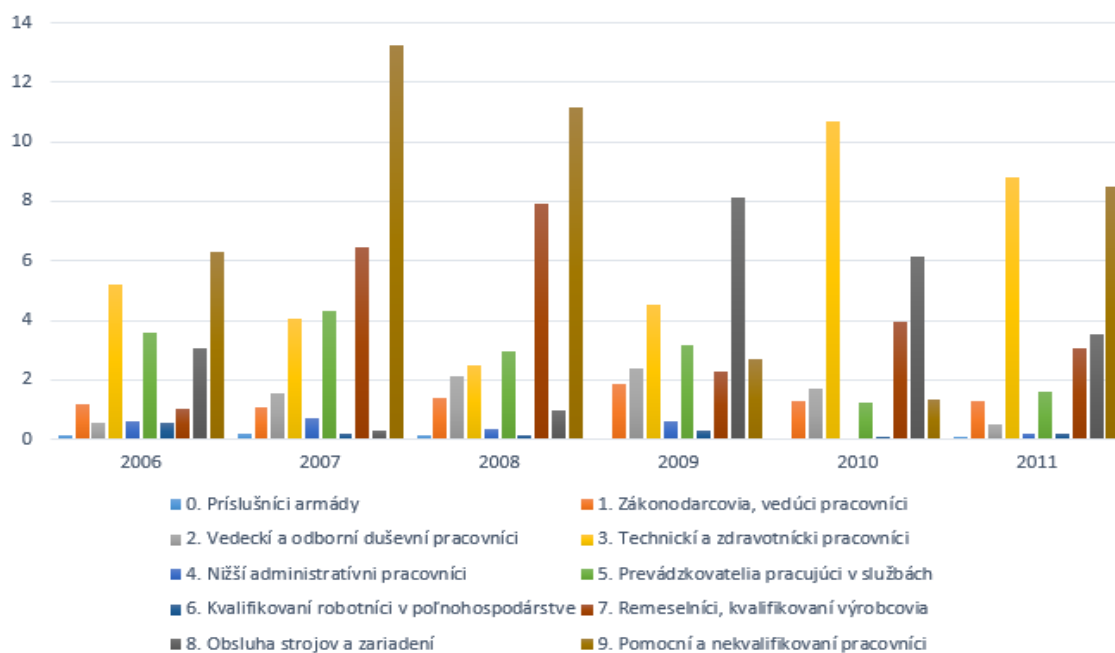
Klasifikácia zamestnanosti	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Priemer
0. Príslušníci armády	0,129	0,169	0,154	0,003	0,051	0,065	0,095
1. Zákonodarcovia, vedúci pracovníci	1,183	1,085	1,363	1,859	1,281	1,284	1,343
2. Vedeckí a odborní duševní pracovníci	0,571	1,535	2,108	2,382	1,704	0,524	1,471
3. Technickí a zdravotníckí pracovníci	5,222	4,079	2,476	4,528	10,689	8,817	5,969
4. Nižší administratívni pracovníci	0,626	0,731	0,324	0,599	0,019	0,201	0,419
5. Prevádzkovatelia pracujúci v službách	3,576	4,316	2,964	3,145	1,222	1,598	2,804
6. Kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve	0,551	0,187	0,119	0,314	0,095	0,194	0,243
7. Remeselníci, kvalifikovaní výrobcovia	1,012	6,437	7,918	2,265	3,949	3,067	4,108
8. Obsluha strojov a zariadení	3,085	0,287	0,973	8,127	6,126	3,526	3,687
9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	6,279	13,249	11,149	2,713	1,315	8,478	7,197
Σ	22,234	32,075	29,548	25,935	26,451	27,754	

Zdroj: MPSV, Počet evidencií na úradoch práce podľa KZAM/CZ-ISCO k 31.12.2011, Analýza neobsadenosti voľných pracovných miest podľa profesie k 31.12.2011; vlastné spracovanie

Percentuálne hodnoty sa pohybujú v rozmedzí od 0,003 do 13,249 percent. Výsledky zreteľne ukazujú zamestnanecké oblasti kde rozdiel medzi dopytom a ponukou práce je významný. Príslušníci ozbrojených síl a kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve majú najnižšie hodnoty indexu. Jedná sa o odbory, ktoré majú malý počet voľných pozícií a zahraničných zamestnancov teda nízky nesúlad medzi sledovanými veličinami. Príslušníci ozbrojených síl tvoria odbor so špecifickými podmienkami a špecifickou viazanosťou na tento odbor. V prípade kvalifikovaných robotníkov v poľnohospodárstve je nízka hodnota mismatch indexu neprekvapujúca, pretože odvetvie pracovníkov lesníctva nepatrí medzi

odborní s vysokou fluktuáciou. Medzi odborní so stredným potenciálom pracovnej mobility patria prevádzkovatelia pracujúci v službách a pracovníci zaoberajúci sa obsluhou strojov a zariadení. Tieto pracovné odbory majú relatívne vysoký mismatch index, tým pádom majú dobré podmienky obsadiť voľné pozície prostredníctvom pracovnej mobility. Jedná sa o odvetvia s pomerne vysokou fluktuáciou a majú vysoký podiel v ekonomike. Najvyššie hodnoty mismatch indexu dosahujú pracovné odbory technických a zdravotníckych pracovníkov, remeselníkov a kvalifikovaných výrobcov a pomocných a nekvalifikovaných pracovníkov. Tieto klasifikácie reprezentujú pracovné odvetvia, ktoré majú vysoký nesúlad medzi voľnými pozíciami a zamestnanými cudzincami. Odvetvie technických a odborných pracovníkov sa vyznačuje predovšetkým vysokým počtom voľných pozícií. Na obrázku č. 3 je graficky zobrazený vývoj mismatch indexu podľa klasifikácie zamestnanosti v období 2006 až 2011.

Obr. 3 Vývoj mismatch indexu podľa klasifikácie zamestnanosti v období 2006 - 2011

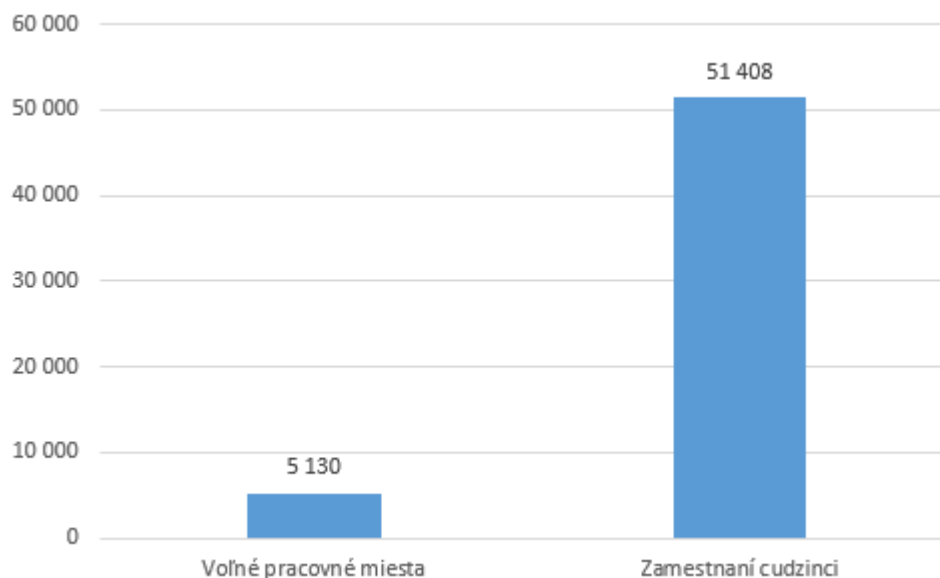


Zdroj: MPSV, Počet evidencií na úradoch práce podľa KZAM/CZ-ISCO k 31.12.2011, Analýza neobsadenosti voľných pracovných miest podľa profesie k 31.12.2011; vlastné spracovanie

Obrázok vývoja mismatch indexu zobrazuje odchylnosti medzi jednotlivými odvetviami klasifikácie zamestnanosti počas rokov 2006 až 2011. Počas sledovaného obdobia dochádzalo ku zvýšeniu objemu hodnôt, čo je zapríčinené nesúladom medzi zamestnanými cudzincami a voľnými pozíciami na trhu práce v Českej republike. Príslušníci ozbrojených síl a kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve sú odbory, ktoré počas sledovaného obdobia nevykazujú zvýšené hodnoty. Na druhej strane odbory pomocných a nekvalifikovaných pracovníkov a technických a zdravotníckych pracovníkov majú najvyššie hodnoty nesúladu sledovaných veličín z pomedzi odvetvových klasifikácií zamestnanosti.

Dostupné dáta klasifikácie zamestnanosti umožňujú zrealizovať grafické zobrazenie, ktoré poukazuje na porovnanie nesúladu medzi voľnými pozíciami a zamestnanosťou cudzincov v danej klasifikácii. Graficky zobrazená je klasifikácia zamestnanosti s najvyšším priemerným mismatch indexom za sledované obdobie. Konkrétne sa jedná o klasifikáciu pomocných a nekvalifikovaných pracovníkov.

Obr. 4 Počet voľných pozícií a zamestnanosť cudzincov v klasifikácii zamestnanosti pomocných a nekvalifikovaných pracovníkov v roku 2011



Zdroj: MPSV, Počet evidencií na úradoch práce podľa KZAM/CZ-ISCO k 31.12.2011, Analýza neobsadenosti voľných pracovných miest podľa profesie k 31.12.2011; vlastné spracovanie

Cudzinci sa v klasifikácii zamestnanosti pomocných a nekvalifikovaných pracovníkov zamestnávali najviac z pomedzi všetkých klasifikácií v roku 2011. Zároveň táto klasifikácia má vysoký počet voľných pozícií v odvetví. Patrí medzi najpočetnejšie klasifikácie, čo sa počtu voľných pozícií týka. Z dostupných informácií a výpočtov vyplýva, že cudzinci napomáhajú k riešeniu nedostatku zamestnancov v klasifikácii pomocných a nekvalifikovaných pracovníkov. Cudzinci sa v rámci tejto klasifikácie zamestnávajú v zamestnaniach ako upratovač, stavbár, výpomoc v kuchyni, smetiari a podobne.

5 Výsledky analýzy

Medziročné zmeny počtu pracovných miest a zamestnanosti cudzincov, korelácia týchto hodnôt a mismatch index boli analýzy, ktorým som sa v práci zaoberal. Všetky výpočty boli vykalkulované podľa dát klasifikácie zamestnanosti, čo zabezpečuje harmonizovanie výsledkov. Vysvetlenie vypočítaných výsledkov je zhrnuté v tejto kapitole.

V prílohe sú zobrazené grafy, ktoré znázorňujú medziročné zmeny zamestnanosti cudzincov a pracovných miest podľa jednotlivých klasifikácií zamestnanosti (podrobnosti na strane 49). Na základe výpočtov bolo možné určiť vývoj zamestnania cudzincov a voľných pracovných miest v jednotlivých klasifikáciách zamestnanosti v sledovanom období rokov 2006 až 2011. Počas začiatku sledovaného obdobia v roku 2006 dochádzalo k značnému nárastu medziročných hodnôt voľných pracovných miest aj zamestnaných cudzincov, čo vyplývalo z dobrej ekonomickej situácie Českej republiky. Najvýraznejšia zmena v medziročných hodnotách nastala počas obdobia v rokoch 2009 a 2010 kedy vo výpočtoch zamestnanosti cudzincov došlo k výraznému poklesu a v prípade voľných pozícií až k prepadu do záporných hodnôt. Dôvod tak výraznej zmeny je vplyv hospodárskej krízy, ktorá má za následok zníženie sledovaných hodnôt. V nasledujúcom období roku 2011 nastalo mierne zvýšenie medziročných hodnôt a teda dochádzalo ku medziročným nárastom počtu zamestnaných cudzincov a voľných pozícií v rámci klasifikácií zamestnanosti. Výpočet korelácie slúžil na poukázanie vzájomnej priamej alebo nepriamej závislosti medzi sledovanými veličinami. Vo väčšine prípadov klasifikácií zamestnanosti dochádzalo ku kladnej závislosti čo znamená, že obidve veličiny sa ovplyvňovali priamo. Jediná klasifikácia, u ktorej došlo k nepriamej závislosti je odvetvie príslušníkov ozbrojených síl. Na základe mismatch indexu bola spracovaná analýza, ktorá slúži k vysvetleniu nerovnosti zamestnanosti zahraničných pracovníkov a voľných pracovných miest v klasifikáciách zamestnanosti Českej republiky. Čím vyššia hodnota mismatch indexu bola zaznamenaná, tým vyšší bol nesúlad medzi zamestnanosťou cudzincov a voľnými pozíciami v danej klasifikácií.

Odpoveď na výskumnú otázku zodpoviem v tejto časti práce a teda, či v súčasnej dobe pôsobia migranti ako náhrada domácich pracovníkov v oblastiach trpiacich ich nedostatkom. Na zodpovedanie cieľovej otázky slúži predovšetkým posledný riadok v tabuľke č. 5, kde je zobrazený súčet hodnôt mismatch indexu za dané časové obdobie počas sledovaných rokov 2006 až 2011. Z výpočtov vyplýva, že počas rokov dochádzalo k náramnému zvýšeniu indexu nesúladu. Pre porovnanie mismatch index z roku 2011 predstavuje približne 91 percentný nárast oproti hodnote indexu z roku 2006. To znamená, že v rámci sledovaného časového obdobia sa nesúlad medzi sledovanými premennými významne zvýšil. V praxi to znamená, že nastávali dva možné scenáre. Buď sa náramne zvýšila zamestnanosť cudzincov oproti voľným pozíciám alebo naopak. Na základe obrázku na strane 35 je vidieť, že dochádzalo ku prevahe zamestnaných cudzincov nad voľnými pozíciami a teda migranti slúžili ako náhrada domácich pracovníkov.

Posledný stĺpec tabuľky číslo 3 zobrazuje priemerné hodnoty jednotlivých klasifikácií zamestnanosti. S pomocou týchto hodnôt je možné určiť, ktorá klasifikácia zamestnanosti má najväčší nesúlad medzi zamestnanosťou zahraničných cudzincov a voľnými pozíciami. Podľa výpočtov dosahuje najvyššie hodnoty klasifikácia zamestnanosti číslo 9, ktorá reprezentuje pomocných a nekvalifikovaných pracovníkov. Táto klasifikácia zamestnanosti sa ďalej člení na pomocných a nekvalifikovaných pracovníkov so zameraním na predaj a služby, poľnohospodárstvo, priemysel, stavebníctvo, dopravu a príbuzné odvetvia. Nie je žiadnym prekvapením, že práve táto klasifikácia má najvyššie hodnoty nesúladu medzi ponukou a dopytom na trhu práce. Najväčší počet zahraničných pracovníkov sa zamestnáva práve v týchto odboroch. Na druhej strane sa jedná o odvetvia, ktoré sú jedny z najsilnejších z pomedzi všetkých odvetví v ekonomike Českej republiky a teda táto klasifikácia ponúka obrovské množstvo voľných pozícií. Klasifikácia zamestnanosti, ktorá dosahuje najnižšie hodnoty z pomedzi pracovných odvetví sú príslušníci ozbrojených síl. Tento fakt súvisí so špecifickým legislatívnym prostredím a náborovými podmienkami. Zároveň sa jedná o odvetvie kde nie je zaznamenaný nesúlad medzi voľnými pozíciami a zamestnanosťou cudzincov.

6 Záver

Migrácia je dôležitým aspektom každého pracovného trhu a celosvetovej ekonomiky. Zároveň sú s ňou späté rôzne okolnosti, ktoré nevyhnutne vstupujú do tejto problematiky ako napríklad sociálne a kultúrne odlišnosti, demografické zmeny obyvateľstva alebo otázka bezpečnosti. Napriek tomu existujú v EÚ štáty ako Česká republika, ktoré nemajú na výber a musia sa angažovať v zamestnávaní cudzincov. Nezamestnanosť v Českej republike dosahuje najnižšie hodnoty z pomedzi všetkých štátov Európskej Únie, čo spôsobuje nedostatok domácich pracovníkov v niektorých odvetviach. Na strane druhej ekonomika prosperuje, firmy produkujú a poskytujú obrovské množstvo výrobkov a služieb a teda majú vysoký dopyt po obsadení voľných pozícií. Tým vzniká problematika obsadenia tých voľných pozícií, ktoré sú v Českej republike dlhodobo neobsadené. Zamestnanosť cudzincov do týchto odvetví, ktoré majú vysoký počet nedostatkových domácich pracovníkov môže byť riešením tejto problematiky.

Základné súvislosti, ktoré sú s migráciou obyvateľstva úzko späté sú popísané v literárnej rešerši, kde som sa zaoberal príčinami migrácie obyvateľov, nákladmi v cieľovej krajine a pracovnými možnosťami kvalifikovaných migrantov. Bommes a Kolb (2006) argumentujú v závere svojej práce, že ekonomická integrácia migrantov má byť rozdelená do dvoch častí a to ekonomického a neekonomického pohľadu. V rámci ekonomického pohľadu sa autori zaoberajú segmentačnou teóriou, sieťovým prístupom a transakčnými nákladmi. V prípade neekonomického pohľadu sa prevažne jedná o podnikajúcich migrantov v rámci podnikateľského etnika. Sjaastad (1962) definoval vo svojej práci peňažné a nepeňažné náklady, ktoré sú spojené s ľudskou migráciou. Syed (2008) sa zaoberal možnosťami pre kvalifikovaných migrantov a rozčlenil túto problematiku na makro, mezo a mikro úroveň.

K zodpovedaniu výskumnej otázky bolo potrebné v analytickej časti vykalkulovať percentuálny výpočet medziročných zmien sledovaných veličín, následne vypočítať koreláciu hodnôt a index nesúlady. Pri komparácii jednotlivých výsledkov bolo zistené, že za dané časové obdobie migranti pôsobili ako náhrada domácich pracovníkov v odvetviach trpiacich ich nedostatkom. Hodnoty mismatch indexu poukázali oblasti, ktoré majú vyšší nesúlad medzi sledovanými veličinami a ktoré nie. Vysoké hodnoty tohto indexu nesúlady sa vyskytovali medzi tými odbormi, ktoré disponujú najvyšším počtom voľných pozícií a zamestnaných cudzincov. Na základe komparácie sa ukázalo, že za sledované obdobie sa zahraniční pracovníci zamestnávajú najmä v odboroch s nedostatkom pracovníkov a tým obsadzujú voľné pozície, o ktoré domáce obyvateľstvo neprejavuje záujem. Zároveň sa jedná o odbory, ktoré trpia nedostatkom pracovníkov a na ktorých migranti pôsobia ako náhrada domácich pracovníkov. Ide o pozície ako sú pomocné práce v oblastiach stavebníctva, výroby, upratovacie práce a technické pozície.

V krátkodobom časovom horizonte sa cudzinci zamestnávajú na voľné pozície a tým pôsobia ako náhrada domáceho obyvateľstva v týchto odboroch. Cudzinci

čerpajú v krátkodobom horizonte z výhod, ktoré im z tejto činnosti vyplývajú ako sú mzdový príjem, nadobúdanie skúseností a školenia. Na strane druhej majú zamestnaní cudzinci v krátkodobom hľadisku vyššie náklady kvôli jazykovým bariéram, uznávaním zahraničných kvalifikácií a podobne.

V dlhodobom horizonte sa situácia z rôznych príčin pozmeňuje. Zamestnaní cudzinci sa prispôbujú podmienkam pracovného trhu a zaobchádza sa s nimi podobne ako s domácimi pracovníkmi. Na strane druhej zahraničné podniky, ktoré na území Českej republiky pôsobia, sú motivované zamestnávať cudzincov z dôvodu nízkych nákladov. Zvyšovanie produktivity a životného blaha vedie ku zvyšovaniu miezd a preto v dlhodobom horizonte zahraniční investori budú presúvať podnikateľské aktivity do krajín, kde im nízke náklady budú ďalej prístupné. Táto problematika si vyžaduje hlbšiu analýzu zameranú na podniky, ktoré sa najviac podieľajú na zamestnávaní migrantov s príslušnými mikrodátami. Prvé odporúčané opatrenie je motivovať zahraničné spoločnosti aby nepresúvali svoje investície do zahraničia, ale aby dlhodobo pôsobili v Českej republike a to prostredníctvom štátnych subvencií.

Druhé opatrenie, ktoré odporúčam sa týka obsadenia voľných pozícií, ktoré si vyžadujú kvalifikované zručnosti. Príslušné opatrenie je umožniť prístup na pracovný trh v Českej republike občanom z tretích krajín, napríklad z Ukrajiny. Ukrajinskí občania predstavujú pre českú ekonomiku príliv ľudského kapitálu už dnes. Na druhej strane sa v prevažnej väčšine prípadov jedná o pozície, ktoré nie sú vysoko kvalifikované. Po zjednodušení podmienok vstupu na pracovný trh v Českej republike pre ukrajinských občanov by došlo k zvýšenému obsadeniu kvalifikovaných pozícií. Zároveň tento krok vyžaduje zrýchlené uznanie kvalifikácií ukrajinských pracovníkov kvôli možnosti obsadenia voľných pracovných miest v Českej republike. Toto odporúčané opatrenie si vyžaduje hlbšiu analýzu s podrobnejšími dátami, pretože problematika sa vzťahuje na bilaterálne zmluvy a medzinárodne dohody.

7 Literatúra

- ALDRICH, H.E., WALDINGER, R. *Ethnicity and Entrepreneurship*. Annual Review of Sociology, 1990, 16.8: 111-135.
- ALLASINO, E., REYNERI, E., VENTURINI, A., & ZINCONI, G. *Labour Market Diskrimination against Migrant Workers in Italy*. Geneva: International Labour Office, 2004. International migration papers (online)
- AMIT-TALAI, V. *Risky hiatuses and the limits of social imagination: expatriacy in the Cayman Islands*. In N. Rapport & A. Dawson (Eds.), *Migrants of identity: perceptions of home in a world of movement*, 1998. Oxford: Berg.
- ANDERSON, S. *The debate over immigration's impact on U.S. workers and the economy*. National Foundation for American Policy, 2006. [<http://www.nfap.net/researchactivities/studies/EDO0706.pdf>], (accessed 16 August 2007).
- BACHMANN, ANNE SUSANN. "Melting pot or tossed salad? Implications for designing effective multicultural workgroups." *Management International Review*, 2006: 721-748.
- BAGHI, A. D. *Making Connections: A Study of Networking among Immigrant Professionals*. New York: LFB Scholarly, 2001. New Americans (LFB Scholarly Publishing LLC).
- BALIBAR, E. & I. WALLERSTEIN. *Race, Nation, Class. Ambiguous Identities*. London, 1991: Verso.
- BAUER, TH. & K. F. ZIMMERMANN. *The Economics of Migration. International Library of Critical Writings in Economics*. Cheltenham, 2002: Elgar.
- BAUER, TH., M. LOFSTROM & K. F. ZIMMERMANN. 'Immigration Policy, Assimilation of Immigrants and Native's Sentiments towards Immigrants: Evidence from 12 OECD-countries', *Swedish Economic Policy Review*, 2000, 7.2: 11-53.
- BAUER, TH. K., J. P. HASKEN-DENEW & CH.M. SCHMIDT. 'International Labor Migration, Economic Growth and Labor Markets. The Current State of affairs'. RWI Discussion Paper, 2004: Essen.
- BAYCAN-LEVENT, T. AND NIJKAMP, P. *Characteristics of migrant entrepreneurship in Europe*. *Entrepreneurship and regional development*, 2009, 21.4: 375-397.
- BEAVERSTOCK, J. *Skilled international migration: an analysis of the geography of interational secondments within large accountancy firms*. *Environment and planning A*, 1991, 23.8: 1133-1146.
- BECKER, G. *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York/London, 1975: Columbia Univ. Press.
- BENSON-REA, M., & RAWLINSON, S. *Highly skilled and business migrants: information processes and settlement outcomes*, *International Migration*, 2003, 41.2: 59-79.

-
- BEVELEANDER, P. *The employment integration of migrants in Sweden*. Journal of Ethnic and Migration Studies, 1999, 25.3: 445-468.
- BOMMES, MICHAEL; KOLB, HOLGER. *Migrants' work, entrepreneurship and economic integration. The Dynamics of International Migration and Settlement in Europe. A State of Art*, Amesterdão, AUP, 2006, 99-132.
- BORJAS, G. J. *Friends or Strangers. The Impact of Immigrants on the U. S. Economy*. New York, 1990: Basic Books.
- BORJAS, G. J. 'The Economic Analysis of Immigration.' Handbook of Labor Economics 3, 1999: 1679-1769. Amsterdam: Elsevier.
- BURKE, R., & NG, E. *The changing nature of work and organizations: implications for human resource management*. Human Resource Management Review, 2006, 16: 86-94.
- CHEN, I. H. *Work values, acculturation and job satisfaction among Chinese immigrant professionals*. Dissertation Abstracts International, 1996. New York: New York University.
- ČERMÁKOVÁ, D., SCHOVÁNKOVÁ, S. AND FIEDLEROVÁ, K. *Podnikání cizinců v Česku: vliv struktury příležitostí*. Geografie, 2011, 116.4: 440-461.
- DENCH, S., HURSTFIELD, J., HILL, D., & AKROYD, K. *Employers use of migrants labour*. UK Home Office Online Report, 2006.
- DIVINSKÝ, B., *Migračné trendy v Slovenskej republike po vstupe krajiny do EÚ (2004-2008)*. Medzinárodná organizácia pre migráciu, s. 12, 2009.
- DUDÁS, TOMÁS. „Vplyv prílevu priamych zahraničných investícií na nezamestnanosť na Slovensku.“. Medzinárodné vzťahy, 2013, 11.1:22.
- EBERS, M. & W. GOTSCH, 'Institutionenökonomische Theorie der Organisation',. Stuttgart, 1993: Kohlhammer.
- EMIRBAYER, M. & J. GOODWIN, 'Network Analysis, Culture, and the Problem of Agency', American Journal of Sociology, 1994, 99: 1411-1454.
- ENSTE, DOMINIK H. 'Schattenwirtschaft und irreguläre Beschäftigung: Irrtümer, Zusammenhänge und Lösungen.' Illegalität. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2006. 35-59.
- FABERMAN, R.J., MAZUMDER, B. *Is there a skills mismatch in the labor market?* Chicago Fed Letter, 2012.
- FLEATHER, M. *Migrant Settlement: A Review of the Literature and its Relevance to New Zealand*. New Zealand. Department of Labour. New Zealand Immigration Service, 1999.
- FORD, R. *Migration and Stress among Corporate Employees*. London, 1992: University College Dissertation.
- GAGNON, J. *Demographic Change and the Future of the Labour Force in the EU27, in other OECD countries and Selected Large Emerging Economies*. OECD Publishing, Paris, 2014.

- GEBERT-PERSSON, S. & MATSSON, L.G. & ÖBERG, C. *The network approach-a theoretical discussion*. In IMP Conference, Bordeaux, France, 2014.
- HAWTHORNE, L. *The question of discrimination: skilled migrants access to Australian employment*. *International Migration Review*, 1997, 29: 317-351.
- HO, C. *Migration as feminisation? Chinese women's experiences of work and family in Australia*. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 2006, 23.3: 497-514.
- ILO, *Facts on migrant labor*. International Labour Organization, 2004. (online)
- IP, M. *Successful settlement of migrants and relevant factors for setting immigration targets*. Proceedings of the Population Conference, 12-14 November 1997. 1997
- IREDALE, R. *Skills Transfer: International Migration and Accreditation Issues*. Wollongong, 1997: University of Wollongong Press.
- IREDALE, R. *The need to import skilled personnel: factors favouring and hindering its international mobility*. *International Migration*, 1999, 37.1: 89-123.
- IREDALE, R. *The migration of professionals: theories and typologies*. *International Migration*, 2001, 39.5: 7-26.
- JUNANKAR, PN. RAJA, & MAHUTEAU, S. *Do migrants get good jobs? New migrant settlement in Australia*. *The Economic Record*, 2005, 81.255: S34-S46.
- KALTER, F. *Wohnortwechsel in Deutschland*. Opladen, 1997: Leske und Budrich.
- KOUBA, LUDĚK, AND PETR ROZMAHEL. *Mismatch on the Labour Market in the CENTROPE Region*. Mendel University in Brno, Faculty of Business and Economics, 2013.
- KOLB, H. *Einwanderung zwischen wohlverstandenen Eigeninteresse und symbolischer Politik*. Das Beispiel der deutschen Green Card, 2004. Münster: Lit.
- LAGOS, S. *Some migrants more equal than others*. *The Age* 19, 2006. (online)
- LÄRM, TH. *Arbeitsmarkttheorie und Arbeitslosigkeit: Systematik und Kritik arbeitsmarkttheoretischer Ansätze*. Frankfurt a. M., 1982: R. G. Fischer.
- LEBHARDT, G. *'Internationale Migration. Hypothesen, Perspektiven und Theorien.'* Bevölkerungswiss., Inst. für Sozialwiss., Phil. Fak. III, Humboldt-Univ., 2002.
- LOFSTROM, M. *Self-employment and earning among high-skilled immigrants in the United States*. The Center for Comparative Immigration Studies Centre Hamilton. University of Waikato, 2000.
- MALACH-PINES, A., & YANAI, Y. O. *Unconscious determinants of career choice and burnout: theoretical model and counseling strategy*. *Journal of Employment Counseling*, 2001, 38: 170-184.
- MASSEY, D., & JESS, P. (EDS). *A place in the World?* Oxford: Oxford University Press, 1995.
- MCCOOL, S. *Country commissioner's article on illegal immigration ordinances*. Monroe County Government. 2006, (online).

-
- McDONALD, H. *Migrant workers credited with Irish economy boost*. The Observer 5, 2007.
- MEIJERING, L., & VAN HOVEN, B. *Imagining difference; the experiences of transnational Indian IT professionals in Germany*. Area, 2003, 35.2: 174-182.
- MILES, R., & THRÄNHARDT, D. *Migration and European integration: the dynamics of inclusion and exclusion*. Fairleigh Dickinson Univ Press, 1995.
- MINCER, J. *Investment in human capital and personal income distribution*. The journal of political economy, 1958, 281-302
- NAHAN, M. *Howard's door open to skilled migrants*. Herald Sun, 2005. Melbourne
- Nabídka a poptávka na trhu práce*. Www.portal.mpsv.cz [online]. 2015 [cit. 2016-04-24]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat>
- PARNREITER, CH. 'Die Mär von den Lohndifferentialen. Migrationstheoretische Überlegungen am Beispiel Mexikos', IMIS-Beiträge, 2001, 17: 55-89.
- PEIXOTO, J. 'The International Mobility of Highly Skilled Workers in Transnational Corporations: The Macro and Micro Factors of the Organizational Migration of Cadres', International Migration Review, 2001, 35.4: 1030-1053.
- PIORE, M. J. *Birds of Passage. Migrant Labor in Industrial Societies*. Cambridge, MA, 1979: Cambridge University Press.
- PORTES, A. & R. L. BACH, *Latin Journey: Cuban and Mexican Immigrants in the U.S.* Berkeley, 1985: University of California Press.
- PORTES, A. 'The Social Origins of the Cuban Enclave Economy of Miami', Sociological Perspectives, 1987, 30: 340-72.
- RAVENSTEIN, E. G. (1885), 'The Laws of Migration', Journal of the Royal Statistical Society 48: 167-277.
- REITZ, J. *Immigrant success in the „knowledge economy“: institutional change and the immigrant experience in Canada, 1970-1995*. Journal of Social Issues, 2001, 57.3: 579-613.
- REMENNICK, L. *Career continuity among migrant professionals: Russian engineers in Israel*. Journal of Ethnic and Migration Studies, 2003, 29.4: 701-721.
- REYNERI, E. *Education and the occupational pathways of migrants in Italy*. Journal of Ethnic and Migration Studies, 2004, 30.6: 1145-1162.
- SALT, J. 'Highly-Skilled International Migrants, Careers and Internal Labor-Markets.' Geoforum, 1988, 19.4: 387-399.
- SALT, J. 'Migration Processes among the Highly Skilled in Europe.' International Migration Review, 1992, 26.2: 484-505.
- SALT, J. 'High Level Manpower Movements in Northwest Europe and the Role of Careers: An Explanatory Framework', International Migration Review, 1983, 17.4: 633-652.
- SHIBATA, M.I., *Is Labor Market Mismatch a Big Deal in Japan?* International Monetary Fund, 2013.

-
- SIMON, J. L. *The Economic Consequences of Immigration*. Oxford, 1989: Basil Blackwell.
- Sjaastad, L. A. 'The Costs and Returns of Human Migration', *Journal of Political Economy*, 1962, 70: 80-93
- STALKER, P. *Workers without frontiers*. The Impact of Globalization on International Migration Geneva, 2000: International Labour Organization.
- STRAUBHAAR, TH. & A. WOLTER, 'Globalisation, Internal Labour Markets and the Migration of the Highly Skilled', *Intereconomics. Review of International Trade and Development*, 1997, 32.4: 174-181.
- SONG, J., TOPA, G., VIOLANTE, G. AND SAHIN, A., *Measuring Mismatch in the US Labor Market*. Society for Economic Dynamics, 2012.
- SOPEMI, *Trends in international migration*. Continuous Reporting System on Migration Annual Report Paris, 1997: OECD.
- SYED, J. *Employment prospects for skilled migrants: A relational perspective*. *Human Resource Management Review*, 2008, 18.1: 28-45.
- SYED, J., & KRAMAR, R. *What is the Australian model of managing diversity?* *Personnel Review* Forthcoming, 2008.
- TARAN, P. *Immigration, discrimination and intergration in Europe: policy options for Europe in the 21st century*. International Labour Office, Draft Presentation for the European Conference „Solidarity between Generations“, 2005. Brussels, 11-12 July.
- TAYLOR, J. E. & PH. L. MARTIN, 'Human Capital: Migration and Rural Population Change.' *Handbook of Agricultural Economics*¹, New York, 2002: Elsevier Science.
- TODARO, M. P. 'Internal Migration in Developing Countries: A Survey.' *Population and Economic Change in Developing Countries*. University of Chicago Press, 1980. 361-402.
- TRENZZINI, B. 'Konzepte und Methoden der sozialwissenschaftlichen Netzwerkanalyse. Ein aktueller Überblick', *Zeitschrift für Soziologie*, 1998, 27: 378-394.
- TZENG, R. *International labor migration through multinational enterprises*. *International Migration Review*, 1995, 29.1: 139-154.
- Uchazeči z EU, EHP a třetích zemích*. www.portal.mpsv.cz [online]. 2014 [cit. 2016-04-20]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat>
- UNITED NATIONS, POPULATION DIVISION, DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS. *Trends in International Migrants Stock: The 2015 Revision*. Dostupné z: http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/data/UN_MigrantStockTotal_2015.xlsx
- VINOKUROV, A., BIRMAN, D., & TRICKETT, E. *Psychological and occulturation correlates of work status among Soviet Jewish refugees in the United States*. *International Migration Review*, 2000, 34.2: 538-559.

- WEYER, J. *Soziale Netzwerke. Konzepte und Methoden der sozialwissenschaftlichen Netzwerkforschung*. Munich/Vienna, 2000: Oldenbourg.
- WOLTER, A. *Globalisierung der Beschäftigung. Multinationale Unternehmen als Kanal der Wanderung Höherqualifizierter innerhalb Europas*. Baden-Baden, 1997: Nomos.
- Zákon č. 326/1999 Sb. o pobyte cudzincov na území ČR; zákoník práce a ďalšia legislatíva
- ZHOU, M. *New York's Chinatown: The Socioeconomic Potential of an Urban Enclave*. Philadelphia, 1992: Temple Univ. Press.

8 Zoznam obrázkov

Obr. 1	Zamestnanosť cudzincov podľa štátnej príslušnosti v roku 2004	29
Obr. 2	Zamestnanosť cudzincov podľa štátnej príslušnosti v roku 2011	29
Obr. 3	Vývoj mismatch indexu podľa klasifikácie zamestnanosti v období 2006 - 2011	34
Obr. 4	Počet voľných pozícií a zamestnanosť cudzincov v klasifikácií zamestnanosti pomocných a nekvalifikovaných pracovníkov v roku 2011	35

9 Zoznam tabuliek

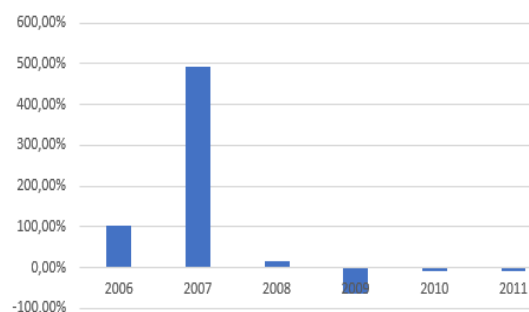
Tab. 1	Cudzinci z pohraničných krajín Českej republiky v rokoch 1998 a 2008	28
Tab. 2	Medziročné zmeny zamestnanosti migrantov podľa klasifikácie zamestnanosti	31
Tab. 3	Medziročné zmeny voľných pracovných miest podľa klasifikácie zamestnanosti	32
Tab. 4	Korelácia hodnôt podľa klasifikácie zamestnanosti	32
Tab. 5	Mismatch index podľa klasifikácia zamestnanosti v období 2006-2011 vyjadrený v %	33

Prílohy

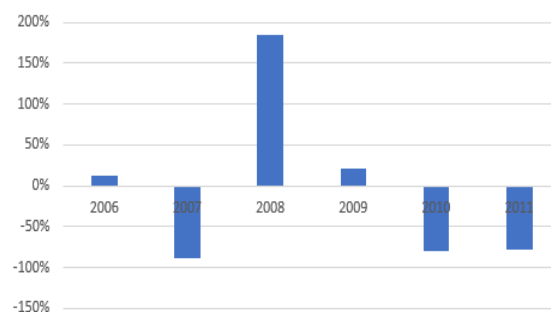
A Grafy

0. Príslušníci ozbrojených síl

Medziročná zmena počtu cudzincov zamestnaných v Kzam_0

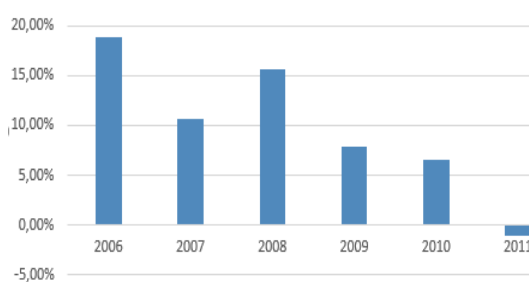


Medziročná zmena voľných pracovných miest v Kzam_0

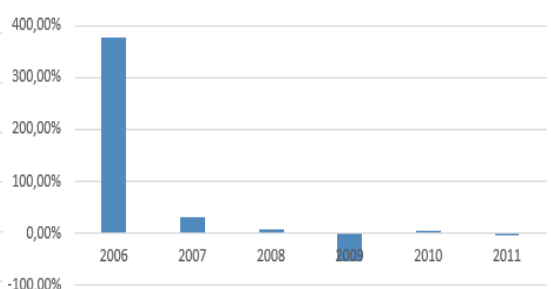


1. Zákonnodarcovia a riadiaci pracovníci

Medziročná zmena počtu cudzincov zamestnaných v Kzam_1

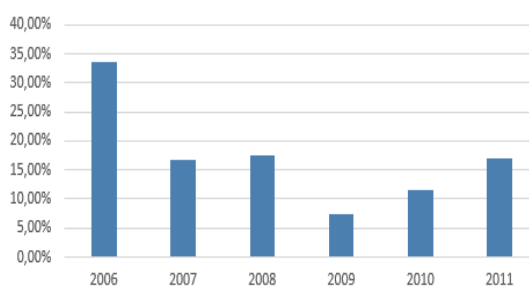


Medziročná zmena voľných pracovných miest v Kzam_1

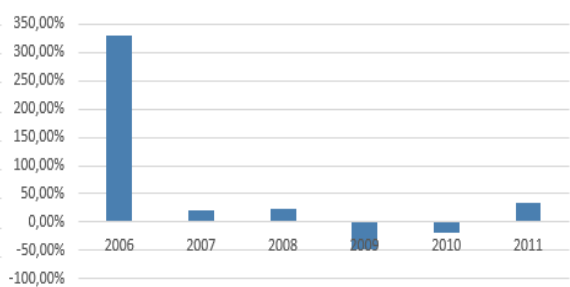


2. Vedeckí a odborní pracovníci

Medziročná zmena počtu cudzincov zamestnaných v Kzam_2

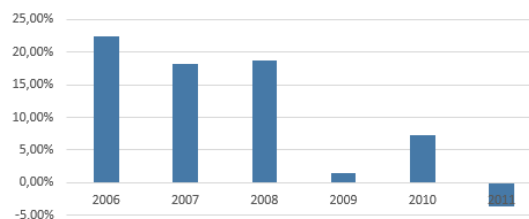


Medziročná zmena voľných pracovných miest v Kzam_2

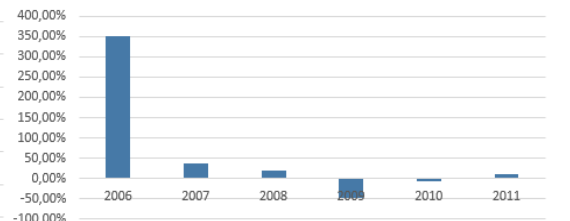


3. Technickí, zdravotníckí a pedagogickí pracovníci

Medziročná zmena počtu cudzincov zamestnaných v Kzam_3

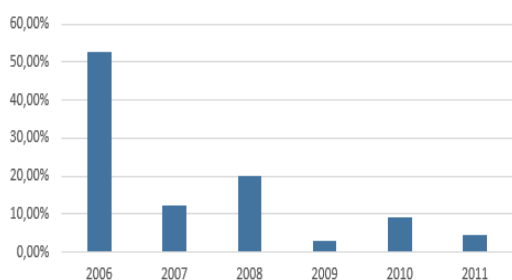


Medziročná zmena voľných pracovných miest v Kzam_3

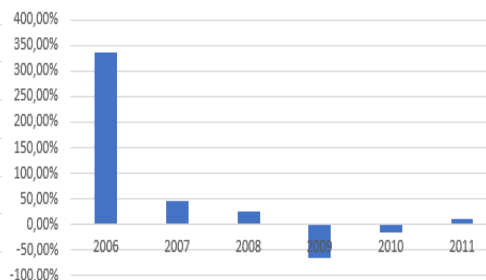


4. Administratívni pracovníci

Medziročná zmena počtu cudzincov
zamestnaných v Kzam_4

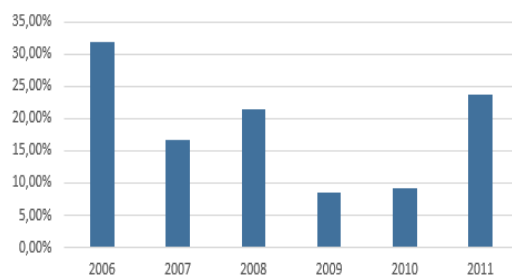


Medziročná zmena voľných pracovných miest v
Kzam_4

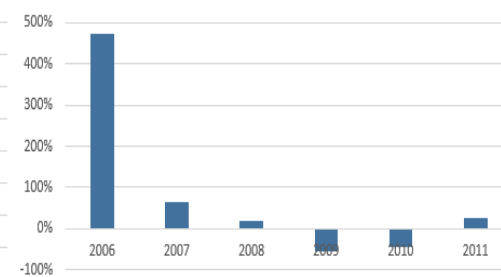


5. Pracovníci v službách a obchode

Medziročná zmena počtu cudzincov
zamestnaných v Kzam_5

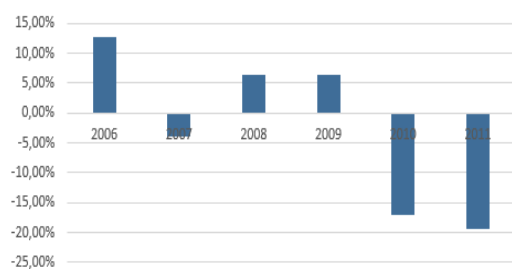


Medziročná zmena voľných pracovných miest v
Kzam_5

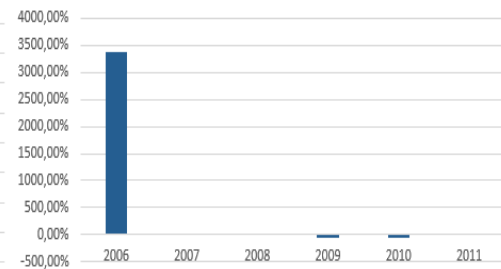


6. Kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve a lesníctve

Medziročná zmena počtu cudzincov
zamestnaných v Kzam_6

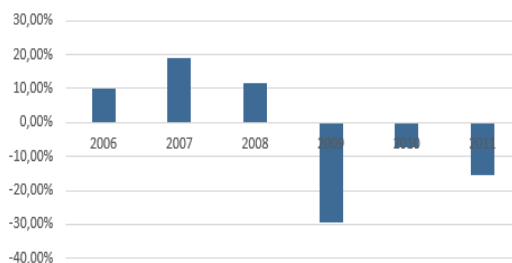


Medziročná zmena voľných pracovných miest v
Kzam_6

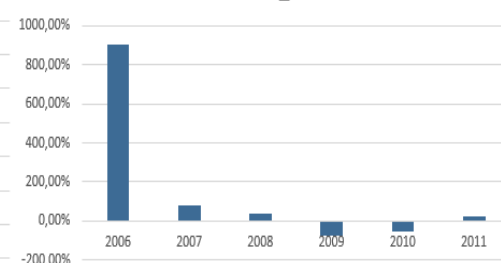


7. Remeselníci a kvalifikovaní výrobcovia, spracovatelia a opravári

Medziročná zmena počtu cudzincov
zamestnaných v Kzam_7



Medziročná zmena voľných pracovných miest v
Kzam_7



8. Obsluha strojov a zariadení

Medziročná zmena počtu cudzincov
zamestnaných v Kzam_8



Medziročná zmena voľných pracovných miest v
Kzam_8



9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

Medziročná zmena počtu cudzincov
zamestnaných v Kzam_9



Medziročná zmena voľných pracovných miest v
Kzam_9

