

Míra (ne)využití vzdělanostního potenciálu zahraničních pracovníků v Česku

Ondřej Valenta, Dušan Drbohlav

Abstrakt

Otázka míry využití či nevyužití vzdělanostního potenciálu zahraničních pracovníků v Česku je jednou z nedostatečně zmapovaných problematik v tématu, stojícího na hraně sociologie, migračních studií a ekonomie, zejména z důvodů nedostupnosti statistických dat. Tento článek představuje prvotní sondu do dané problematiky, která je založena na unikátních datech schopných postihnout téma jako celek. Článek se zaměřuje na problematiku míry využití vzdělanostního potenciálu (a v rámci ní zejména „převzdělanosti“) vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků na českém trhu práce. Výsledky analýzy ukazují, že míra využití vzdělanostního potenciálu těchto pracovníků se na nejjobecnější úrovni pohybuje okolo 70–80 %, přičemž podíl i počet „převzdělaných“ pracovníků od roku 2009 stoupá. Rozdíly v míře „převzdělanosti“ se pak zásadně liší mezi zahraničními pracovníky na úrovni jednotlivých občanství.

Klíčová slova: zahraniční zaměstnanost, vysokoškolské vzdělání, trh práce v Česku, „převzdělanost“, mezinárodní migrace.

Abstract

The issue of utilization of educational potential of foreign migrant workers in Czechia belongs to the insufficiently explored topics at the edge of sociology, international migration and economy. Based on availability of representative statistical data, this paper represents an initial insight into the issue of educational mismatch (and overeducation in more specific terms) of foreign migrant workers in the Czech labour market. The paper focuses on mapping of the educational mismatch of tertiary educated migrant workers. The analysis reveals that the educational potential is fairly matched with job attainment for 70–80 % tertiary educated migrant workers in general; nevertheless, the rate of overeducation has been growing since 2009. When comparing the educational mismatch among diverse citizenship groups of migrant workers, the differences are extreme.

Keywords: foreign employment, tertiary education, Czech labour market, overeducation, international migration.

1. Úvod

Ekonomická migrace byla důležitou součástí obecných migračních proudů do Československa a do Česka zejména od 70. let 20. století. S kolapsem totalitního režimu a celkovou politickou, ekonomickou a společenskou transformací se změnil i celkový charakter a podoba migrace (Drbohlav, 2011). Česko se relativně rychle stalo imigrační zemí a od 90. let konstantně (s výjimkou v letech 2008–2011) stoupal počet především ekonomických migrantů. S rostoucí diverzitou migrantů vzrůstala i různorodost migračních a integračních strategií, prostřednictvím kterých se migranti snažili a snaží začlenit do české společnosti a na český trh práce (Leontiyeva, 2012). Součástí takovýchto strategií je pak také jejich koncentrace do vybraných hospodářských odvětví nebo typů pracovních pozic (Valenta, 2015).

Struktura pracovních příležitostí na českém trhu práce pro české i zahraniční pracovníky je dána jeho specifickým vývojem, ve kterém se odráží demografický vývoj společnosti, ekonomický rozvoj, ale i podoba regulačního rámce. Z důležitých determinantů jmenujme např. stárnutí populace, relativně štědrá sociální politiku nebo nízkou míru mobility české pracovní síly (Drbohlav, Valenta, 2014a). Především

v obdobích konjunktury v letech 2005 až 2008 (a od roku 2013 do současnosti) vykazuje trh práce až extrémně nízkou míru nezaměstnanosti, a z toho vyplývající strukturální nedostatek pracovní síly v mnoha hospodářských odvětvích (Kuchař, 2007). Tento komplex faktorů pak ze strany firem způsobil zvýšení poptávky po zahraniční pracovní síle (Drbohlav, 2011).

Tyto trendy se v Česku odehrávají v obecnějším kontextu vývoje českého hospodářství směrem k inovačně intenzivní ekonomice založené na znalostech. Tento vývoj je výsledkem jak přirozeného trendu přibližování se ekonomické struktury a výkonnosti západoevropských států, tak i cílem národní strategie mezinárodní konkurenceschopnosti (Ministerstvo, 2011). V tomto kontextu se očekává, že poptávka po zahraniční pracovní síle i nadále poroste, čímž bude odrážet obdobný vývoj v mnoha vyspělých zemích, které imigraci především kvalifikovaných zahraničních pracovníků řešily a řeší strukturální nedostatek vlastní pracovní síly v některých hospodářských odvětvích. Mnoho z těchto zemí také přijalo řadu opatření, kterými se snaží tyto kvalifikované pracovníky přilákat (Schováňková, 2013b). Někteří autoři (např. McLaughlan, Salt, 2002) hovoří dokonce o globální soutěži v lákání talentů a kvalifikované pracovní síly. Další možností, jak v této soutěži uspět, je využít

mnohem více kvalifikačního potenciálu zahraničních pracovníků, kteří jsou již v dané zemi ekonomicky aktivní.

Cílem tohoto článku je posoudit, do jaké míry dochází v Česku k využívání vzdělanostního a kvalifikačního potenciálu zahraničních migrantů a jaká je míra případného tzv. „převzdělání“. Díky dispozici unikátních dat o zahraniční vzdělanosti v tomto období se tento článek pokouší nalézt odpovědi na následující otázky:

- Jaká je míra využití vzdělanostního potenciálu vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců na českém trhu práce?
- V jakých typech pracovních pozic je míra tohoto uplatnění nejnižší?

Zahraníční zaměstnanci v Česku tvoří pestrou mozaiku z hlediska demografické struktury, občanské příslušnosti a způsobů ekonomického uplatnění. Za účelem alespoň částečného postihnout této variability bude analýza uplatnění vzdělanostního potenciálu provedena na úrovni zahraničních pracovníků čtyř vybraných občanství:

- Ukrajinců, jako představitelů tradiční a velmi početné skupiny zahraničních pracovníků z tzv. třetích zemí v Česku;
- Poláků, jako zástupců tradiční imigrační skupiny v Česku reprezentující země Ev-

ropské unie (dále EU) 10, tedy skupinu zemí, které se členy EU staly v roce 2004;

- Indů, jako nejpočetnější skupiny vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků z Asie;
- Němců, jako nejpočetnější skupiny vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků ze zemí západní Evropy.

Pro analýzu bylo zvoleno období 2009–2016 zejména proto, aby byl zachycen vývoj migrace ve specifickém ekonomickém kontextu - na počátku tohoto období byla česká ekonomika vlivem dopadů globální finanční krize v recesi, z níž se v průběhu tohoto období dostávala, zatímco od roku 2013 do současnosti zažívá období poměrně výrazného růstu.

Autoři považují jistou míru degradace vzdělanostního potenciálu („převzdělanost“) za nedílnou součást zahraniční zaměstnanosti v Česku především vzhledem k tomu, že je výsledkem různých podob adaptačně-integračních strategií různých skupin zahraničních pracovníků. V tomto ohledu nemusí být nižší míra uplatnění vzdělanostního potenciálu důležitou součástí těchto strategií, zejména v případě krátkodobé ekonomické migrace. I přesto považujeme „převzdělanost“ zahraničních pracovníků za významný problém, který způsobuje ztrátu lidského kapitálu jak pro zemi hostitelskou i zdrojovou, tak především samotného pracovníka.

Příspěvek je logicky strukturován do následujících pasáží. Téma je nejprve uvedeno teoretickým zarámováním. Následuje popis metodologického přístupu, který je použit v analýze. Poté jsou shrnuty a diskutovány hlavní výsledky analýzy a příspěvek je ukončen diskusí a závěrem.

2. Teoretický a metodologický rámec

2.1. Širší souvislosti a orientace výzkumu

Je zřejmé, že k pochopení složité problematiky (ne)využití lidského kapitálu migrantů (která šířeji rámuje problematiku „převzdělanosti“ migrantů) je nutný jak mikroanalytický pohled, zkoumající parametry, vlastnosti a kvality svázané se samotným migrantem, tak rovněž makroanalytická perspektiva, která podrobuje zkoumání strukturu širšího kontextu, které migranta obklopuje, včetně všech institucionálních stimulů či bariér (včetně např. dřívějších koloniálních vazeb nebo politicky ovlivněné reakce na migraci ze strany hostující společnosti a státu - např. Talani, McMahon, 2015). Nikoliv nevýznamná je též tzv. meziúroveň, v níž dominuje v souladu s Faistem (2010) role sociálních sítí a vazeb.

Koncept „převzdělanosti“ úzce souvisí s obecnějším pojmem „překvalifikovanosti“, přičemž v odborné literatuře jsou tyto koncepty rozlišovány často nejednoznačně.

I přesto lze zjednodušeně „převzdělanost“ chápat jako stav, kdy konkrétní jedinec disponuje vyšší úrovní dosaženého vzdělání, než vyžaduje jeho pracovní pozice či požadavky pro získání nového místa (Koutná 2016, Green, Zhu, 2010).

Mnozí odborníci zdůrazňují, že fenomén „převzdělanosti“ zahraničních pracovníků je spolu s dalšími typy diskriminace (či nerovností), vlastně přirozenou součástí mnoha pracovních trhů cílových imigračních zemí (např. Chiswick, Miller 2009, Aleksynska, Tritah, 2013, Spoonley, 2006, Nowotny, 2016). Co stojí za tímto faktem? Často je uváděno, že „překvalifikovanost“ (včetně „převzdělanosti“) je spojena především se vstupem migranta na trh práce a ekonomickými podmínkami v cílové zemi (např. nedostatkem vhodných míst na trhu práce, úrovní nezaměstnanosti nebo rozsahem šedé ekonomiky), institucemi operujícími na daném trhu práce (včetně odborů) a také charakterem aplikovaných politik (Aleksynska, Tritah, 2013). Někteří autoři ve svých studiích dále potvrzují vliv vzdělanostních a praktických kurzů na překonání nesouladu nabízeného a požadovaného vzdělání (Bussi, Pareliussen, 2017), roli velikosti a struktury místního trhu práce a přístup k lokálním nemigračním sociálním sítím (Aure, 2013), ale i sociálním sítím obecně (Webb, 2015). Sert (2016) přidává problémy spojené s akreditací vzdělání či profese a obecně nedostatek informací, jakož i diskriminaci založenou na odlišné identitě migranta. Analýzy pozice migrantů na trhu práce pak také úzce souvisí s jevy a procesy, jakými je transnacionalizace a role diaspor, ekonomické a sociální remittance (Samers, Collyer, 2017) či projevy a dopady spojené s migrací vzdělaných osob, v angličtině nazývané „brain drain“, „brain gain“, „brain waste“ či „brain exchange“ (např. Vavrecková a kol., 2008).

Na individuální úrovni migranta upozorňují některé studie - kromě formálního vzdělání - také na roli dalších důležitých aspektů determinujících úspěch na trhu práce, např. vrozených schopností, nově získaných zkušeností, zkušeností s místní kulturou („localized knowledge“) a jazykových dovedností (viz Nowotny, 2016, Aure, 2013), ale i genderu (Aure, 2013, Webb, 2015). Právě jazykové schopnosti jako faktor možného zlepšení si pozice na trhu práce jsou často zdůrazňovány (též např. Spoonley, 2006, Sert, 2016, Iguchi, 2012). Nezanedbatelné může být i to, že migrant sám nemusí mít dostatek finančních prostředků či to, že některé znalosti a dovednosti jsou mezinárodně těžko přenositelné (Chiswick, Miller, 2009).

Většinou se „převzdělanost“ studuje na příkladu vyspělých imigračních zemí (David, Nordman, 2017). Existuje však také naopak „nedovzdělanost“, v širším významu „podkvalifikovanost“ („underqualification“). Ta je dána selektivností procesu me-

zinárodní migrace (Aleksynska, Tritah, 2013). Jde o talentované, flexibilní, schopné jedince, kteří mohou nedostatek formálního vzdělání nahradit svými nově nabytými zkušenostmi. Výzkumu studia stále vedou kvantitativní přístupy využívající zejména regresních analýz rozličného typu. Stále více se ale začínají objevovat kvalitativní studie, které obohacují poznání o pokusy více pochopit a porozumět podmíněnostem, mechanismům a dopadům „přezaměstnanosti“ cizinců, resp. nevyužití jejich lidského kapitálu (např. Aure, 2013, Webb, 2015, Sert 2016, Garrido, Codóc, 2017).

Na úrovni Česka lze za stěžejní práci považovat výzkum Leontiyevy (2012); ostatní práce (např. Urbánková, Brčák, (2012) nebo Schovánková, (2013c)) postihují tuto problematiku pouze dílčím způsobem nebo na obecné úrovni. Jedním z hlavních závěrů analýzy Leontiyevy (2012) je zjištění, že se vzrůstající úrovní vzdělanosti roste i riziko, že zahraniční pracovník bude na své pracovní pozici překvalifikován. Tento článek na její výzkum navazuje tím, že se zaměřuje na skupinu vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků (tedy těch, u nichž je riziko „převzdělanosti“ nejvyšší) a zkoumá jejich zařazení na českém trhu práce. Článek má povahu prvotní sondy do této problematiky.

2.2. Shrnutí faktů o zkoumaném fenoménu ve vybraných teoriích/konceptech⁴

Ač řada autorů uvádí, leč méně často pracuje s některými teoriemi či koncepty přispívajícími k vysvětlení fenoménu nevyužití lidského kapitálu migrantů v cílových zemích, resp. také jejich „překvalifikovanosti“ a „převzdělanosti“, ucelenější přehled často chybí. Níže využijeme jednoduchého shrnutí Chiswicka, Millera (2009), kteří zdůrazňují v daném ohledu význam zejména následujících tří teorií/konceptů.

Teorie „hledání a sladění“ („search and match theory“) vysvětluje daný nesoulad („mismatch“) jako důsledek existující nedokonalé informovanosti na trhu práce. Nesoulad je viděn jako dočasný jev, a migranti-pracovníci se do pozice „převzdělaných“ dostávají při svém vstupu na trh práce, přičemž v čase se tento nesoulad srovná tak, že migranti postupně najdou nové pozice blíže jejich nabízené vzdělanosti. Tento stav a přizpůsobování je typické zejména pro migranty ze zemí, kde se trhy práce a instituce od těch v cílové zemi velmi odlišují. Právě nová zkušenost na trhu práce cílové země má přispívat ke snížení daného nesouladu. (Alternativní doplnění této perspektivy nabízí dále např. Hartog - viz v Chiswick, Miller, 2009).

Teorie lidského kapitálu („human capital theory“) přiznává význam několika alternativním formám lidského kapitálu, včetně formálně nabytému vzdělání, zkušenostem z pracovní aktivity a dovednostem

osvojeným formální výukou a výcvikem, přičemž tyto formy mohou být v různých pracích různě zaměňovány a nahrazovány. V kontextu schopnosti migranta přenést formy svého kapitálu do mezinárodního kontextu přiznává teorie možnost různého taktizování, např. záměrného „těžšího startu“ ve prospěch pozitivního výhledu do budoucnosti. Obecně se předpokládá snižování daného nesouladu ve vzdělanostních strukturách (z hlediska nabízených a poptávaných kvalit) v čase.

Teorie technologické změny („technological change theory“) akcentuje tendenci získání školou poskytovaných dovedností a znalostí, pomocí nichž je možné držet krok s technologickým vývojem v dané zemi. Ti, kdo v nedávné době získají takovéto vzdělání, jsou považováni za „více vzdělané“ než ti, kteří takovéto vzdělání získali někdy dříve. Význam tato teorie nabývá v technologicky dynamické ekonomice, kdy se předpokládá, že imigranti z méně vyspělých zemí nebudou mít okamžitou výhodu „nedávného moderního vzdělání“, a proto budou ve srovnání s majoritní populací více v pozicích „převzdělaných“. Teorie je samozřejmě mimo jiné závislá na stupni technologického vývoje jak v zemi zdrojové, tak cílové.

2.3. Metodologický přístup

V odborné literatuře zabývající se otázkami využívání vzdělanostního potenciálu

zahraničních pracovníků na trhu práce v hostitelské zemi se v analýzách nejčastěji používá několik přístupů (Groot and Massen van den Brink, 2000). Z nich byl, vzhledem k charakteru použitých dat, pro analýzu v tomto článku zvolen přístup (tzv. „job analyst's“), který je založen na předpokladu, že každému pracovnímu místu je přiřazena nutná minimální úroveň vzdělání, která je nezbytná k tomu, aby byla práce související s tímto pracovním místem vykonávána v odpovídající kvalitě a očekávání. Vztah charakteru pracovního místa a nutné minimální úrovně vzdělání je přitom obvykle stanoven na základě expertního posouzení (Chevalier, 2003). V této analýze je takto popsána definice naplněna možností využít data charakterizující (i) úroveň dosaženého vzdělání zahraničních pracovníků a (ii) úroveň požadovaného vzdělání, spojená s konkrétní pracovní pozicí zahraničního migranta. Výše úrovně požadovaného vzdělání je stanovena Úřadem práce ČR.

Úrovně vzdělání v jednomístném členění, které v Česku používá Úřad práce, vycházejí z mezinárodní klasifikace vzdělávání ISCED 2011 (UNESCO, 2012). V analýze bude využívána jak klasifikace Úřadu práce ČR, tak i čtyři obecnější úrovně vzdělání, a to zejména za účelem dosažení srovnatelnosti s výsledky předchozích výše zmíněných výzkumů (Tab. 1).

Úrovně vzdělanosti lze posléze - s jistou mírou zjednodušení (více v Leontiyeva,

2012 nebo ČSÚ, 2017) - vztáhnout k úrovním Mezinárodní klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO), založené na úrovni a specializaci dovedností spojených s náročností pracovního místa. Pro účely této analýzy a v návaznosti na výzkum Leontiyevy (2012) lze třídy klasifikace CZ-ISCO rozdělit na zaměstnání kvalifikovaná (třída 1–3), částečně kvalifikovaná (třída 4–8) a nekvalifikovaná (třída 9) s tím, že pro kvalifikovaná zaměstnání je požadována vysokoškolská úroveň vzdělání, pro částečně kvalifikovaná zaměstnání je pak minimální postačující úroveň vzdělání středoškolské a pro výkon nekvalifikovaných zaměstnání postačuje úroveň základního vzdělání.

2.4. Použitá statistická data a omezení jejich kvality

Primárním zdrojem dat jsou údaje o počtech zahraničních zaměstnanců registrovaných na úřadech práce v Česku. Správcem a provozovatelem těchto dat v databázi OKpráce je společnost OKsystem pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Katedra sociální geografie a regionálního rozvoje Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy získala z této databáze unikátní sadu individuálních anonymizovaných dat o zahraniční zaměstnanosti, ze které je v této analýze čerpáno. Tato data budou dále v článku označována jako „interní data“.

Doplňkovými zdroji dat jsou údaje z Cizineckého informačního systému, spravo-

Tab. 1: Srovnání klasifikací úrovní vzdělání

Klasifikace Úřadu práce ČR		Klasifikace ISCED 2011		Čtyřstupňová klasifikace použitá v tomto článku		
Úroveň	Název	Úroveň	Název	Úroveň	Název	
A	Bez vzdělání	ISCED 0	Vzdělávání v raném dětství	1	Bez vzdělání	
B	Neúplné základní vzdělání	ISCED 1	Primární vzdělání	2	Základní vzdělání	
C	Základní vzdělání, praktická škola			3		
D	Nižší střední vzdělání	ISCED 2	Nižší sekundární vzdělání	4	Sekundární vzdělání bez maturity	
E	Nižší střední odborné vzdělání			5		
H	Střední odborné vzdělání (vyučení)			6		
J	Střední nebo střední odborné bez maturity a bez vyučení			7		
K	Úplné střední vzdělání			8		
L	Úplné střední odborné vzdělání (vyučení) s maturitou	ISCED 3	Vyšší sekundární vzdělání	9	Sekundární vzdělání s maturitou	
M	Úplné střední odborné vzdělání (bez vyučení) s maturitou	ISCED 4	Postsekundární neterciární vzdělání	10		
N	Vyšší odborné vzdělání	ISCED 5	Krátký cyklus terciárního vzdělání	11	Terciární vzdělání	
P	Vyšší odborné vzdělání v konzervatoři			12		
R	Bakalářské vzdělání			ISCED 6	Bakalářská nebo jí odpovídající úroveň	13
T	Vysokoškolské vzdělání			ISCED 7	Magisterská nebo jí odpovídající úroveň	14
V	Doktorské vzdělání (vědecká výchova)			ISCED 8	Doktorská nebo jí odpovídající úroveň	15

Zdroj: ČSÚ (2016), UNESCO (2012)

vaného Ministerstvem vnitra ČR (Drbohlav, Lachmanová-Medová, 2009). Data o podnikatelské aktivitě cizinců na území Česka pak byla získána z Živnostenského rejstříku spravovaného Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR (2017). Data o zahraniční zaměstnanosti jsou zejména v otázce vzdělanostní struktury dále srovnávána s celkovou zaměstnaností v Česku; tato data byla získána z publikací Českého statistického úřadu (2017b).

Zde je nutné upozornit na to, že statistická data pouze nedokonale odrážejí procesy a jevy, odehrávající se v realitě, a to zejména v tak komplexní oblasti, jakou je mezinárodní migrace. Při interpretaci těchto dat je tedy nezbytné postupovat s velkou obezřetností. Prvním omezením interpretace dat týkajících se vzdělanostní úrovně je částečná nekompatibilita vzdělávacích systémů v mezinárodní perspektivě, a tedy i výsledných dosažených úrovní vzdělanosti v různých zemích. Faktická rozdílnost je nivelizována jejich převedením do výše zmíněných mezinárodních klasifikací, v tomto případě mezinárodní klasifikace vzdělávání ISCED.

Legislativní rámec mezinárodní migrace má na finální projevy ekonomické aktivity zahraničních zaměstnanců rovněž značný dopad, a to zejména tím, že pro různé typy zahraničních zaměstnanců vytváří nerovné podmínky na trhu práce. Zahraniční zaměstnanci s občanstvím zemí Evropské unie, EHP⁵ a Švýcarska mají na českém trhu práce stejné postavení jako čeští zaměstnanci, zatímco zaměstnanci ze třetích zemí (mimo EU) získávají oprávnění pouze (i) s přihlédnutím na situaci na místním nebo regionálním trhu práce a (ii) po absolvování administrativního procesu, v rámci něhož žádají o povolení k zaměstnání a dlouhodobému pobytu - Zaměstnanec-kou kartu, Modrou kartu, Kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo pouze Povolení k zaměstnání (Ministerstvo vnitra, 2017). Administrativní náročnost tohoto procesu spojená s častými korupčními praktikami⁶ vede některé zahraniční zájemce o práci v Česku k hledání jiných možností, např. k vyřízení pracovního povolení a povolení k pobytu v Polsku s následným přejezdem do Česka (Drbohlav, Jaroszewicz, 2016), nebo k pořízení živnostenského oprávnění v rámci administrativně méně náročného procesu (Rozumek, 2012). Posledně zmíněná strategie pak také vede k nárůstu zaměstnávání zahraničních pracovníků v rámci tzv. Švarc systému, kdy je zahraniční pracovník veden ve statistikách jako živnostník, nicméně charakter jeho postavení je ryze zaměstnanecký (např. Drbohlav, Valenta, 2014a).

Statistická data a jejich management se musejí potýkat s dalšími nedostatky, které dále oslabují jejich vypovídací schopnost. Jedná se zejména o nekompatibilitu jedno-

tlivých databází, spravovaných různými ministerstvy či agenturami (např. Drbohlav, Lachmanová-Medová, 2009 nebo Drbohlav, Valenta, 2014b), dále je to omezená či nulová schopnost stávajících dat postihnout např. individuální motivy, očekávání a zejména integrační strategie migrantů a jejich proměny v čase. Zcela chybí také data o druhé generaci migrantů, nebo migrantů, kteří získali české občanství (Trlifajová, 2015). V neposlední řadě nejsou v souvislosti s reformou systému fungování Úřadu práce a správ sociálního zabezpečení v období 2012–2013 k dispozici statistická data o sociálních a ekonomických aspektech migrace a integrace migrantů v Česku (Štěpánková, 2013b).

3. Analýza (ne)využití vzdělanostního potenciálu

Jak bylo zmíněno v úvodní části článku, Česko se stalo atraktivní zemí pro zahraniční pracovníky, a to především pro imigranty ze států východní Evropy, ale i západní Evropy, USA a Asie. Ačkoliv jsou ekonomické důvody stále nejčastějším motivem migrace do Česka, zdá se, že v čase ztrácí na významnosti, a to vzhledem k rostoucímu podílu migrantů s trvalým (a tedy spíše rodinně podmíněným) pobytem.

Zahraniční pracovníci jsou v Česku ekonomicky aktivní v zásadě ve dvou režimech:

- Zaměstnanci, registrovaní na úřadu práce;
- Živnostníci, držitelé živnostenského oprávnění.

Ačkoliv se tyto dvě kategorie ekonomické aktivity v realitě částečně překrývají, obecně lze konstatovat, že zaměstnanecký režim je v Česku převažující (Tab. 2). Na konci roku 2016 bylo v Česku oficiálně ekonomicky aktivních téměř 470 000 občanů jiného občanství než českého, z nichž se přes 80 % nacházelo v pozici zaměstnance. Tento podíl se od roku 2011 zvyšoval.

Tato celková charakteristika je výsledkem mozaiky různorodých integračních strate-

gií, se kterými se zahraniční pracovníci do Česka vydávají. Na úrovni jednotlivých občanství v podílu živnostníků a zaměstnanců existují významné rozdíly, příkladem mohou být naše vybraná občanství (Obr. 1).

Pokud vezmeme do úvahy pouze zahraniční pracovníky na pozici zaměstnanců, tak po celé sledované období byli nejpočetnější skupinou podle občanství Slováci, kteří tvoří téměř polovinu zahraničních pracovníků v Česku, následovaní Ukrajinci (Tab. 3). V průběhu období (mezi roky 2011 a 2016) se více než zpětinásobil počet rumunských pracovníků. Obdobný vývoj měl i počet bulharských zaměstnanců. Je také zřejmé, že se vzrůstajícím počtem zahraničních pracovníků se zároveň zvyšovala i jejich diverzita z hlediska struktury občanství (vyjma poklesu mezi lety 2009 a 2011).

Jaká je vzdělanostní struktura těchto zahraničních zaměstnanců? V porovnání se vzdělanostní strukturou české pracovní síly je na první pohled patrné vyšší zastoupení základního (téměř 33 %) a středoškolského vzdělání bez maturity (téměř 36 %) a naopak nižší podíl vysokoškolského (18 %) a středoškolského vzdělání s maturitou (13,4 %) (Obr. 2). V čase se tyto rozdíly dále prohlubují: vzrůstá podíl zahraničních zaměstnanců s nižšími úrovněmi vzdělání a snižuje se podíl vysokoškolsky vzdělaných.

Stejně jako v případě struktury občanství je i zde celkový obrazek různorodou mozaikou rozličných vzdělanostních struktur zaměstnanců mnoha občanství, který je do značné míry i odrazem jejich zapojení ve specifických odvětvích a pracovních pozicích. Projevuje se rozdílná úroveň vzdělanosti zahraničních pracovníků podle vybraných občanství. Zatímco podíl vysokoškolsky vzdělaných německých a převážně pak indických zaměstnanců na celkovém počtu zaměstnanců v dané kategorii občanství v Česku je nadpoloviční, téměř polovinu ukrajinských zaměstnanců tvořili jedinci pouze se základním vzděláním. V případě polských zaměstnanců je dominantní úroveň vzdělání středoškolské

Tab. 2: Vývoj počtu ekonomicky aktivních zahraničních pracovníků v Česku (2011–2016)

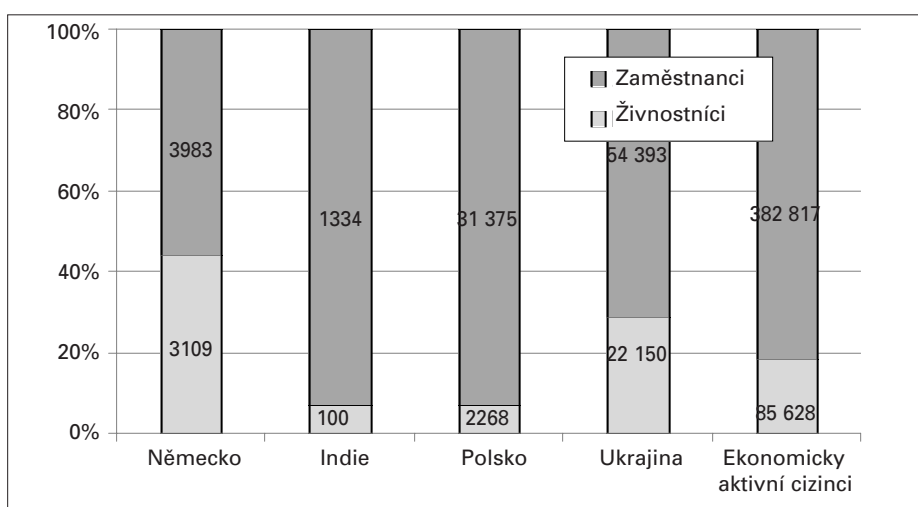
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Držitelé živnostenského oprávnění	93 059	91 040	85 887	83 569	83 862	85 628
Zaměstnanci	223 311	-	-	260 036	323 084	382 817
Celkem	316 370	-	-	343 605	406 946	468 445

Zdroj: Interní data, Ministerstvo průmyslu a obchodu (2017)

Pozn. 1: Údaje jsou vztaheny k 31. prosinci

Pozn. 2: Údaje o zahraniční zaměstnanosti v letech 2012 a 2013 jsou nedostupná z důvodu neúspěšné reformy informačního systému na Úřadu práce a správách sociálního zabezpečení

Obr. 1: Hlavní formy působení na trhu práce u vybraných skupin občanství v Česku (2016)



Zdroj: Interní data, Ministerstvo průmyslu a obchodu (2017)

Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci

Tab. 3: Nejpočetnější skupiny zahraničních zaměstnanců v ČR podle občanství (2009–2016)

Občanství	2009	2011	2014	2015	2016
Slovensko	47,6 %	54,9 %	56,3 %	49,1 %	42,2 %
Ukrajina	28,5 %	19,9 %	15,3 %	14,4 %	14,2 %
Rumunsko	1,9 %	7,2 %	6,1 %	8,0 %	8,2 %
Polsko	9,9 %	10,2 %	8,6 %	8,2 %	8,2 %
Bulharsko	2,2 %	3,6 %	6,1 %	6,9 %	6,7 %
Ostatní	9,8 %	4,3 %	7,7 %	13,3 %	17,6 %
Celkem	205 488	223 311	260 036	323 084	382 817

Zdroj: Interní data

Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci

s maturitou. V souladu s již výše zmíněným trendem lze v průběhu sledovaného období u všech skupin registrovat zvyšování podílů zejména zaměstnanců se základním vzděláním.

Vysokoškolsky vzdělaní zahraniční pracovníci v roce 2016 tvořili celkem 18 % z celkového počtu zahraničních pracovníků v Česku, čili přes 65 000 (Tab. 4). I když jejich podíl od roku 2009 klesal, v absolutních číslech se vzhledem k rostoucímu celkovému počtu zahraničních zaměstnanců počet téměř zdvojnásobil. Na úrovni sledovaných občanství se u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců dostáváme do úrovně tisíců jedinců.

V jakých pracovních pozicích jsou tyto vysokoškolsky vzdělaní zahraniční pracovníci aktivní? Tyto pozice lze na základě dostupných dat charakterizovat jak podle minimální úrovně vzdělání, které je na konkrétní pracovní pozici požadováno, tak podle její náročnosti z hlediska kvalifikace a dovedností. Výchozím předpokladem je, že pro dosažení optimálního využití vzdě-

lanostního potenciálu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků by měli být zaměstnáni v pozicích požadujících vysokoškolské vzdělání spadajících do tříd 1–3 v rámci klasifikace CZ-ISCO. Čím větší je rozdíl mezi úrovní požadovaného a dosaženého vzdělání, tím je míra nevyužití vzdělanostního potenciálu vyšší.

Téměř 60 % vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců v roce 2016 našlo uplatnění v pracovních pozicích požadujících vysokoškolskou úroveň vzdělání (Tab. 5). U zbývajících 40 % tak dochází k vyšší či nižší míře nevyužití jejich vzdělanostního potenciálu: 15 % vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků je aktivních na pozicích požadujících sekundární vzdělání s maturitou. Dále v pozicích požadujících základní vzdělání pracuje téměř 11 % vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků.

Na úrovni sledovaných občanství můžeme vysledovat rozdílné pracovní zařazení. Přes 80 % vysokoškolsky vzdělaných Indů a téměř 76 % Němců uplatňují adekvátně

svůj vzdělanostní potenciál. U obdobně vzdělaných Ukrajinců je to ale méně než polovina. Významný je větší než čtvrtinový podíl vysokoškolsky vzdělaných Ukrajinců pracujících v pozicích požadujících pouze základní vzdělání.

Plastičtější obraz o charakteru pracovních pozic zastávaných vysokoškolsky vzdělanými zaměstnanci nabízí pohled na jejich rozdělení podle dovedností a kvalifikační náročnosti (Tab. 6). V roce 2016 pracovalo v kvalifikovaných profesích (třída 1–3) přes 77 % vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců, a to nejčastěji (ze 70 %) jako vědci či pracovníci v přírodních vědách. Zbýlých téměř 23 % je ve svém pracovním uplatnění tzv. „překvalifikováno“ - nejčastější profesí v rámci částečně kvalifikovaných profesí jsou úředníci (třída 4), a to především administrativní pracovníci a pracovníci v prodeji (třída 5). V nekvalifikovaných profesích pracuje 3,7 % vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků (zejména na pozici Pomocného pracovníka ve stavebnictví, výrobě a dopravě). Na úrovni zahraničních zaměstnanců vybraných občanství, v kvalifikovaných profesích (třída 1–3) pracuje zhruba 90 % Němců (a 94 % vysokoškolsky vzdělaných Indů). To stejné platí pro 73 % vysokoškolsky vzdělaných Poláků a 52 % Ukrajinců. I v tomto pohledu je zřejmé významné „neadekvátní“ uplatnění vysokoškolsky vzdělaných Ukrajinců v pomocných a nekvalifikovaných profesích (přes 13 %).

Ačkoliv se od roku 2009 do roku 2016 počet vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků v Česku téměř zdvojnásobil, klesá zároveň podíl jejich uplatnění v pracovních pozicích vyžadujících vysokoškolské vzdělání. Od roku 2009 se tento podíl snížil z 83 % na 77 % v roce 2016. Za toto období rostla zaměstnanost vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců nejvyšším tempem v kategorii 4 (Úředníci) a pak v nejméně kvalifikovaných profesích, kategoriích 8 a 9.

4. Shrnutí

Na základě individuálních anonymizovaných dat o zahraniční zaměstnanosti bylo možné provést analýzu pracovního uplatnění vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků na českém trhu práce, a to i v časovém vývoji. Navázalo se tak na závěry nemnoha předešlých výzkumů (Leontiyeva, 2012; Urbánková, Brčák, 2012, nebo Schovánková, 2013c) a rozšířila se tak částečně úroveň poznání v této oblasti. Níže shrnujeme odpovědi na naše výzkumné otázky.

Jaká je míra využití vzdělanostního potenciálu vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců na českém trhu práce? Porovnáním struktury zaměstnanosti vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců podle požadované

úrovně vzdělání můžeme konstatovat, že cca 60 % z nich našlo uplatnění v pozicích, které obecně odpovídají úrovni jejich vzdělání. Tato hodnota však reprezentuje průměrné číslo, které v sobě zahrnuje rozličné podíly podle jednotlivých skupin zahraničních zaměstnanců podle jejich občanství. Pro větší přehlednost jsme detailněji sledovali čtyři vybraná občanství. Zahraniční zaměstnanci německého a indického občanství patří ke skupinám s nadpolovičním podílem vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců. Zároveň u těchto zaměstnanců dochází - v porovnání s ostatními dvěma občanstvími, Poláky a Ukrajinci - k nejvyšší míře adekvátního využití tohoto vzdělanostního potenciálu - 76 % vysokoškolsky vzdělaných Němců a 82 % obdobně vzdělaných Indů našlo na českém trhu práce uplatnění v pozicích požadujících vysokoškolské vzdělání. Podíl vysokoškolsky vzdělaných Poláků a Ukrajinců na celkovém počtu zaměstnanců v daných občanstvích je nižší a pohybuje se okolo 10 %. Vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci z Polska a Ukrajiny jsou navíc na českém trhu práce vystaveni většímu riziku, že se ocitnou na pracovních pozicích neodpovídajících jejich úrovni vzdělání. K souladu v zaměstnání mezi nabízeným a akceptovaným stupněm vzdělání došlo v roce 2016 u 53 % vysokoškolsky vzdělaných Poláků a 46 % obdobně vzdělaných Ukrajinců.

V jakých typech pracovních pozic je míra tohoto uplatnění nejnižší? Struktura pracovních míst zahraničních pracovníků podle úrovně požadovaného vzdělání se do značné míry odráží i ve struktuře typů pracovních pozic podle úrovně náročnosti a specializace dovedností. Je zřejmé, že čím je náročnost této pozice nižší, tím je míra „převzdělanosti“ vysokoškolsky

Tab. 4: Vývoj počtu vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců v Česku (2009–2016)

	2009	2011	2014	2016	
				Počet	Podíl
Německo	1358	1522	1635	1967	53,5 %
Indie	497	548	578	818	52,2 %
Polsko	1559	2004	2131	3068	10,3 %
Ukrajina	2150	2474	2936	5027	9,4 %
Celkový počet vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců	33 540	41 594	47 898	65 621	18,0 %

Zdroj: Interní data, vlastní výpočet

Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci

Pozn. 2: Sloupec „Podíl“ udává podíl vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců daného občanství na celkovém počtu zahraničních zaměstnanců daného občanství

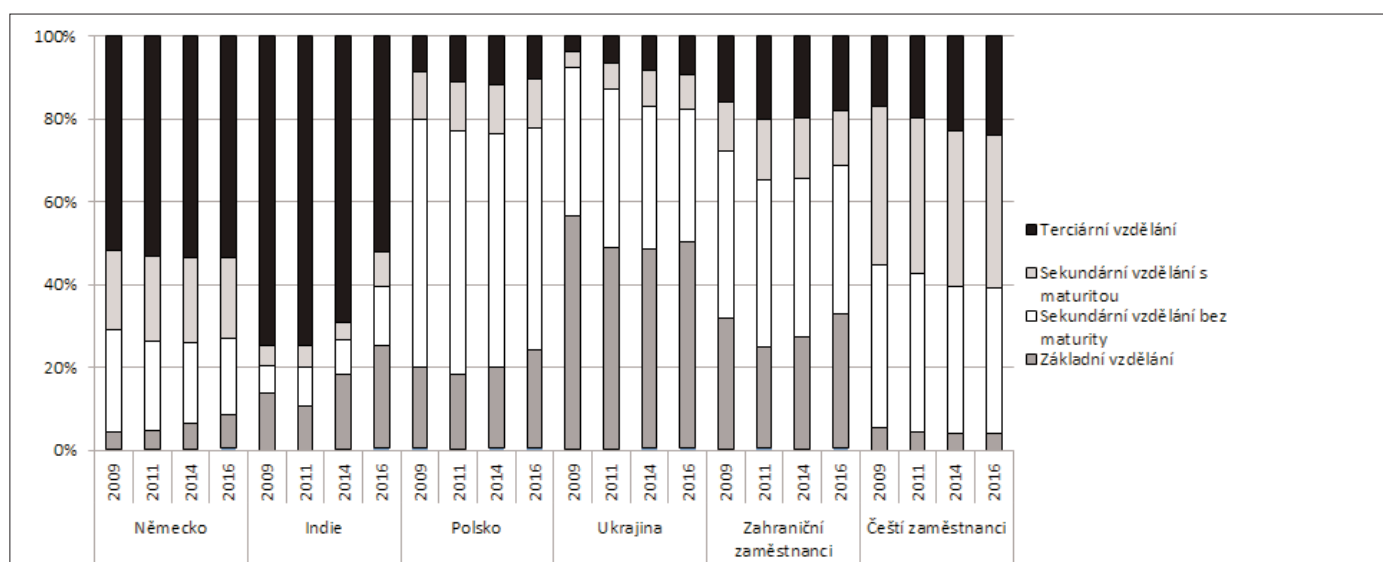
Tab. 5: Struktura pracovních pozic vysokoškolsky vzdělaných migrantů v Česku podle vybraných občanství a úrovně vzdělání (2016)

Úroveň požadovaného vzdělání	Německo	Indie	Polsko	Ukrajina	Terciárně vzdělaní zahraniční zaměstnanci celkem
Bez vzdělání	0,3 %	0,1 %	0,4 %	1,1 %	0,4 %
Základní vzdělání	4,1 %	3,2 %	9,4 %	23,6 %	10,7 %
Středoškolské vzdělání bez maturity	7,7 %	8,0 %	17,4 %	17,7 %	14,2 %
Středoškolské vzdělání s maturitou	12,3 %	7,4 %	19,7 %	11,8 %	15,1 %
Vysokoškolské vzdělání	75,6 %	81,2 %	53,2 %	45,7 %	59,6 %
Celkem	1967	818	3068	5 027	65 621

Zdroj: Interní data, vlastní výpočet

Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci

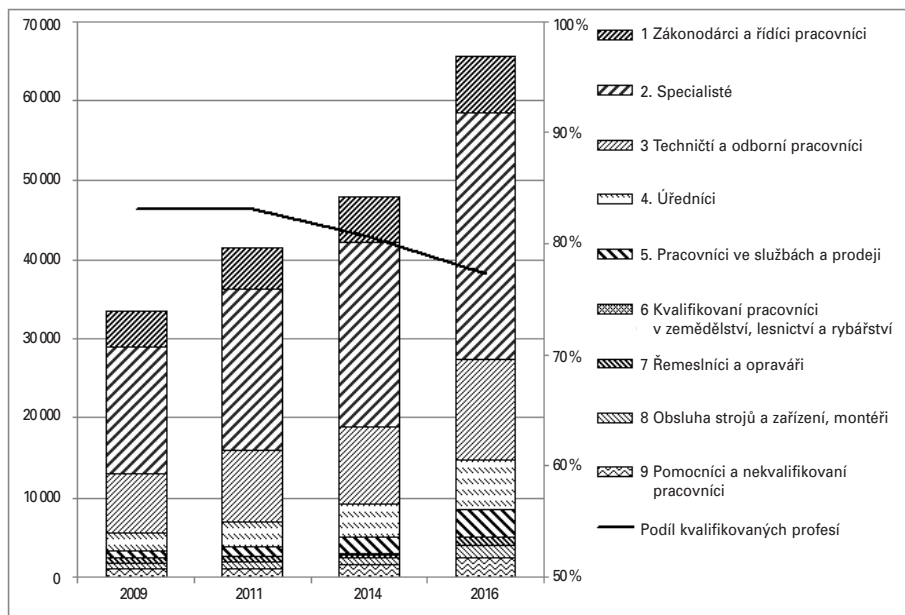
Obr. 2: Vývoj vzdělanostní struktury zahraniční a české zaměstnanosti v Česku (2009–2016)



Zdroj: Interní data, Český statistický úřad (2017b)

Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci

Obr. 3: Vývoj pracovního uplatnění vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců podle úrovně dovedností a kvalifikace (2009–2016)



Zdroj: Interní data, vlastní výpočet
Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci

Tab. 6: Struktura pracovních pozic vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců podle vybraných občanství a úrovně dovedností a kvalifikace (2016)

Hlavní třídy klasifikace ISCO		Německo	Indie	Polsko	Ukrajina	Terciárně vzdělaní zahraniční zaměstnanci
Číslo	Název					
1	Zákonodárci a řídicí pracovníci	32,2 %	10,5 %	9,3 %	5,0 %	10,6 %
2	Specialisté	41,4 %	72,4 %	43,1 %	35,2 %	47,3 %
3	Techničtí a odborní pracovníci	17,3 %	11,4 %	20,8 %	12,5 %	19,3 %
4	Úředníci	6,0 %	2,1 %	10,9 %	9,3 %	9,9 %
5	Pracovníci ve službách a prodeji	1,8 %	2,7 %	2,8 %	13,0 %	5,0 %
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,4 %	0,1 %
7	Řemeslníci a opraváři	0,3 %	0,0 %	1,7 %	4,6 %	1,4 %
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	0,5 %	0,5 %	7,1 %	6,8 %	2,6 %
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	0,4 %	0,2 %	4,2 %	13,2 %	3,7 %
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách	0,0 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Celkem		1967	818	3068	5027	65 621

Zdroj: Interní data, vlastní výpočet
Pozn. 1: Údaje jsou vztaženy k 31. prosinci

vzdělaného zahraničního pracovníka vyšší a tudíž míra uplatnění jeho vzdělání klesá. V roce 2016 pracovalo v adekvátně náročných pozicích 77 % vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků, zbylých 23 % našlo uplatnění na pozicích, na kterých jsou „převzdělání“. Z tohoto důvodu je pozoruhodné, že více než šestiprocentní podíl vysokoškolsky vzdělaných zahraničních pracovníků je nad očekávání vyšší u nejméně kvalifikovaných profesí. V průběhu sledovaného období se podíl jejich zaměstnanosti v těchto profesích zvyšoval; stejně tak se postupně zvyšovala i celková míra „převzdělanosti“ zahraničních zaměstnanců.

5. Diskuse a závěry

Článek má povahu prvotní sondy do problematiky. Autoři nepoužívají sofistikovanější metody, aby se zkoumané jevy a procesy - především jejich podmíněnosti, mechanismy a dopady, hlouběji a detailněji objasnili. Proto také v příspěvku není, a také nemůže ani být, propojena empirie s teorií. V tomto článku se s využitím unikátní databáze zmapovaly základní rysy a trendy zkoumaného fenoménu. I tento základní přehled totiž Česku chyběl. Stejně tak se ve zkratce diskutovaly vybrané závěry výzkumů, ze kterých vyplynuly určité „pravidelnosti“, které vzdělanost a kvalifikaci migrantů na trzích práce cílových zemí doprovázejí. Zmíněny byly i některé koncepty, které se snaží o systematictější vysvětlení.

V kontextu rostoucí soutěže o kvalifikovanou pracovní sílu mezi vyspělými zeměmi světa Česko ve svém snažení zaostává, a to nejen ohledně struktury pobídek a opatření lákajících kvalifikovanou pracovní sílu ze zahraničí (Valenta, 2013), ale i z hlediska využití kvalifikačního a vzdělanostního potenciálu zahraničních zaměstnanců, kteří jsou na území Česka již aktivní. Jak z této naší analýzy vyplývá, míra využití tohoto potenciálu v čase dále klesá a stále větší podíl vysokoškolsky vzdělaných zahraničních zaměstnanců pracuje na pozicích, které neodpovídají úrovni jejich vzdělání, jsou tedy „převzdělání“.

Detailnější vhled do dané problematiky, odhalování podmínek a dopadů zkoumaných jevů a procesů a srovnávání jejich výsledků s již uskutečněnými výzkumy je výzva, kterou chtějí autoři mimo jiné řešit v jejich následující výzkumné a publikační činnosti.

Poděkování:

Příspěvek vznikl v rámci řešení projektu *Specifického vysokoškolského výzkumu UK č. 244-2604251*.

1 A především v tzv. ORU (Overeducation, Required education and Undereducation) literatuře (Li, 2013).

- 2 Huber et al. (2010) v Nowotny (2016) ukazuje, že v EU třetina cizinců s vysokoškolským vzděláním narozená mimo danou cílovou zemi a obdobně každý pátý se středoškolským vzděláním narozený mimo danou cílovou zemi jsou na svých pracovních místech „překvalifikováni“.
- 3 Až 16 % migrantů v Evropě má kvalifikaci významně nižší, než je vyžadována pro jejich současnou práci (Aleksynska, Tritah, 2013).
- 4 Ač autoři píší o „teoriích“, nelze toto pojmenování v návaznosti na dané příklady akceptovat. Nejde o teorie ve vědeckém slova smyslu. Bylo by rozhodně vhodnější použít např. výraz koncept.
- 5 Evropský hospodářský prostor (Evropský parlament, 2017).
- 6 Jednalo se například o praktiky doprovázející např. systém Visapoint na Ukrajině (Černý, 2017, Drbohlav, Jaroszewicz, 2016), nebo činnost agentur zprostředkovávajících migraci (např. Vietnamců do ČR) (Kušnířáková, Jirková, 2011).

Literatura

- ALEKSYNSKA, M., TRITAH, A. 2013. *Occupation-Education Mismatch of Immigrant Workers in Europe: Context and Policies*. *Economics of Education Review* 36, 229–244. DOI 10.1016/j.econedu-2013.06.001
- ANDA, D., NORDMAN, CH.J. 2017. *Education Mismatch and Return Migration in Egypt and Tunisia* [online]. Space, Population, Society 2017(2)
- AURE, M. 2013. *Highly skilled dependent migrants entering the labour market: Gender and place in skill transfer*. *Geoforum* 45, 275–284. DOI 10.1016/j.geoforum.2012.11.015.
- BENDER, K. A., ROCHE, K. 2013. *Educational mismatch and self-employment*. *Economics of Education Review* 2013(34), 85–95.
- BUSI, M., PARELIUSSEN, J. 2017. *Back to Basics - Literacy Proficiency, Immigration and Labour Market Outcomes in Sweden*. *Social Policy & Administration* 51(4), 676–696. ISSN 0144-5596.
- CHEVALIER, A. 2003. *Measuring over-education*. *Economica* 70(279), 509–531. DOI 10.1111/1468-0335.t01-1-00296
- CHISWICK, B., MILLER, P. 2009. *The international transferability of immigrants' human capital*. *Economics of Education Review* 28(2), 162–169.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2016. *Klasifikace vzdělávání (CZ-ISCED 2011)* [online]. 2016 [cit. 2018-10-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_vzdelani_cz_isced_2011
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2017a. *Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)* [online]. 2017a [cit. 2018-10-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_cz_isco
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2017b. *Statistická ročenka České republiky: 20. Trh práce* [online]. ČSÚ ©2017b [cit. 2017-18-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/10-trh-prace-ae9awbmrq>
- DRBOHLAV, D. et al. 2010. *Migrace a (i)migranti v Česku. Kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?* Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 978-80-7419-039-1.
- DRBOHLAV, D. 2011. *Imigrace a integrace cizinců v Česku. Několik zastavení na cestě země v její migrační proměně z Davida na téměř Goliáše*. *Geografie*: 116 (4), 497–517. Praha: Nakladatelství ČGS. ISSN 1212-0014.
- DRBOHLAV, D., JAROSZEWICZ, M. eds. 2016. *Ukrainian Migration in Times of Crisis: Forced and Labour Mobility*. Praha: Přírodovědecká fakulta, Univerzita Karlova. ISBN 978-80-7444-048-9.
- DRBOHLAV, D., LACHMANOVÁ-MEDOVÁ, L. *Country Report Czech Republic* [online]. Výzkumná zpráva. 2009 [cit. 2018-05-01]. Dostupné z: <http://www.prominstat.eu/drupal/node/139>
- DRBOHLAV, D., VALENTA, O. 2014a. *Building an Integration System: Policies to Support Immigrants' Progression in the Czech Labor Market* [online]. Výzkumná zpráva. Migration Policy Institute, 2014a [cit. 2017-11-12]. Dostupné z: <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/CzechEmpl-Policy.pdf>
- DRBOHLAV, D., VALENTA, O. 2014b. *Czechia: the main immigration country in the V4*. In: ERÖSS, A., KARÁCSONYI, D. eds. *Discovering migration between Visegrad countries and Eastern Partners*. Budapest: HAC RCAES Geographical Institute, s. 41–71. ISBN 978-963-9545-44-1.
- EVROPSKÝ PARLAMENT. 2017. *Fakta a čísla o Evropské unii: Evropský hospodářský prostor (EHP), Švýcarsko a sever* [online]. 2017 [cit. 2018-22-01]. Dostupné z: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/cs/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.5.3.html
- FAIST, T. 2010. *The Crucial Meso-level*. In: MARTINIELLO, M., RATH, J. eds. *Selected Studies in International Migration and Immigrant Incorporation*. Amsterdam: Amsterdam University Press, s. 59–90. ISBN 978-9-08964-160-1.
- GARRIDO, M.R., CODÓC, E. 2017. *Deskilling and de-languaging African migrants in Barcelona: pathways of labour market incorporation and the value of 'global' English*. *Globalisation, Societies and Education* 15(1), 29–49. DOI 10.1080/14767724.2014.944757.
- GREEN, F., ZHU, Y. 2010. *Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education*. *Oxford Economic Paper* 62(4), 740–763. Oxford University Press, DOI 10.1093/oxep/gp002
- GROOT, W., MAASEN van den BRINK, H. 2000. *Overeducation in the labor market: A meta-analysis*. *Economics of Education Review* 19(2), 149–158. Elsevier, DOI 10.1016/S0272-7757(99)00057-6
- ČERNÝ, A. 2017. *Příliv Ukrajinců do Česka má zrychlit. Skončil systém ovládaný podvodníky*. *idnes.cz* [online]. 1999–2018 MAFRA, a. s. [cit. 2018-30-01]. Dostupné z: https://ekonomika.idnes.cz/nezamestnanost-stat-ukrajinci-agentury-visapoint-f8t/-ekonomika.aspx?c=A170331_2316014_ekonomika_rts
- IGUCHI, Y. 2012. *What Role Do Low-Skilled Migrants Play in the Japanese Labor Markets?* *American Behavioral Scientist* 56(8), 1029–1057. DOI 10.1177/0002764212441785.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. 2010. *ISCO - International Standard Classification of Occupations* [online]. 2010 [cit. 2018-04-01]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>
- KOUTNÁ, M. 2016. *Překvalifikovanost: Skutečny nebo umělý problém?* Praha, Dizertační práce. Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií.
- KUCHAŘ, P. *Trh práce*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- KUŠNÍŘÁKOVÁ, T., JIRKOVÁ, B. 2011. *Druhé dějství českého konzulátu v Hanoji - ticho a klid* [online]. 2011 Multikulturní centrum Praha [cit. 2018-30-01]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/druhe-dejstvi-ceskeho-konzulatu-v-hanoji-ticho-a-klid>
- LEONTIYEVA, Y. 2012. *Brains versus Brawn: Comparison of the Educational and Occupational Status of non-EU Labour Migrants in the Czech Republic*. Praha, Dizertační práce. Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií.
- LI, I. W. 2013. *Overeducation in the Australian Graduate Labour Market*. Perth, Austrálie, Dizertační práce. Curtin University, School of Economic and Finance. Dostupné z: https://espace.curtin.edu.au/bitstream/handle/20.500.11937/1066/191524_Li.lan2013.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- MCLAUGHLAN, G., SALT, J. 2002. *Migration Policies Towards Highly Skilled Foreign Workers*. Výzkumná zpráva pro Home Office, London: Research Development and Statistics Directorate. Dostupné z: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.693.8406&rep=rep1&type=pdf>
- MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. 2011. *Zpět na vrchol: Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012 až 2020* [online]. Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2011 [cit. 2017-19-12]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/dokument87682.html>
- MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. 2017. *Počty podnikatelů dle občanství podnikajících v České republice* [online]. 2017 [cit. 2017-21-12]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani/statisticke-udaje-o-podnikatelech/pocty-podnikatelu-dle-obcanstvi-podnikajicich-v-ceske-republice-151024/>
- MINISTERSTVO VNITRA. 2017. *Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2016* [online]. Ministerstvo vnitra, 2017 [cit. 2017-22-12]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/migracni-a-azylova-politika-ceske-republiky-470144.aspx?q=Y2HudW09NA%3D%3D>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2017. *Postup cizince, který nemá volný přístup na trh práce ČR, směřující k realizaci jeho zaměstnání na území ČR* [online]. 2017 [cit. 2018-15-01]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincuz_zamest_ciz
- NOWOTNY, K. 2016. *Are Overqualified Migrants Self-Selected? Evidence from Central and Eastern European Countries*. *Journal of Human Capital* 10(3), 303–346. DOI 10.1086/687415.
- ROZUMEK, M. 2012. *Neregistrovaní migranti a zaměstnání*. Prezentace na konferenci The Future of Labour Migration in the Czech Republic, Praha: Caritas Czech Republic, 20. 3. 2012.
- SAMERS, M., COLLYER, M. (2017): *Migration (Key Ideas in Geography)*. 2nd ed. New York: Oxon a Routledge. ISBN 978-1-13892-447-5.
- SERT, D. S. 2016. *From skill translation to devaluation: the de-qualification of migrants in Turkey*. *New Perspectives on Turkey*, 2016(54), 97–117. DOI 10.1017/npt.2016.9.
- SCHOVÁNKOVÁ, S. 2013a. *Determinants of the Spatial Distribution of Foreign Employees on Different Skill Job Positions: The Case of the Czech Republic*. *Danube: Law, Economics and Social Issues Review* 4(2), 115–139. Varšava, De Gruyter Open. DOI 10.2478/danb-2013-0006.
- SCHOVÁNKOVÁ, S. 2013b. *Governance of international migration of highly-skilled foreigners: an empirical analysis from the Czech Republic*. *Politics in Central Europe* 9(1), 69–90. Varšava: De Gruyter. ISSN 1801-3422.
- SCHOVÁNKOVÁ, S. 2013c. *Mezinárodní pracovní migrace a pracující cizinci v Česku v době globální ekonomické krize 2008–2012*. Praha, Dizertační práce. Univerzita Karlova, Přírodovědecká fakulta, katedra sociální geografie a regionálního rozvoje.
- SPOONLEY, P. 2006. *A Contemporary Political Economy of Labour Migration in New Zealand*. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie* 97(1), 17–25. DOI 10.1111/j.1467-9663.2006.00492.x.
- ŠTĚPÁNKOVÁ, K. 2013. *MPSV: odpověď na č. j. 2013/44966, Proba o informace*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 18. 3. 2013.
- TALANI, L. S., McMAHON, S. eds. 2015. *Handbook of the International Political Economy of Migration*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited. ISBN 978-1-78254-989-5.
- TRLIFAJOVÁ, L. 2015. *Cizinci ztraceni v počtech? Metodika práce s daty o cizincích ve veřejně dostupných databázích* [online]. Výzkumná zpráva. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2015. Dostupné z: https://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/metodika-prace-s-daty-o-cizincich-ve-verejne-dostupnych-databazich.pdf
- UNESCO. 2017. *International Standard Classification of Education ISCED 2011* [online]. UNESCO Institute for Statistics, 2017 [cit. 2018-08-01]. Dostupné z: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>
- URBÁNKOVÁ, E., BRČÁK, J. 2012. *Analýza ekonomiky aktivních cizinců na trhu práce v České republice z hlediska vzdělanostní úrovně a klasifikace KZAM*. *Media4u Magazine* [online]. 2012(2), 1–6. ISSN

1214-9187. Dostupné z: <http://www.media4u.cz/mm022012.pdf>

VALENTA, O. 2013. *Politika získávání vysoce kvalifikovaných pracovníků ze třetích zemí do Česka*. Ergo 2013, 8(2), 18–25. DOI 10.2478/ergo-2013-0006.

VALENTA, O. 2015. *(Ne)využití lidského kapitálu Ukrajinců v Česku*. In: Drbohlav, D. (ed.): *Ukrajinská pracovní migrace v Česku: Migrace - Remitence - (Rozvoj)*. Praha: Karolinum, 161–182. ISBN 987-80-246-2995-7.

VAVREČKOVÁ, J., BAŠTÝŘ, I., MICHALIČKA, L., DRBOHLAV, D., MUSIL, J. 2008. *Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí. Závěrečná zpráva projektu 13 019/04 DP2*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN 978-80-7416-013-4.

WEBB, S. 2015. *The feminisation of migration and the migrants VET policy neglects: the case of skilled women secondary migrants in Australia*. Journal of Vocational Education & Training 67(1), 26–46. DOI 10.1080/13636820.2014.922117.



Mgr. Ondřej Valenta (valenta1@natur.cuni.cz) je členem výzkumného týmu GEOMIGRACE a postgraduálním studentem na katedře sociální geografie a regionálního rozvoje Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy (Department of Social Geography and Regional Development, Faculty of Science, Charles University), Albertov 6, 128 43 Praha 2, Česká republika.



Prof. RNDr. Dušan Drbohlav, CSc. (drbohlav@natur.cuni.cz) je vedoucím výzkumného týmu GEOMIGRACE a vyučuje na katedře sociální geografie a regionálního rozvoje Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy (Department of Social Geography and Regional Development, Faculty of Science, Charles University), Albertov 6, 128 43 Praha 2, Česká republika.



Sociální služby
v Evropě
2018

Mikulov
★★★★
HOTEL GALANT



Asociace poskytovatelů sociálních služeb, z. s.,
a Ledax vás zvou na mezinárodní konferenci

Sociální služby v Evropě

30.–31. 5. 2018, Mikulov

Z programu:

- Porušování lidských práv v dlouhodobé péči v Evropě
- Pobytové služby pro seniory ve Slovinsku
- Dlouhodobá péče pro hendikepované a seniory ve Švýcarsku
- Sociální služby v Katalánsku
- Péče o seniory v Rumunsku
- Evropská sociální politika
- a další

Součástí 1. dne je galavečer s rautem, hudbou, tancem a ochutnávkou vín

Jednací jazyk: čeština, angličtina

Tlumočení: simultánní

Cena konference: 990 Kč členové APSS ČR, 1 490 Kč ostatní

Cena galavečera: 490 Kč

Přihlášky a další informace:

www.apsscr.cz, menu Konference & Kongresy & Semináře

Konference se koná pod záštitou JUDr. Bohumila Šimka, hejtmána Jihomoravského kraje, generálním sponzorem konference je společnost HARTMANN-RICO a.s.



Ledax
www.ledaxcr.cz



Jihomoravský kraj

