

# Adaptace terciárně vzdělaných odborníků po návratu z dlouhodobého zahraničního pobytu jako determinanta jejich dalších migračních pohybů

Jana Vavrečková

*Čeští pracovníci mohou v současné době, až na výjimky dvou sousedních států, pracovat ve všech zemích EU a tisíce českých občanů tyto možnosti využívá. Nejžádanějším artiklem na zahraničním trhu práce je kvalifikovaná, terciárně vzdělaná pracovní síla, která se stává rozhodujícím impulsem konkurenceschopnosti jednotlivých ekonomik. Dosud realizované výzkumy migračního potenciálu ukazují na dočasnost zahraniční pracovní migrace českých občanů; migranti se po určité době vrací a hledají doma pracovní uplatnění. Obsah článku vychází z empirického, kvalitativního šetření terciárně vzdělaných českých odborníků po návratu z dlouhodobého zahraničního pobytu na kvalifikovaných pracovních pozicích u zahraničních zaměstnavatelů. Výběrový vzorek zachycuje různorodost studijních směrů i profesního zaměření respondentů (lékaře, ekonomy, techniky, absolventy společenských a přírodních věd). Přináší poznatky o prožitcích a problémech, které souvisí s jejich opětovným začleněním do české společnosti, podmínkách pracovní adaptace v ČR, zhodnocení přínosů zahraničního pobytu a zúročení získaných znalostí v domácích podmínkách a postoje dotázaných k opakované a trvalé migraci z ČR. V diskusi se autorka zamýšlí nad úskalím a pozitivy použité metodologie. V závěru je vyzdvížena skutečnost, že míra spokojenosti s životem v ČR po návratu z dlouhodobého zahraničního pobytu je ovlivněna především profesním zaměřením respondentů. Nejvyšší nespokojenost s pracovními podmínkami v ČR ve srovnání s profesním životem v zahraničí vykazují lékaři.*

## Teoretické přístupy

Mezinárodní migrace je jedním z aktuálních témat současnosti. Vzhledem k časoprostorové kompresi dnešního světa, jež je důsledkem rozvoje moderních technologií, zvyšující se rychlosti dálkové dopravy a povahy současné ekonomiky, se zmenšuje význam vzdálenosti (Harvey, 1989). Počet migrantů se tak neustále zvyšuje; podle studie OSN mezi lety 1990 a 2000 vzrostl počet migrantů z 154 milionů na 175 milionů (Schiff, 2006) a jeho zvýšení dále pokračuje. Podle autorů Docquier, Sekkat (2006) může zahrnovat dnešní mezinárodní migrace až 200 milionů osob.

V posledních letech nalezla širokou odezvu především diskuse o potřebě vysoce kvalifikovaných pracovních sil. Mobilita vysoce kvalifikovaných je vedle toku zboží, informací a kapitálu typickým projevem vyspělých ekonomik (Thanh, 2004). Všeobecná poptávka po lidech s vysokou kvalifikací v globalizovaném světě se mimo jiné projevuje stále větším podílem terciárně vzdělaných mezi zahraničními migranty (OECD, 2002). Konkurence v získávání vzdělaných odborníků se již delší čas skrývá v termínech „brain gain“ a „brain drain“. Zatímco klasický odliv mozků („brain drain“) se projevuje ztrátou talentovaných, vysoce kvalifikovaných osob v zemi původu, „brain gain“ zahrnuje proces jejich získávání. Teoretické definice obou pojmů však nejsou jednoznačné. Některé definice označují za brain drain jednoduše situace, kdy ze země odchází vysoce vzdělaná pracovní síla a dochází tak ke ztrátě mozků (Paterlini, 2005). Jiné definice berou v úvahu i rozsah zahraniční migrace. Například Adams (2003) označuje pojmem brain drain jen ztrátu více než 10 % občanů s terciárním vzděláním.

Jiní autoři (Lowell, Findlay, 2003) se domnívají, že k fenoménu brain drain dochází jen tehdy, pokud země trpí signifikantním odchodem kvalifikované pracovní síly a tento jev má negativní důsledky na její ekonomický rozvoj.

Ke změně nazírání na fenomén brain drain došlo na konci osmdesátých let minulého století. Tehdy poprvé byl vysloven názor, že důsledky migrace vysoce vzdělaných jsou proměnlivé v čase – co se může z krátkodobého hlediska jevit jako ztráta, může v dlouhodobém horizontu znamenat zisk (Hansen, 2004). Tyto úvahy byly potvrzeny zkušeností, kdy vysoce vzdělaní experti, pobývající v zahraničí, se po čase vrátili do mateřské země a své schopnosti, znalosti a zkušenosti využívali pro rozkvet dané země. Brain drain nebyl již chápán pouze jako ztráta, ale bylo poukazováno na to, že zahraniční migrace vysoce vzdělaných se může za jistých okolností stát zdrojem zisku (může přerůst v brain gain). Při studiu migračních drah se ukázalo, že reemigrace vzdělaných lidí po určité době strávené v zahraničí přináší zemi původu zkušenosti, znalosti, know-how, jazykové kompetence, kontakty a často i finanční prostředky, které by jinak země těžko získala.

Nové chápání problematiky vysoce vzdělaných ovlivnilo i strategie, které státy do té doby k optimalizaci zahraniční migrace používaly. Stále více se vyzdvihují pozitivní cirkulace mozků (brain circulation), podporují se odborné stáže, studium a dočasné pobyty mladých lidí v zahraničí. Podstatou ale je, aby se vysoce kvalifikovaní migranti do země původu vrátili; proto řada ekonomicky vyspělých zemí klade mimořádný důraz na strategie vedoucí k jejich návratu. Vznikají tak speciální strategie a programy s cílem „přitáhnout“ domácí odborníky ze zahraničí

zpět do mateřské země (blíže viz. Kostelecká et al., 2008).

Od roku 2004 (vstupem České republiky do EU) se výrazně zlepšily možnosti pracovního uplatnění i pro české občany. V současné době mohou čeští pracovníci pracovat s výjimkou Německa a Rakouska již ve všech zemích EU. Postupně otevírání trhů EU-15 a další nástroje posilující mobilitu pracovníků - např. národní programy pro získání vysoce kvalifikovaných, služby EURES, činnost agentur pro zprostředkování zahraniční práce, přímá on-line inzerce a další - přispěly k tomu, že tisíce českých občanů již z republiky odjely a v cizině legálně žijí a pracují. Někteří v zahraničí pracují pod úrovní dosažené kvalifikace, jiní působí na kvalifikovaných pozicích (Vavrečková, Hantak, 2008). Je známo, že řada českých občanů se domů již vrátila a více či méně zúročila své znalosti a zkušenosti na domácím trhu práce.

## Metodologické přístupy

Ve čtvrtém čtvrtletí roku 2008 bylo ve VÚPSV provedeno kvalitativní šetření explicitně orientované na terciárně vzdělanou pracovní sílu po návratu ze zahraničí.

Cílem tohoto šetření bylo zjistit míru adaptace českých terciárně vzdělaných odborníků po návratu z dlouhodobého, zahraničního pobytu, jako jednoho ze základních předpokladů k směřování jejich dalšího působení; tj. aktivit ve formě efektů typu brain gain (zisky ze zahraničních zkušeností a znalostí v zemi původu), nebo naopak stimulů k opětovnému vycestování s budoucím rizikem fenoménu brain drain. Dílčími cíli byla proto zjištění

- prožitků a problémů souvisejících s opětovným začleněním do české společnosti,

- podmínek pracovní adaptace v ČR,
- zhodnocení přínosů zahraničního pobytu a zúročení získaných znalostí v domácích podmínkách,
- postoje k opakované a budoucí trvalé emigraci z ČR.

Rozhovory s kvalifikovanými odborníky byly realizovány na základě exploračního schématu s využitím standardní metodiky pro kvalitativní šetření. **Celkem bylo provedeno 17 rozhovorů** s odborníky, splňujícími stanovená výběrová kritéria.

**Kritériem pro výběr** respondentů bylo ukončené terciární vzdělání, v zahraničí zastávaná kvalifikovaná pozice, zahraniční pracovní pobyt delší než 12 měsíců a doba jeho realizace v posledních třech letech<sup>1</sup>.

**Snahou řešitelů bylo postihnout co nejvíce studijních směrů i různorodost profesního zaměření.** V šetření jsou zastoupeni absolventi z technických, přírodních i společenskovevědních oborů, **struktura vysokoškolského vzdělání respondentů je pestrá**<sup>2</sup>. Naopak regionální působení dotázaných (před odchodem do zahraničí i po návratu) nebylo pro výběr podstatné. Vhodní kandidáti byli v první fázi vybírání na základě osobních a zprostředkovaných kontaktů, v druhé fázi na bázi metody snowball efektu (nabalování „sněhové koule“).

Průzkum není ve vztahu k výběru respondentů i velikosti výběrového vzorku reprezentativní; jinak zachovává všechna pravidla kvalitativního šetření (práce s diktafonem, následný přepisem výpovědí, anonymita respondentů atd.). Pro plné pochopení analyzovaných vztahů jsou v dalším textu využívány přímé citace.

Ve výběrovém vzorku odborníků převažují muži; tvoří 70 % všech dotázaných. Průměrný věk respondentů je 36 let, nejmladšímu bylo 26 let, nejstaršímu 55 let. Všichni respondenti měli ukončené vysokoškolské vzdělání, tři z nich měli v době konání průzkumu absolvovanou vědeckou přípravu (doktorské studium Ph.D.).

**Průměrná doba zahraničního pobytu**, (nepočítáme-li předčasný návrat stomatologa) činí zhruba 2,5 roku; k **nejfrekventovanějším cílovým zemím** patřily Velká Británie a Irsko.

## Vybrané výsledky šetření

### Jak prožívali čeští migranti návrat domů z dlouhodobého zahraničního pobytu

Výsledky šetření ukázaly, že návrat odborníků do České republiky byl pro většinu z nich poměrně dramatický. Po prvním opojení (plynoucím ze setkání s rodinou, přáteli atd.) se seznamují se současným chodem české společnosti (změnami, které se udály od jejich odchodu ze země) a jsou konfrontováni s odlišností prostředí svého dosavadního působení. Ponávratová adaptace nebyla u mnohých jednoduchá a návrat domů byl mnohdy psychicky náročnou záležitostí. Problémy s adaptací ztěžoval odlišný životní styl a nutnost vypořádat se s rozdílností kultur mezi zemí původu a cílovou migrační zemí.

*„Cítím se jak mezi dvěma světy, oddělil jsem se od života v ČR, ta společnost venku funguje na trošku jiných základech, jak se vracím zpět, tak si zvykám na věci, které jsou v ČR.“* (pozn. 3letý pobyt v Irsku);

*„... ale návrat domů z USA byl pro mě těžký. Byl jsem zvyklý na jinou životní úroveň. Věci, které jsou tady nadstandard, tam byly běžné a dostupné. Konkrétně spotřební věci, oblečení, elektronika. Tam jsem miň řešil cenu“* (pozn. 1,5 roku USA, 3 roky Velká Británie);

*„Adaptovala jsem se tu těžce. Člověk tady nějak cejtí větší důsledky stresu, větší uzavřenost. Chybí mi zejména Španělsko, jeho životní styl a mentalita je mi tak nějak blíže.“* (pozn. 4 roky Španělsko, 1 rok SRN);

*„Po návratu jsme se tu s manželkou cítili jako exoti. Vadilo nám, jak se tu lidi k sobě chovají, např. při jízdě autem, jak chodí po ulici a strkají do sebe, mračí se... V Anglii se dodržují předpisy, je jich málo, ale dodržují se. Tam, když někdo spěchá, tak to je znak, že není na úrovni; váží si víc druhého člověka, jsou slušní, chovají se korektně“* (pozn. 3 roky Velká Británie);

*„Vnímám jsem především rozdílnost kultury. My jsme negativisté, tady snad každý nadává. V cizině člověk musí přistoupit na pozitivní vyjadřování“* (pozn. 11 měsíců Bermudy);

Kromě odlišného životního stylu a nižší životní úrovně, na které je nutné se v ČR znova adaptovat, se problémy dotázaných soustředily často do vztahové (sociální) oblasti. Migrant si vytváří nové sociální vazby a přátelství v cizině, ale často ztrácí kontakty doma; platí, že čím delší zahraniční pobyt, tím vyšší sociální izolovanost v mateřské zemi. Při návratu domů naráželi respondenti mnohdy na nepochopení ze strany okolního světa.

*„Bylo to náročné, trvalo mi asi rok se zadaptovat, hodně přátel už nebylo v Praze, kamarádky měly jinou životní zkušenost než já, měla jsem pocit, že mě někteří lidé nemožnou úplně pochopit. Skoro je jednodušší adaptace na prostředí v zahraničí...“* (pozn. 3,5 roku Velká Británie)

Ze 17 oslovených vysokoškoláků se pouze tři vyjádřili, že jejich návrat domů probíhal z hlediska adaptace na české prostředí bez větších problémů. Vědecký pracovník se po 3,5ročním pobytu v USA obával podmínek života v ČR, které byly umocněné špatnými referencemi jeho českých kolegů, ale nakonec byl po návratu příjemně překvapen.

*„Bál jsem se, že tady budou mnohem horší podmínky pro to, jak dělat vědu, i vůbec kontakt s úřady, v USA to všechno perfektně funguje, nakonec ale bylo všechno v pořádku.“*

Problémy s adaptací nevnímá ani mladý ekonom po dvouletém pobytu na Kanárských ostrovech a lékař v SRN pendlující víkendově za rodinou do České republiky.

Při srovnání životních podmínek v České republice a v migračně cílových zemích se domácí problémy nejčastěji vztahovaly k špatnému fungování služeb „největší pro-

blém je v chování domácích úřadů. V Irsku je fungující systém, úřady jsou velice nakloněné člověku pomáhat...“, k neochotě, příp. nekompetentnosti českých úředníků a zbytečné byrokracii „... největší šok zažívám při jednání s úřady...“ a k vzrůstající kriminalitě „Ve srovnání se zahraničím je tu obrovská kriminalita a mám pocit, že od dob mé nepřítomnosti se v Praze ještě zvýšila.“

### Jak probíhala pracovní adaptace v České republice

Šetření potvrdilo, že pracovní adaptace v České republice je determinována odborným zaměřením terciárně vzdělaných. Přestože výběrový vzorek dotázaných je početně omezený, lze z hlediska pracovního uplatnění na domácím trhu práce respondenty rozdělit do několika skupin.

**Pro odborníky s univerzálnějším vzděláním a odborností** (absolventi společenských věd a ekonomové) se stala zkušenost s kvalifikovanou prací v cizině odrazovým můstkem pro kariéru doma. Po návratu maximálně využili jazykových dovedností a zkušenosti s podnikovou zahraniční kulturou. V naprosté většině případů získali lukrativní pozice u nadnárodních společností působících v ČR.

Mnozí z nich zastávají manažerské pozice, někteří dokonce v top managementu; ze strany zahraničního kapitálu je o ně na domácím trhu práce zájem. Přes nejružnější výhrady k systému práce v ČR mají zpravidla nadstandardní příjem a jsou profesně spokojeni. Do této skupiny patří i absolventi filozofické fakulty, kteří využili především aktivní znalost několika světových jazyků a v ČR působí v různých nadnárodních vzdělávacích institucích, v zastoupeních evropských institucí, při koordinaci mezinárodních projektů, příp. sami západní jazyky vyučují.

*„Zjistil jsem, že jakmile nastoupím do zahraniční firmy, tak člověk se zahraniční zkušeností dostane automaticky lepší plat, má lépe nacročeno ke kariéře.“*

*„Znal jsem firemní kulturu... Věděl jsem, co si můžu dovolit, na co si dát pozor. To můj kariérní postup v Čechách urychlilo. V případě setrvání v ČR bych určitě tuto firmu nenašel a pozici nezastával.“*

**Další skupinu tvoří migranti, jejichž profesní charakter je specifický;** v ČR i v zahraničí pracují ve stejném oboru a často v obdobné pracovní pozici. Mnozí z nich se vrací do stejného prostředí, z kterého odešli, nebo dokonce na stejné pracoviště. Konkrétně se jedná o **lékaře, informatiky a mnohdy i vědecké pracovníky.** Z hlediska pracovní adaptace a spokojenosti však existují mezi těmito podskupinami značné rozdíly.

Obecně lze konstatovat, že **nejméně mění charakter práce informatiči,** pracují zpravidla pro nadnárodní společnost, využívají znalostí nových technologií a nadstandardní příjem v ČR přispívá k jejich spokojenosti s profesním životem v domácích podmínkách *„Myslím, že jsem tady využil všechny své zahraniční zkušenosti...“.*

*„V mojí branži je jedno, kde člověk pracuje. Náš trh je specifický, že se tu dělají apli-*

kace pro konkrétní zákazníky do celého světa. Věnuji se vývoji SW na zakázku pro konkrétní byznys, to jsem dělal i v zahraničí. Setkal jsem se tam s jinými technologiemi, jiným přístupem... Znalost nových technologií můžu tady využít ve své práci, což je dobrý."

Další svěbytnou podskupinu tvoří vědci, představitelé základního výzkumu. Do zahraničí odjíždějí zpravidla v rámci doktor-ského studia, řešení mezinárodního výzkumného projektu, stáže na zahraniční univerzity atd. Čeští vědci mají v současné době k pobytu v zahraničí řadu příležitostí a zahraniční zkušenosti se stávají nezbytnou podmínkou jejich vědecké kariéry. **Potěšující je okolnost, že oslovení vědci byli s návratovými podmínkami vědecké práce v ČR spokojeni.**

"Vrátil jsem se do té samé laboratoře tady. Pobyt a práce v USA mě obohatily po všech stránkách: po profesní stránce ohromně - naučil jsem se spoustu nových věcí, přišel jsem do kontaktu se špičkovou vědou, to vám dá hodně... Každý šéf si vede své lidi jinak, má jiné metody práce. Já mám teď taky své studenty, tyto zkušenosti plně využívám."

"Určitě mi to pomohlo v kariéře, ujasnit si, co budu dál dělat, pracovní zkušenosti, nové metody byly přínosem. Také to vypadá dobře v životopisu, pobyt v zahraničí je pro vědeckou dráhu důležitý."

V šetření zaznívá kritika poměrů v českém terciárním školství.

"V práci je pořád plno papírování... jsou zde mnohem větší stresy než na univerzitě v Kanadě, chybí mi tady možnost diskutovat o odborných problémech: třeba kolegu, i když sedíme v jedné místnosti, vůbec nevidím, protože učí, aby si vydělal a zajistil rodinu..."

**Poslední specifickou podskupinu respondentů tvoří lékaři.** Lékaři se pochopitelně po návratu ze zahraničí vracejí opět do zdravotnickví; jejich adaptace je však složitá. Výroky explorovaných lékařů jsou vysoce kritické, a to ve vztahu k pracovnímu prostředí, k úrovni odměňování, k soustavnému přetěžování neobdobnými činnostmi a vysoké byrokracii v českém zdravotnictví. Lze konstatovat, že u lékařů je spokojenost s profesním životem po návratu ze zahraničí ze sledovaných podskupin odborníků nejnižší.

"Vrátil jsem se do finančně neúnosných podmínek ve státním špitálu. Bylo to tak otřesné, že jsem musel buď změnit místo, nebo se vrátit do Německa. Nakonec se mi podařilo najít u nás privátní nemocnici..."

"Po návratu jsem si zvykal hrozně, především na totálně poddimenzovaný stav a z toho vznikající problémy v české veřejné nemocniční sféře."

"Ve většině nemocnic nemají rozpočet na lékaře. Když jsem si spočítal přesčasové hodiny za rok, je to bez 2 hodin 900 hodin za rok. To vychází navíc jako 6 nebo 7 měsíců. V tom nejsou přesčasy, kdy zůstávám hodinu nebo dvě po práci."

Zdá se, že uvedené poznatky neplatí pro lékaře s privátní praxí. Napovídá tomu zkušenost privátního stomatologa, který se předčasně a rád vrátil z pozice zaměstnance v Irsku do vlastní ordinace v ČR. Tento poznatek by bylo nutné v dalším šetření ověřit.

V rozhovorech dále zazněl veřejností často diskutovaný problém **závisti na pracovišti.** Závist byla patrná zejména v nevhodném chování nadřízených, které pramenilo z obavy vlastního funkčního ohrožení. Se zkušenostmi v tomto ohledu se podělil respondent po návratu z Irsku.

"Byl to náraz, nastoupil jsem na pozici v ... , ale ředitel měl strach, abych neohrozil jeho pozici, měl pocit, že musí být ve střehu a začal mi házet klacky pod nohy... hlavně abych se nedostal do top managementu. Neustále měl potřebu se mnou soutěžit, hlavně mu vadila moje lepší jazyková vybavenost."

Respondentka se zkušeností pobytu v SRN a USA má zase pocit, že se firmy v Čechách pouze "tváří", že chtějí pracovníky se zahraniční zkušeností, ale ve skutečnosti žádná česká firma nechce, aby jim tam tito lidé něco "vnášeli". Věta typu "ty blbosti, co ses naučila venku, zapomeň, tady se to dělá jinak" nebyla ojedinělá a zkušenost potvrdili i její přátelé. Nepochopení, závist a obavy z ohrožení byly častěji patrné ze strany nadřízených než ze strany českých kolegů.

Co se týče **výdělkové úrovně**, všichni dotázaní uváděli vyšší úroveň příjmů v hostitelské zemi, která i po zohlednění vyšších nákladů v zemi cílové byla pro respondenty motivující. Nejvyšší výdělkový diferencál a tím i stupeň nespokojenosti s úrovní příjmů v ČR byl zjištěn u lékařů.

**Srovnání pracovních vztahů doma a v zahraničí** nevyznělo jednoznačně. Část odborníků hodnotila vztahy na pracovišti pozitivněji v hostitelské zemi "řízení v českých firmách je nekonceptní. Není stanovena žádná konkrétní odpovědnost, řeší se všechno... a jde se ode zdi ke zdi...", ostatní dotázaní neviděli v tomto ohledu podstat-

nější rozdíly nebo se domnívají, že vztahy na pracovišti jsou závislé prioritně na konkrétní firmě a složení kolektivu v ní.

**Jak respondenti hodnotí přínosy zahraničního pobytu a jaké postoje zaujímají k otázce trvalého vycestování z ČR**

Dotázaní odborníci se shodují v názoru, že zahraniční pobyt pro ně byl **velkým přínosem jak po stránce osobní, tak po stránce odborné** "Člověk pozná, jak to chodí jinde, může se nechat inspirovat..."

Všichni bez výjimky získali **po stránce jazykové**; dotázaní hovoří minimálně dvěma světovými jazyky; při opakovaných zahraničních pobytech v různých teritoriích světa jazyková vybavenost nadále stoupá. Podle jejich subjektivního hodnocení není u oslovených výjimkou znalost čtyř světových jazyků, z toho tří jazyků na velmi dobré úrovni. Ve struktuře jazyků jednoznačně převládá znalost angličtiny.

Po odborné stránce bylo kladně hodnoceno **poznání nových pracovních postupů, technologií, pracovních metod, organizace práce** a v neposlední řadě i **schopnost řešit s nadhledem problémové situace.**

"... důležité je zažít jinou realitu a tím získat rozhled a odstup. Dodnes jsem vděčný za to, že umím využít takto získaného nadhledu a ve chvíli stresových situací nelítat ode zdi ke zdi a vyhmátnout jádro problému..."

"Pracovně bylo vynikající, že jsem získal jiné zkušenosti, jiné postupy - třeba teorii tam učí jinak než my tady..., v Kanadě byl i zájem o mé zkušenosti z ČR."

Z hlediska rozvoje vlastní osobnosti bylo patrné **vyšší sebevědomí**, pramenící ze schopnosti zvládat zátěžové situace, které život v zahraničí přináší. Větší **samostatnost, získání jiného přístupu k životu a poznání vlastní ceny** jsou další devizy výkonu kvalifikované práce v zahraničí. Po návratu se zvýšené sebevědomí automaticky promítá do chování respondentů a jejich reakcí na lajdáctví a nekvalitu v České republice.

"Dokázala jsem si, že i v zahraničí v neznámém prostředí, kde se mluví cizím jazykem, jsem schopna najít si celkem dobrou práci, bydlení ... to mě dodalo sebevědomí..."

"Musel jsem se naučit německy komunikovat s lékaři v terénu, nejhorší byla telefonická komunikace. Současně jsem si ověřil, že čeští lékaři jsou dobře připraveni, není nutné se stydět za to, co umíme. Vše mi to pomohlo k zvýšení sebevědomí a poznání své ceny."

"Spousta lidí se zde bojí ozvat..., na věci tady se začínám dívat z jiného úhlu, ta společnost tam funguje trochu na jiném základě, takže se posunulo i moje myšlení... určitě věci, které mi dřív nevadily, protože jsem v nich žil, mi po třech letech v cizině začaly silně vadit, přímo bít do očí."

Odborníci, kteří vycestovali do zahraničí s rodinou, zdůrazňovali přínosy pobytu i pro rodinné příslušníky (poznání jiné země a kultury a získání jazykových znalostí u partnera/ky a dětí).

Tabulka č. 1: Subjektivní hodnocení současných jazykových znalostí respondentů (abs.)

jazyk	plynulá znalost	aktivní znalost	pasivní znalost	základy jazyka
angličtina	13	4	-	-
němčina	4	4	3	2
francouzština	-	3	2	1
španělština, italština	-	1	3	2
ruština	-	4	5	3

Zdroj: Šetření VÚPSV 2008

**Postoje k opakované a trvalé migraci** jsou ovlivněny řadou atributů, které se vzájemně kombinují a podmiňují. Výsledky migračního potenciálu terciárně vzdělaných (Vavrečková et al., 2007, 2008) prokazují dočasnost zahraničního pobytu. Nejběžnější délka pobytu v zahraničí byla u analyzovaných odborníků deklarována na dobu od jednoho roku do pěti let. Těmto údajům v podstatě odpovídají výsledky analyzovaného šetření u námi dotázaných reálných migrantů, u nichž délka pobytu v zahraničí činila v průměru dva a půl roku.

Z řízených rozhovorů vyplynulo, že **půl roku v zahraničí je vnímáno jako „zlomové období“**, kdy člověk zvládne jazyk a kulturu cizího prostředí. Po překonání tohoto nejtěžšího období si respondenti, kterým končila pracovní smlouva, pobyt v zahraničí často prodloužili.

Přesto však **nebyla u dominantní skupiny dotázaných zjištěna motivace k trvalému odchodu z České republiky**. Důvodem toho jsou silné rodinné a přátelské vazby, obavy z odlišného socio-kulturního prostředí, sociální izolovanosti a statusu „cizince“ v hostitelské zemi „*měl bych se líp, jsou tam lepší podmínky pro mou práci, ale budu tam pořád cizincem*“. Při rozhodování o trvalém životě v cizině sehrává úlohu i jazyková bariéra, resp. nemožnost zvládnout jazyk jako rodilý mluvčí (otázka přízvuku...).

Téměř polovina odborníků však uvažuje o **opakovaném zahraničním pobytu**, přičemž někteří z nich možnost trvalého odchodu ze země v budoucnu nevylučují. Konkrétně se pro trvalý pobyt v zahraničí rozhoduje jedna absolventka VŠE v případě, že sežene v zahraničí odpovídající práci. Další ekonom zůstává v ČR převážně z rodinných důvodů (povinné školní docházky dětí), přičemž o emigraci není zatím rozhodnut. Trvalý návrat do zahraničí zvažuje podle okolností i jeden lékař, který je hrubě nespokojený se situací v českém zdravotnictví; dotázaní vědci byli naopak s úrovní vědecké práce v ČR spokojeni a trvalou migraci do zahraničí v budoucnu neplánují.

## Základní poznatky terénního šetření

Několiakletý pobyt v zahraničí je jedna z rozhodujících etap v životě člověka, která ho výrazně ovlivní v dalším profesním i osobním životě. Český občan pracující v zahraničí na kvalifikované pozici má jistý sociální status (výrazně odlišný od migrantů působících v zahraničí na sekundárním trhu práce), který spolu s pevným zdrojem příjmů zaručuje solidní životní úroveň. V hostující zemi si snadno zvykne na efektivně fungující systém veřejných i soukromých služeb. Ukázalo se, že frustrace po návratu (s individuálně odlišnou intenzitou i délkou) byla u velké většiny oslovených zapříčiněna nikoliv pouze nižším životním standardem v mateřské zemi, ale i úrovní špatně fungujících státních, veřejných a soukromých služeb v ČR.

Dalším sociálním problémem ponávratové adaptace je zpřetřhaná síť sociálních

vazeb a kontaktů; platí, čím delší doba zahraničního pobytu, tím horší adaptace v mateřské zemi. První měsíce pobytu v zahraničí i zpětnou adaptaci na domácí prostředí výrazně ulehčují rodinné a partnerské vazby. Společný zahraniční pobyt s rodinou (manželkou/manželem, partnerkou/partnerem) nezřídka přispívá k upevnění vzájemných vztahů a snižuje váhu zátěžových zkoušek.

**Pracovní adaptaci návratových migrantů v ČR ovlivňuje profesní zaměření terciárně vzdělaných.** Mnohým z nich určuje směr zahraniční mobility, délku pobytu v zahraničí i pracovní uplatnění (v cizině i doma) ekonomická globalizace. Klasickým příkladem jsou informatici a jejich přesuny v rámci nadnárodních korporací. **Informatici** mění při zahraniční migraci charakter práce minimálně a jejich pracovní adaptace po návratu je zpravidla bezproblémová (získané zkušenosti a nové technologie využívají většinou v nadnárodních společnostech působících v ČR a jejich výdělková úroveň není výrazně odlišná).

**Ekonomové a ostatní absolventi společenských věd** využili po návratu bohaté jazykové znalosti a zkušenosti se zahraniční podnikovou kulturou; pobyt v zahraničí představoval pro mnohé začátek jejich profesní kariéry v ČR. Uplatnění nalézají téměř výlučně v nadnárodních nebo zahraničních společnostech a firmách; tím je i u této skupiny zajištěna nadstandardní úroveň příjmů v mateřské zemi a relativní spokojenost s profesním životem v ČR.

Problémy s návratovou pracovní adaptací a následným pracovním uplatněním doma neměli, oproti předpokladům, ani **zástupci vědy a základního výzkumu**. Po návratu z ciziny (většinou ze zahraničních stáží, postdoktorického studia atd.) využili ve vědecké práci v ČR kontakty se „špičkovou vědou“ a získané know-how včetně jazykových znalostí. Díky mezinárodním grantovým projektům a dalším příležitostem k vědecké mezinárodní spolupráci je jejich profesní adaptace v mateřské zemi uspokojivá; zahraniční pobyt představuje důležitou součást další vědecké kariéry.

**Nejkritičtější vnímali pracovní adaptaci po návratu z ciziny lékaři** pracující se do českého zdravotnictví. Srovnání pracovních podmínek ve veřejné zdravotní sféře v migrační zemi vyznívá pro ČR nepříznivě. Ostrá kritika lékařů se vztahuje nejen k úrovni příjmů v ČR, ale i k neúměrnému přetěžování lékařů neodbornými činnostmi, k špatné organizaci práce, k totálně poddimenzovanému stavu v české veřejné nemocniční sféře a zbytečně vysoké byrokracii. Tyto závěry korelují s výsledky dotazníkových šetření potenciální zahraniční migrace terciárně vzdělaných, kde lékaři (vzhledem k rozsahu migračního potenciálu a dalším atributům) tvořili migračně nejrizikovější skupinu sledovaných odborníků (Vavrečková, J. et al., Závěrečná zpráva grantového projektu, 2008).

Kritické připomínky odrážely i byrokratické řízení vědecké práce v domácích pod-

mínkách a náplň odborné práce na univerzitě.

V procesu ponávratové adaptace se objevily i příklady závisti na českém pracovišti a nevhodné chování ze strany nadřízených, plynoucí převážně z pocitu funkčního ohrožení (např. komplexy z jazykových znalostí respondentů atd.).

**Přínos zahraničního pobytu** byl respondenty hodnocen jednoznačně pozitivně. Efekty jsou patrné v odborném růstu (transfer znalostí a zkušeností), v jazykové oblasti (respondenti ovládali aktivně minimálně dva světové jazyky) i v rozvoji vlastní osobnosti. Zahraniční pobyt přispěl k vyššímu sebevědomí dotázaných, jejich samostatnosti, k získání nadhledu při řešení pracovních i osobních problémů a poznání vlastních možností.

Přes kritické vnímání řady skutečností v mateřské zemi nebyla u majoritní skupiny respondentů zjištěna motivace k trvalému vycestování z ČR. Důvodem byly silné rodinné a přátelské vazby, obavy z odlišného socio-kulturního prostředí a statusu „cizince“ v hostitelské zemi. Téměř polovina dotázaných terciárně vzdělaných však připouští opakovaný zahraniční pobyt. Někteří jedinci v budoucnu možnost trvalého odchodu ze země nevylučují.

## Diskuse

Diskuse osciluje kolem použité metodologie šetření. Uvedené poznatky vycházejí totiž explicitně z využití kvalitativní metodologie, která má svá nepopiratelná pozitiva i negativa. Na rozdíl od kvantitativních (dotazníkových) průzkumů neanalyzuje prezentované poznatky statistické rozložení (frekvence) sledovaných jevů ve zkoumané populaci (v našem případě v segmentu reálných migrantů), ale zaměřují se na porozumění vztahů, souvislostí a podmíněnosti sledovaných fenoménů na základě jejich hlubšího a detailnějšího poznání. Z tohoto hlediska není primárně důležité, kolik migrantů zastává ten či onen názor (postoj), ale důvody, které je k tomu vedly, percepce určité životní situace, kontexty a návaznosti. Pozitivem kvalitativních metod (řízení jednotlivých nebo skupinových rozhovorů) je fakt, že vysvětlují poznatky, které standardizovaným (dotazníkovým) šetřením nelze zjistit. Odkrývají skutečnosti, které nebyly původně předpokládány a umožňují novou situaci podle potřeby dále rozvíjet. Jejich negativní stránka spočívá v malém a nereprezentativním vzorku respondentů, protože neumožňuje jejich výpovědi generalizovat pro cílovou populaci. Domníváme se, že tento nedostatek je vyvážěn přednostmi využití metodologie, která umožňuje hlouběji proniknout do naznačených souvislostí. Výběr respondentů na terciárně vzdělanou pracovní sílu vyplývá ze skutečnosti, že vysoce kvalifikovaní odborníci jsou na světových trzích nejžádanější skupinou, což boj o talenty a mozky jenom potvrzuje. Rozhovory doplňují mozaiku poznatků získaných řešením grantového projektu „Riziko

možného odlivu českých odborníků z ČR do zahraničí (Vavrečková et al., 2004–2008), kde byly realizovány četné dotazníkové průzkumy terciárně vzdělaných. Přes možné výhody k subjektivnosti některých aspektů a úvah je šetření minimálně dobrým impulzem pro odbornou diskusi a řešení problému zahraniční migrace vysoce kvalifikovaných.

## Závěr

České představenství bylo předznamenáno prioritním cílem vyzdvihnout přínosy úplné liberalizace volného pohybu v rámci EU a zvýšení profesní a geografické mobility pracovních sil v rámci Unie. Ve světě s charakteristickými znaky znalostní ekonomiky se stávají pro jednotlivé státy stále důležitější domácí zdroje terciárně vzdělaných pracovních sil. Trh práce se stává globalizovanějším; rozsah a teritoriální působení žádaných odborníků ovlivňuje cirkulační migrace nadnárodních korporací i národní migrační politiky jednotlivých zemí. Řada států aplikuje speciální programy zaměřené na přilákání zahraničních expertů a současně zaznamenáváme aktivity cílené migrační politiky k návratu domácích odborníků působících v zahraničí do jejich původní vlasti.

Česká republika na rozdíl od mnoha zemí světa – členské státy EU nevyjímaje – nemá centrálně řízený program speciálně zaměřený na návrat špičkových odborníků (vědců, lékařů atd.) a dalších nedostatkových profesí žijících v zahraničí domů; neznáme ani rozsah v zahraničí působících českých expertů a není k dispozici vytvořená centrální databáze (sif) vzájemných kontaktů. Program Aktivního výběru kvalifikovaných zahraničních pracovníků nepřinesl v uplynulém období očekávané výsledky. S prioritním cílem získat zahraniční experty nebyl původně koncipován ani současný program „Zelených karet“ (zaměřený především na zjednodušení byrokratické náročnosti a procedur přístupu všech zahraničních pracovníků na český trh práce). U tohoto projektu lze sice v budoucnu předpokládat, že vzhledem k finanční krizi a vývoji potřeb na českém trhu práce bude využit především skupinou vysokoškolsky vzdělané pracovní síly, ale tato hypotéza není zatím ověřena.

Ve vztahu k českým krajanům není bohužel atmosféra v české společnosti nadále zrovna vstřícná (viz. např. problémy s jejich účastí na volbách) a k migrantům, kteří se z ciziny vrací, dosud ve většině případů přetrvává značná nedůvěra (viz šetření českých migrantů v Rakousku in Vavrečková, Hantak, 2008).

Současná hospodářská krize postihne všechny státy eurozóny, Českou republiku nevyjímaje a projeví se nárůstem nezaměstnanosti a propadem počtu volných pracovních míst; v posledních pěti měsících se v ČR počet hlášených volných pracovních míst na úřadech práce snížil o více než polovinu a sílí obavy, že tento proces bude dále pokračovat. Přesto na domácím pracovním

trhu chybí odborníci z informatiky, terciárně vzdělaní technici, kvalifikovaní zdravotníci, zejména střední zdravotnický personál a řada dalších profesí. Díky odborným zkušenostem, získaným znalostem, brilantní jazykové výbavě, kontaktům atd. představují čeští odborníci s několikaletým pobytem na kvalifikovaných pracovních pozicích v zahraničí jakousi elitu v potenciálu pracovních sil.

Citovaná literatura uvádí, že negativní efekty odlivu mozků ze země (brain drain) nastupují v případech, kdy nerovnováha systému způsobuje výrazný nedostatek konkrétních odborníků v zemi původu. Podle výzkumných poznatků (viz Vavrečková et al., 2008) zatím nezpůsobuje odliv mozků v České republice dramatické kvantitativní propady odborníků, ale především jejich **kvalitativní ztráty**. Klasickým příkladem jsou čeští špičkoví vědci v zahraničí, zkušení, vysoce kvalifikovaní lékaři a řada dalších odborníků, mnohdy úzkých specialistů, které lze v domácích podmínkách obtížně nahradit.

Zkušenosti ukazují a průzkum českých migrantů v Rakousku dokládá (Vavrečková, Hantak, 2008), že opakovaná migrace do zahraničí vyúsťuje v řadě případů v trvalý odchod ze země a o opakované migraci uvažuje zhruba polovina dotázaných.

Zdá se, že mnozí v České republice při rozhodování o možném pozitivním ovlivňování dalšího vývoje fenoménu brain drain spoléhají na dosavadní relativně příznivý stav v této oblasti; šetření však ukázalo, že ten vyplývá spíše z rodinných a citových vazeb migrantů k rodné zemi než z reálných podmínek práce některých skupin vysoce kvalifikovaných.

Nejvyšší nespokojenost s pracovními podmínkami v ČR byla zjištěna u dotázaných odborníků z veřejného sektoru služeb. Namísto by bylo **zlepšit návratové pracovní podmínky především nedostatkových odborníků ze zdravotnictví a školství**. Při nemožnosti srovnatelných výdělků se zahraničím (u lékařů, kvalifikovaných zdravotních sester, učitelů, vysokoškolských kantorů atd.) by bylo třeba se zaměřit alespoň na **srovnatelnou úroveň jejich pracovních podmínek**. Zkušenosti a postoje respondentů již nyní určité podněty přinášejí. Jedním z nich je vytvoření hierarchie pracovních náplní v českém zdravotnictví, které by přispívalo k odbourání zbytečné byrokracie v činnosti lékařů a přenesení neodborných činností na nižší pracovní pozice. Uvolněné kapacity pak mohou být využity výhradně k odborné činnosti.

Kromě celé řady dalších námětů (např. vytvoření koncepce reálné politiky k návratu vysoce kvalifikovaných, informačního internetového portálu pro české odborníky v zahraničí atd.) by i toto dílčí, relativně nízkonákladové opatření ve svých důsledcích přispělo k vyšší pracovní spokojenosti, profesní seberealizaci a snížení rizika možného, potenciálního odlivu odborníků ze země.

Pro potřeby resortních orgánů by bylo žádoucí ověřit výsledky na podstatně širším

vzorku respondentů v rámci důkladnějšího výzkumného šetření.

1 V drtivě většině případů se podařilo výběrová kritéria naplnit. Všichni dotázaní mají ukončené terciární vzdělání minimálně pětiletého cyklu, jedna z žen si po příjezdu dokončuje magisterské studium. Výjimku z výběrových kritérií tvořil jeden lékař-stomatolog, jehož pracovní poměr (původně plánovaný na jeden až dva roky) v Irsku skončil předčasně (zhruba po dvouměsíčním pobytu) vypovězením smlouvy z české strany z důvodů nedodržení pracovních podmínek zahraničního zaměstnavatele (jeho výpověď byla však natolik zajímavá, že byl přesto do šetření zahrnut), a jeden absolvent provozně-ekonomické fakulty ČZU, který v zahraničí pracoval pod úrovní své kvalifikace. Někteří z dotázaných nastoupili na kvalifikované pozice v cílové zemi přímo (zpravidla lékaři, informatiči a adeпти výzkumně-vědecké činnosti), jiní (zpravidla s obecněji zaměřeným vzděláním) se museli na kvalifikovanou pozici v průběhu zahraničního pobytu sami propracovat.

2 Zahrnuje 4 respondenty z VŠE, 3 respondenty z Lékařské fakulty UK a ČVÚT a 2 respondenty z České zemědělské univerzity, Přírodovědecké fakulty, Filozofické fakulty UK a jednoho respondenta z Vysoké školy hotelové.

## Literatura:

- Adams, R. H. 2003: International migration, remittances and the brain drain: A study of 24 labor-exporting countries. *World Bank Policy Research Working Paper 3069* (A available at: <http://www2.gtz.de/migration-and-development/download/adams.pdf>)
- Carrington, W. J. - Detragiache, E. How big is the Brain Drain? *IMF Working Paper WP/98/102*. Washington, DC: International Monetary Fund, 1998.
- Docquier, F. - Sekkat, K. The brain Drain: What Do We Know? *Working Paper 31*. Paris: Agence Françoise Développement, 2006.
- Hansen, W. (ed.) *The Brain-Drain – Emigration Flows for Qualified Scientists*. Maastricht: UNU-MERIT 2004.
- Kostecká et al. *How to turn brain drain into brain gain. Policies to support return of researchers and scientists to their home countries*. Prague, 2008.
- Lowell, B. L. - Findlay, Stewart. *Brain Strain: Optimising highly skilled migration for public policy, research*. 2004.
- OECD. International Mobility of the Highly skilled. *OECD Observer*, 2002.
- Özden, C. - Schiff, M. *International Migration, Remittances & The Brain Drain*. Washington, New York: World Bank, Palgrave Macmillan, 2006.
- Paterlini, M. *Brains in Chains. Next Wave 8* November 2002.
- Schiff, M. Brain Gain. Claims about its Size and Impact on Welfare and Growth are Greatly Exaggerated. *IZA Discussion Paper No 1599, the World Bank Policy Research Working Paper No. 3708*. IZA, the World Bank, 2005.
- Vavrečková, J. – Hantak, N. *Pracovní zkušenosti českých kvalifikovaných pracovních sil z pobytu v zahraničí (zejména státech EU) a jejich postoje k návratu do ČR*. Praha: VÚPSV, 2008.
- Vavrečková, J. et al. *Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí*. Praha: VÚPSV, 2008.
- Vavrečková, J. et al. *Migration von Fachleuten ins Ausland und Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften*. Praha: 2006, ISBN 80-87007-14-X
- Vavrečková, J. – Janata, Z. *Migrační potenciál po vstupu ČR do EU (výsledky terénního šetření)*. Praha: VÚPSV, 2005.

*Autorka je pracovnící VÚPSV a výzkumu migrace se věnuje dlouhodobě.*