

MIGRAČNÍ INICIATIVY V KONTEXTU LÁKÁNÍ ZAHRANIČNÍCH ODBORNÍKŮ¹

Renáta Čuhlová

Shrnutí

Téma migrace patří k významně diskutovaným fenoménům nabývajícím na intenzitě zvláště v posledním desetiletí. Zároveň se migrace stává palčivou otázkou jak z hlediska států, které lidé opouští, tak také v zemích přijímajících imigranty. Přestože existuje celá řada problémů spjatých s migračními toky, tento článek se věnuje migraci kvalifikovaných osob. Text uvádí činitele, které v této komplexní problematice existují, a zároveň důvody národních proaktivních migračních programů, které zahraniční experty lákají. Dále článek představuje migrační politiku Evropské unie cílenou na kvalifikované cizince. Zaměřuje se pak na komparaci národních migračních nástrojů zemí, které mají bohatou migrační zkušenost – tj. Německo z pohledu evropského a USA v celosvětovém kontextu. Závěr nabízí zamyšlení nad dalším vývojem a možnou vzájemnou inspirací v tvorbě migračních nástrojů pro kvalifikované jedince.

Klíčová slova: EU, kvalifikovaní cizinci, migrace, Německo, USA, zelené karty

Úvod

Migraci lze chápat jako reakci na rozdílné prostředí, přičemž tyto difference mohou být politického, ekonomického, sociálního nebo také geografického charakteru. Dle Mezinárodního měnového fondu (IMF, 2000) tvoří migrace osob společně s mezinárodním obchodem, pohybem investic a kapitálu, a šířením znalostí, hlavní aspekty globalizace. Vzhledem k výrazné typové i měřítkové diferenciaci migračních procesů neexistuje jediná koherentní teorie migrace. Zejména v poslední době se v souvislosti s ekonomickými modely prosazuje interdisciplinární přístup, který kombinuje poznatky z více vědních disciplín, jako je sociologie, demografie apod (Čuhlová, 2017).

Rešeršní část příspěvku vychází z teorie migrace a uvádí klíčové přístupy argumentující její determinanty. Ty jsou důležité nejen pro demonstraci komplexnosti tohoto fenoménu, ale také pro pochopení migračních politik, které na dané faktory musejí vhodně reagovat a jejichž směr je poskytnut právě příslušnou teorií. Příspěvek se dále zaměřuje na tendence v rámci migrace kvalifikovaných osob a v této souvislosti uvádí tři příklady migračních politik upravujících vstup a pobyt kvalifikovaných pracovníků. Nejprve jsou uváděny iniciativy na úrovni Evropské unie, kde společná a efektivní politika v oblasti přístěhovalectví tvoří jednu z hlavních priorit (Vavrečková, 2006). Zároveň je ovšem její harmonice vystavena tlaku ze strany členských států. Jako příklad migračních nástrojů na národní úrovni byla zvolena nejsilnější evropská ekonomika a tedy Německo. Německo

1 Příspěvek byl připraven za institucionální podpory dlouhodobého výzkumného záměru Ekonomické fakulty, Technické univerzity v Liberci, v rámci projektu Excelentní výzkumné týmy – Podnik v mezinárodním prostředí.

je pro zahraniční migranty obecně atraktivním evropským státem a zároveň také nejčastější destinace, kam čeští občané emigrují za prací. Dle údajů Německého spolkového statistického úřadu se počet Čechů žijících v Německu pohybuje v posledních letech okolo 50 000 osob, z toho zhruba 60 % jsou ženy a odhadem větší polovina pracujících Čechů (Statistisches Bundesamt Deutschland, 2017). Migrační iniciativy pro kvalifikované odborníky v Německu jsou komparovány s ekvivalentní politikou Spojených států amerických (USA). V obou případech se totiž jedná o tradiční imigrační země a vzhledem k historickým zkušenostem USA s imigrační problematikou je logické, že se často stává pro ostatní země inspirací. Vedle toho lze USA v rámci světového ekonomického významu paradoxně srovnávat jak s EU, tak se samotným Německem (Euroskop, 2018).

1. Migrace

Dle uchopení problematiky (filozofie i metodického přístupu) se přístupy v ekonomické teorii dělí na mikroekonomické a makroekonomické modely. Mikroúrovňová perspektiva zdůrazňuje ekonomické, sociální a politické okolnosti, jejichž kontext vytváří prostředí, ve kterém se daný migrant pohybuje (Kulu-Glasgow, 1992). Makroekonomický přístup dává odpověď na otázku „odkud migranti přicházejí a kam směřují“ (Etzo, 2008) a tato data jsou v porovnání s mikroekonomickými snadněji zjištělná.

Neoklasický přístup, který patří mezi nejstarší teorie migrace, jejíž kořeny se datují ke konci 18. století v souvislosti s pracemi Adama Smithe, zdůrazňuje předpoklad, že migrace je stimulována primárně racionálním ekonomickým uvažováním o relativních výhodách a nákladech, převážně finančního, ale také psychologického charakteru (Todaro a Smith, 2006). Podle neoklasické teorie je migrace řízena existujícími geografickými rozdíly mezi nabídkou a poptávkou po práci a rozdíly ve mzdách mezi takto charakteristickými regiony. Existují tedy země, které mají vysokou akumulaci kapitálu, ale relativní nedostatek pracovní síly, a v těchto oblastech jsou v průměru vyšší tržní mzdy než u zemí, které mají přebytek nabídky práce, ale naopak nízkou akumulaci kapitálu a celkovou nízkou ekonomickou výkonnost. Zmiňované mzdové rozdíly jsou důvodem, proč pracovníci migrují ze zemí s nižšími tržními mzdami do zemí s vyššími tržními mzdami. Dále platí, že čím jsou vyšší rozdíly ve mzdách, tím větší je i mobilita pracovníků. Hlavní argument se tedy opírá o mzdy (Hicks, 1932; Lewis, 1954; Harris a Todaro, 1970).

Neoklasická teorie byla později rozvinuta o několik aspektů. K jednomu z nejznámějších rozšíření patří model Harrise a Todara (1970), kteří k vysvětlení migrace mezi městskou a vesnickou aglomerací v méně rozvinutých ekonomikách používali nejen mzdové rozdíly, ale také rozdíly v nezaměstnanosti. Ve zmiňovaném modelu byl opuštěn základní předpoklad neoklasické teorie o plné zaměstnanosti v obou ekonomikách a migrace byla rozšířena o uvažování o pravděpodobnosti získání zaměstnání v cílové zemi. Čím vyšší jsou v cílové zemi mzdové rozdíly a zároveň nižší míra nezaměstnanosti (v porovnání se zemí původu), tím vyšší jsou migrační toky do cílové země. Původní neoklasická myšlenka je dále rozvinuta o faktor času – budoucnosti, jelikož do modelu bylo zahrnuto očekávání, konkrétně očekávané (a nikoli tedy aktuální) rozdíly ve mzdách (Harris a Todaro, 1970).

Jakkoliv je neoklasický model pro ekonomickou teorii přínosný, vychází na druhou stranu z řady předpokladů, které jsou v praxi reálně nedosažitelné. Jedná se kupříkladu o předpoklad existence dokonale mobilní, uniformní pracovní síly; předpoklad

poskytování dokonalých informací o trhu práce v cílových zemích; nebere rovněž v úvahu bariéry v podobě uznávání kvalifikací či jazykovou bariéru, předpoklad nulového vlivu odborů, dokonalou konkurenci a další bariéry, které brání alokaci kapitálu v méně rozvinutých ekonomikách.

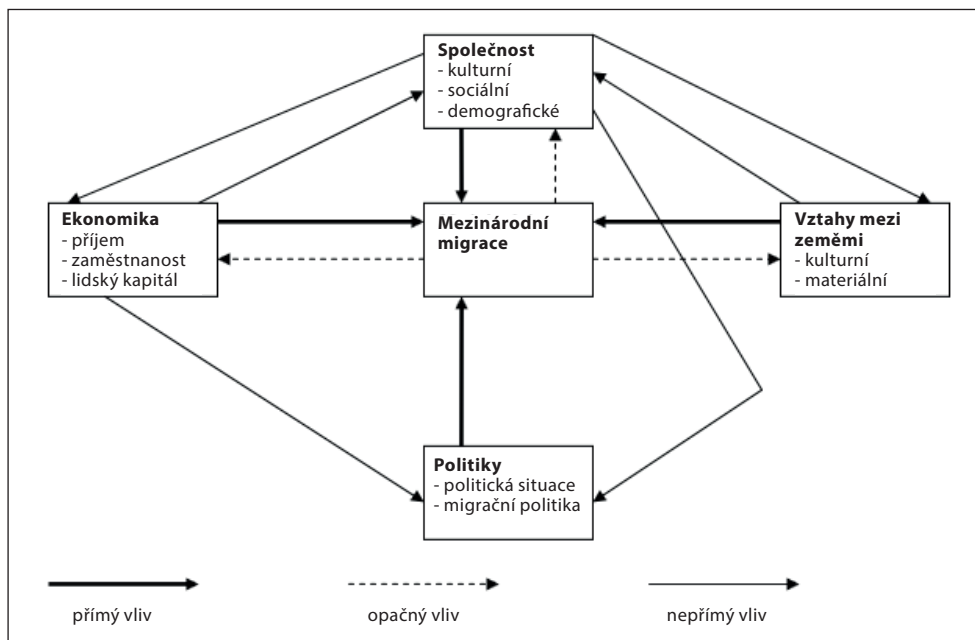
Behaviorální mikroekonomické modely berou na rozdíl od neoklasické teorie skutečné či očekávané rozdíly ve mzdách pouze jako jeden z možných užiteků, které ovlivňují migraci (Massey et al, 1993). Tímto přístupem je pak možné vysvětlit odlišné migrační toky za zdánlivě totožných podmínek. Jedinci disponující kvalifikací, která zvyšuje pravděpodobnost získání vyššího platu nebo pravděpodobnost získání požadovaného pracovního místa v cílové zemi v porovnání se zemí původu.

Push-Pull teorie navazuje na neoklasický přístup, ovšem neodráží pouze ekonomické aspekty migrace. Tento teoretický přístup vysvětluje příčiny migrace na základě negativních (*push*) faktorů, které jedince vypuzují ze země původu v kombinaci s pozitivními (*pull*) faktory, které migrantům zataktivňují cílovou zemi a přitahují je tam (Bogue, 1952; Petersen, 1970). Z obecného hlediska se tedy jedná o strukturální síly, které podporují mezinárodní migraci (Massey et al, 1998). Lee (1966) a Drbohlav a Uherek (2007) uvádí následující *push* faktory: pokles domácího produktu, lokální recese; ztráta zaměstnání; politický, náboženský, etnický či jiný útlak a diskriminace; velmi malá až žádná možnost rozvíjet se (postavení, kariéra, svatba, aj.); katastrofy (přírodní i antropogenní); a *pull* faktory: vnímané kvalitnější možnosti v nové lokaci; snížený útlak či diskriminace; možnost osobního růstu – lepší vzdělání, lepší postavení; preferované prostředí – klima, bydlení, školy, instituce, aj.; touha být se svými blízkými na novém místě; lákadlo nových společenských a fyzických aktivit na novém místě. Svoji roli hrají také osobní faktory, a toto rozhodnutí tedy nelze považovat za zcela racionální. Migrační pohyb nastává v okamžiku, kdy tyto faktory, které vytlačují migranta z regionu původu a přitahují ho do místa cílového, dosáhnou určité intenzity (Drbohlav a Uherek, 2007).

Výměna kapitálu, procesů a lidí mezi zeměmi probíhá za specifických podmínek a v určitém ekonomickém, sociálním, demografickém a politickém kontextu. Stejně tak rozhodnutí jednotlivců migrovat nemůže být vysvětleno pouze na individuální úrovni, ale ostatní sociální entity musí být brány v úvahu (Stark a Bloom, 1985). Tento přístup je hlavní ideou systémového přístupu k mezinárodní migraci (*International Migration Systems Approach*), který shrnuje všechny dosavadní poznatky z jednotlivých migračních teorií. Jennissen (2007) se pokusil o vytvoření rámcového modelu, ve kterém zachycuje základní kauzality, které migraci definují a ovlivňují.

Mezinárodní migrační systém se skládá ze zdrojových a cílových zemí, které jsou propojeny migračními proudy a protiproudy. Spojení tvoří nejen lidé, ale také kulturní, koloniální, historické a technologické vazby. Mezi jednotlivými faktory jsou přímé, nepřímé či opačné kauzality, které fungují v prostředí určitých ekonomických, sociálních, politických, historických a demografických determinantů. Každá země může být současně prvkem několika mikrosystémů a zároveň země patřící do stejného migračního systému nemusejí být geograficky blízké (Jennissen, 2007). Na systémový přístup lze nahlížet jako na myšlenkovou mapu, která nabízí ucelený obraz fenoménu migrace. Schéma, které znázorňuje obrázek č. 1, je aplikovatelné na všechny typy migrace.

Obr. 1 | Systémový přístup k mezinárodní migraci



Zdroj: Upraveno dle Jennissen (2007)

Nedávným výzkumným pojetím v oblasti migrace je tzv. cirkulační migrace, někdy také nazývaná jako opakovaná migrace. (Čuhlová, 2017) Tento přístup pojetí zahrnuje migraci obyvatel, kteří se dočasně nebo natrvalo vrátili do rodné země. Jejich návrat může být také cyklický. Opakovaná migrace je motivována zejména ekonomickými či pracovními faktory, a to proto, že často bývá spojena s individuálními převody vydělaných finančních prostředků do země původu (*remittances*) (Szaló, 2007). Jak uvádí Čuhlová (2017), pod pojmem cirkulační migrace bývá nejčastěji zahrnuta sezónní migrace, kdy se může se jednat o práce v zemědělství (sezónní přesun Poláků do Německa) nebo ve zdravotnictví (opakovaný výjezd zdravotních sester ze třetích zemí do Finska) (Vartiainen et al, 2016). Cirkulace je ovlivněna také vzdáleností mezi zeměmi. Zvláště v případě příhraničního osídlení bývá cirkulační migrace frekventovanější. Klanarong (2003) v této souvislosti uvádí příklad migrantů z jižního Thajska pracujících v severní Malajsii, ale podobný příklad bychom našli také v rámci Euroregionu Nisa.

Cirkulační migrací je ovšem také mobilita odborníků zvaná jako tzv. *brain circulation* nebo migrace nadnárodních podnikatelů. Výrazným faktorem podporující cirkulační migraci jsou dohody o volné mobilitě pracovníků sjednané mezi zeměmi. Příklady těchto dohod lze najít v rámci Evropské unie, mezi evropskými a neevropskými zeměmi (např. smlouva Nizozemí s Jižní Afrikou a Indonésií z roku 2008 o pracovním povolení na dva roky pro 160 migrantů²; smlouva Španělska s Marokem), mezi bohatými

2 Na příkladu tohoto projektu lze poukázat na skutečnost, že programy zaměřené na cirkulační migraci jsou, co se týká počtu zapojených migrantů v celkovém objemu migrace, bez většího významu.

státy Perského zálivu se zdrojovými zeměmi Asie v rámci tzv. Colombo procesu nebo mezi Austrálií a Novým Zélandem od roku 2007 (European Migration Network, 2011; Schroth a Stojanov, 2011).

Dle neoklasické ekonomické teorie, ve které jsou racionálně uvažující migranti mající kompletní informace, maximalizují užitek pod příjmovým omezením a dlouhodobě sledující svůj vlastní zájem, je přirozené, že pracovní migranti se stěhují vícekrát, aby tak využili výhod, které poskytují jednotlivé země. Migranti optimalizují svoje příjmy, úspory a investiční strategii podle příležitostí k zaměstnání ve své zemi původu i v zahraničí a zlepšují tak svoji ekonomickou, sociální a osobní situaci v každém migračním pohybu (Constant a Zimmermann, 2011).

Migrace rovněž vytváří sociální kapitál, což popisuje teorie sítí (*network migration*). Postupně, s rostoucím počtem migrantů do stejné destinace, dochází k vytváření neformálních sítí migrantů. Jde o osobní vazby (příbuzenské, přátelské nebo v rámci komunity) mezi migranty, bývalými imigranty a těmi, kteří zůstali v zemi původu. Vytváření sociálních a informačních vazeb vede ke snižování nákladů a rizika pro další jedince ze země původu spojeného s migrací do stejného cílového regionu. Vedle poskytování informací, sociální či finanční pomoci, jsou rovněž zdrojem psychické podpory a právě tyto vazby bývají označovány jako sociální kapitál. Snižováním nákladů a rizika zvyšují očekávaný zisk z migrace a stupňují pravděpodobnost migračního pohybu i jeho růstu. Sítě migrantů pomáhají při integraci v dané zemi a rozvíjení komunit (Bauer a Zimmermann, 1999).

Tvorba klastrů a komunit etnicky příbuzných migrantů může ústít v negativní externalitu limitující výhody migrace. Je možné, že tato tendence bude snižovat motivaci ke znalosti místního jazyka, což v důsledku může vést až k omezené nabídce práce a ekonomickým problémům přistěhoválce (Epstein a Gang, 2009).

Podobné téma popisuje termín řetězová migrace (*chain migration*), která se často děje za účelem sloučení rodin. Týká se ale také dalších sociálních kontaktů imigranta v jeho domovské zemi. Potenciální migrující osoby s vazbou na emigranta využívají poskytnutých kontaktů, ubytování i sjednané práce. Jako příklad lze uvést druhou nejpočetnější menšinu ve Velké Británii, a tedy Poláky, kteří se začali do Velké Británie stěhovat po vstupu do Evropské Unie v roce 2004. Zvláště v současnosti, kdy existují levné způsoby komunikace napříč světem, je snadné vztahy s lidmi z domovské země udržovat a rozvíjet (Bauer a Zimmermann, 1999).

2. Migrace kvalifikovaných osob

Mobilita kvalifikovaných lidských zdrojů se za poslední desetiletí signifikantně změnila. Samotná příležitost k mobilitě je v současnosti viděna jako klíčový element v lákání a rozvíjení talentů a multikulturní pracovní prostředí pak jako marketingový prostředek. Zároveň také vzrůstá samotná poptávka po vysoce kvalifikovaných pracovnících, kteří se i vlivem této poptávky a atraktivních nabídek pohybují a stěhují častěji a obvykle na delší období. Mění se rovněž i trendy globálních relokačních strategií firem. V této souvislosti roste počet relokovaných žen, které aktuálně představují 44,3 % všech mezinárodních migrantů a které čím dál více migrují právě z pracovních důvodů (ILO, 2015).

Je třeba si uvědomit, že migrační strategie se mezi tzv. nízko a vysoce kvalifikovanými pracovníky výrazně liší. Teoretická argumentace podtrhující migraci vysoce kvalifikovaných migrantů vychází z teorie lidského kapitálu. Předpokládá se, že lidé se pohybují po takových

pracovních trzích, které maximálně odpovídají jejich vzdělání a pracovním zkušenostem a které v největší míře naplní jejich očekávání. Schroth a Stojanov (2011) upozorňují na to, že vysoce kvalifikovaní jedinci bývají ochotnější k dlouhodobějším zahraničním pracovním pobytům a zároveň ke střídání lokalit. Jejich hlavní motiv je možné definovat jako nalezení co nejlepšího uplatnění svého vzdělanostního kapitálu na světovém trhu práce. Na druhou stranu, nízko kvalifikovaní jedinci obvykle patří k nejhudším vrstvám obyvatel a vzhledem k nedostatku schopností a finančních prostředků si migraci, s výjimkou migrace na krátkou vzdálenost, jako je případ z Mexika do Spojených států, v podstatě často nemohou ani dovolit. Kupříkladu dvě třetiny občanů Kapverdu, které mají vysokoškolské vzdělání, pobývá v zahraničí (Batista et al, 2010).

Díky mobilitě získávají migranti mnohé zkušenosti a nabývají tak nových kvalit z hlediska jejich lidského kapitálu – jsou produktivnější a zvyšují svoji hodnotu pro zaměstnavatele. Výsledkem tohoto jejich získaného poznání je v podstatě nový lidský kapitál, díky němuž se cena a riziko dalších migračních pohybů snižují, zatímco potenciální zisky narůstají. Drbohlav (2001) konstatuje, že čím více jedinec migruje, tím se zvyšuje pravděpodobnost i jeho budoucí migrace. Čím déle se pokouší zůstat v zahraničí, tím více z pobytu těží a akumuluje tak svůj lidský kapitál. Jako příklady možných globálních dopadů migrace kvalifikovaných pracovníků lze považovat následující (Regets, 2007):

- zlepšení mezinárodního znalostního toku pro obchodování i výzkum;
- efektivnější pracovní kombinace skrze hledání práce/zaměstnanců v globálním měřítku;
- kompenzace nedostatečné geografické a funkcionální mobility domácího obyvatelstva;
- větší možnosti zaměstnání pro pracovníky a výzkumníky;
- větší možnosti zaměstnavatelů najít tu správnou kombinaci výjimečných dovedností;
- formace mezinárodního výzkumu a technologických klastrů;
- vývoj a zvýšení technologií a znalostí, jejichž dosažení by na úrovni jednotlivců bylo složitější.

Významným činitelem v procesu mezinárodní mobility pracovních sil, které vytváření velmi specifickou formu migrace, je růst nadnárodních sítí, organizací, institucí a korporací, které operují v různých světových regionech a často zaměstnávají pracovníky pocházející z jiných zemí či je relokují. Zároveň, firemní relokační programy reagují na nové požadavky, které přinášejí změny na trhu.

Lowell a Findlay (2001) uvádí, že existence určitého stupně mobility kvalifikovaných pracovníků je nutným předpokladem pro rozšiřování obchodu a tvorbu nadnárodních korporací, tzv. *brain globalisation*. Trh práce se tedy vlivem mobility stává více internacionalizovaný a migrace se stala zájmem a aktuálním tématem pro mnoho zemí. Migrační proudy už nejsou vyvolány pouze kombinací chudoby, války, demografických tlaků a jiných push faktorů, ale také pull faktory ve smyslu lákadel komfortu západních zemí. Migranti si tak mohou přát zvýšit kvalitu svého života nejenom po jeho ekonomické stránce, ale také na sociální a kulturní rovině.

Fenomén migrace ovlivňuje vysílající i hostitelské státy a stejně jako v případě každého socioekonomického jevu, důsledky jsou kladné i záporné. Pozitivní dopady ilustruje

také skutečnost, že přibližně 28 % nových podnikatelských uspořádání bylo v USA založeno imigranty a okolo 40 % z 500 top amerických společností vybudovali imigranti nebo jejich děti (Reuters, 2014). Výrazné podnikatelské dovednosti přistěhovalců dokládá i několik statistik. V období 2005 až 2012 mělo 43,9 % technologických startupů v Silicon Valley minimálně jednoho zakladatele imigrantského původu (Reuters, 2014).

Míru negativního trendu přílivu pracovníků ze zahraničí lze odvodit ze vztahu mezi pracovní silou domácího a zahraničního obyvatelstva. Jak Zimmermann (1995) pokračuje, kvalifikovaní cizinci jsou obvykle ve vztahu k domácí pracovní síle považováni za komplementární, jelikož je doplňují svými specifickými schopnostmi a dovednostmi, nebo naopak nemají ani takové charakteristiky, aby dané pracovní místo zastávali (např. z důvodu neznalosti místního jazyka).

Podobný názor zastávají i další autoři (Coppel et al, 2001, OECD, 2006), podle nichž mají imigranti sice vyšší tendenci k nezaměstnanosti nežli domácí občané, ale s rostoucí délkou jejich pobytu v dané zemi má jejich nezaměstnanost klesající tendenci. V případě nekvalifikované pracovní síly (zpravidla manuálního charakteru), která je považována za substituční, je opačná situace, což s sebou přináší obavy týkající se negativního vlivu na trh práce (Zimmermann, 1995). Dle průzkumu mají přistěhovalci výrazně lepší výsledky v oblastech patentování a publikační činnosti ve srovnání s domácím obyvatelstvem (Hunt, 2010).

Castles a Miller (2009) hovoří o následujících tendencích současné mezinárodní migrace: globalizace, akcelerace, diferenciaci, feminizace, rostoucí politizace a měnící se role zemí v rámci mezinárodní migrace. Tendence změny rolí zemí v rámci migrace souvisí se skutečností, že z tradičních emigračních států se stávají země tranzitní nebo imigrační. Příkladem zde může být Česká republika (ČR). Zároveň je ČR jediným z novějších členských států Evropské unie (EU), který je čistým příjemcem zahraničních pracovníků formou vysílaných pracovníků dle čl. 12. Jak uvádí Oddělení strategie a trendů EU (Úřad vlády ČR, 2016), na základě jediných porovnatelných dat na úrovni přijímajících a vysílajících zemí, v roce 2014 pracovalo v ČR 17,2 tis. pracovníků a do zahraničí české firmy vysílaly 10,4 tis. pracovníků.

Je důležité si uvědomit, že zatímco migrující osoby (motivované především ekonomickými důvody) míří zpravidla z jihu na sever, případně z východu na západ, směřování korporací je z totožných důvodů opačné, tj. ze severu na jih, ze západu na východ. Tyto pohyby tak samy o sobě zvyšují výskyt případných kulturních střetů (Čuhlová, 2017).

3. Migrační iniciativy

Přestože se prosazuje snaha o sjednocení přístupů k migraci na globální úrovni, zároveň v současném světě paradoxně probíhá intenzivní boj o talenty. Stárnutí obyvatelstva spolu s další dlouhodobou tendencí, v rámci níž odchází z ČR do ciziny v průměru 15 tisíc lidí ročně a velká část z nich patří mezi vysoce vzdělané, zvyšuje zátěž veřejných financí (Pytlíková, 2014). Rozšířila se tedy celá řada marketingových a náborových opatření (např. aktivní „*head hunting*“ politika), či nabídky speciálních výzkumných grantů, které svými pobídkami lákají ty nejlepší odborníky.

Většina vyspělých států reaguje zaváděním různých typů cílených politik pro získávání vysoce kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí, což ještě posiluje trend jejich vystěhovávaní z rozvojových do rozvinutých ekonomik. Schroth a Stojanov (2011) poukazují

na fakt, že vyspělé státy často lákají vysoce kvalifikované migranty k trvalému pobytu a tyto programy tedy často postrádají rozvojový aspekt v podobě návratu kvalifikovaného jedince do mateřské země. V zásadě lze rozlišit několik základních typů těchto politik, které se snaží o následující (Kostecká, Bernard a Kostecký, 2007):

- udržení vlastních vysoce kvalifikovaných pracovníků;
- získání vysoce kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí;
- znovu využít schopností vysoce kvalifikovaných pracovníků, kteří odešli do zahraničí.

Počet migrujících pracovníků ze zemí mimo EU a Evropského sdružení volného obchodu, kteří směřují právě na evropský trh, je pět až desetkrát menší než je tomu např. v Austrálii a USA (OECD, 2015). Statistiky Evropské komise poukazují na skutečnost, že pouze 31 % vysoce kvalifikovaných migrantů do států OECD volí jako destinaci některou ze zemí EU (European Commission, 2016). Přestože deklarovaným cílem Evropské rady je vytvořit z EU nejvíce konkurenceschopnou ekonomiku světa založenou na sdílení znalostí a zkušeností, při podrobnějším zkoumání legislativy v jednotlivých státech je zřejmá absence jednotné imigrační strategie (Čuhlová, 2015).

Vstup a pobyt vysoce kvalifikovaných pracovníků je v rámci EU řešen pomocí tzv. modrých karet (*Blue Card*). Směrnice Rady 2009/50/ES³, která iniciativu modrých karet upravuje, byla inspirována nástroji v USA, Kanadě a Austrálii, přestože mezi nimi lze naléznout podstatné rozdíly. Udělování těchto karet podléhá společným postupům a kritériím. Je důležité si uvědomit, že modrá karta nenahrazuje vnitrostátní systémy a zároveň ani nezpochybňuje právo členských zemí stanovit si objem pracovníků, které přijmou (Eurofound, 2007).

Modré karty se vztahují na vysoce kvalifikované státní příslušníky třetích zemí, kteří žádají o přijetí na území členského státu na dobu delší než tři měsíce za účelem zaměstnání, a na jejich rodinné příslušníky. Cílem této směrnice je zlepšit schopnost EU přilákat odborné pracovníky ze třetích zemí, a tím zlepšit celkovou konkurenceschopnost v kontextu Lisabonské strategie. Směrnice má usnadnit proces přijímání těchto osob harmonizací podmínek pro vstup a pobyt v celé EU, zjednodušit postupy pro přijímání a v neposlední řadě také zlepšit právní statut osob, které již v EU žijí (Eurofound, 2007).

Vzhledem k právu členských států vydávat pro účely zaměstnání i jiná povolení k pobytu než modrou kartu je dopad směrnice relativně malý (Eurostat, 2016). Následující tabulka č. 3 uvádí statistiky vydaných modrých karet, které byly v Německu zavedeny v roce 2012. Na první pohled je patrný výrazný podíl karet vydaných v Německu na celkovém množství modrých karet vydaných v celé EU. Německo patří k historicky imigračním zemím a má tedy logicky ze všech členských států EU nejvyšší počet imigrantů, která nadále roste a dosahuje rekordních čísel. Při tomto závěru je také třeba vzít v úvahu velikost německé ekonomiky a její populace (82,6 milionů obyvatel) (World Bank, 2017).

3 Směrnice Rady č. 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

Tab. 1 | Počty vydaných modrých karet

Region	2012	2013	2014	2015	2016
EU	3 664	12 964	13 869	17 104	20 979
Německo	2 584	11 580	12 108	14 620	17 630

Zdroj: Eurostat (2017)

Dle návrhu Evropské komise z roku 2016 by měl stávající systém pravidel pro vydávání modrých karet být přepracován a zavést jednotný systém pro celou EU nahrazující paralelní systémy jednotlivých členských států. Kromě toho tento akční plán posiluje práva držitelů modrých karet i jejich rodin, umožňuje žádat o modrou kartu i vysoce kvalifikovaným osobám požívajícím mezinárodní ochrany a snižuje výši minimální mzdy, a tak vytváří pružnější rámec, v němž mohou členské státy tuto výši přizpůsobovat situaci na daném trhu práce. Nezměněným právem členských států je rozhodnutí o počtech přijatých příslušníků třetích zemí hledajících práci (European Commission, 2016).

3.1 Migrační iniciativy pro kvalifikované osoby v Německu

Německá migrační a azylová legislativa je upravována převážně na federální úrovni. Německo zahájilo program náboru kvalifikovaných pracovníků v roce 2000, kdy došlo k zavedení oborově omezeného programu zelených karet (*Grüne Karten*) určený pro zahraniční softwarové a IT specialisty (Vavrečková et al, 2006). V dané době se odhadovalo, že v této oblasti je asi 25 % neobsazených míst a nový program vznikl podle vzoru systému zelených karet USA. Během prvního roku bylo vydáno přes 10 000 karet, v následujících letech se počty žadatelů snížily. Program zelených karet skončil koncem roku 2004 a během jeho trvání bylo uděleno 16 000 karet. Cizinci mohli získat pobyt na dobu pěti let a přivést také rodinu. Žadatel zelenou kartu získal, pokud předložil vysokoškolský diplom a příslib německého zaměstnavatele, že minimální mzda bude činit 50 000 EUR ročně. V případě splnění podmínek bylo vízum vydáno během 3-4 pracovních dnů (Sumption, 2012).

Program zelených karet nelze hodnotit jako zcela úspěšný. Především se přihlásilo méně zájemců, než se odhadovalo. Původní plán přijmutí alespoň 50 000 nových pracovníků musel být zredukován a ani níže nastavená kvóta 20 000 nebyla naplněna. Problémem se ukázala také příliš striktní kritéria přístupu do programu (Vavrečková et al, 2006).

Dalším krokem, který Německo učinilo k vytvoření příznivějších podmínek pro získání kvalifikovaných zahraničních pracovníků, bylo přijetí Nového imigračního zákona (Federal Foreign Office, 2012) upravující především azylovou a integrační politiku Německa. V problematice pracovní migrace se změny zabývají i země původu zahraničního pracovníka. Zavádí tzv. princip upřednostnění, což znamená, že pouze pokud pracovní místo neobsadí německý občan či občan jiné staré členské země EU, může být nabídnuto pracovníkovi z nové členské země a až poté osobám z tzv. třetích zemí. Tento zákon prošel legislativním procesem tříletých politických jednání a v platnost vstoupil v roce 2005. Jako hlavní cíl bylo definováno přilákání vysoce kvalifikovaných pracovníků, kteří tak mohou povolení k trvalému pobytu získat téměř ihned, a zaplnění tak deficitů

pracovních sil především v oblasti informačních technologií, zdravotnictví a inženýrství. Zákon dále podporuje podnikatele s příchozí investicí minimálně 1 milion eur a příslibem vytvoření alespoň 10 pracovních míst (Pelešková, 2005; Federal Foreign Office, 2012).

V roce 2007 schválila německá vláda částečné otevření svého pracovního trhu pro odborníky z nových členských zemí EU včetně České Republiky. Tímto nástrojem se tak usnadnil přístup k zaměstnání pro elektrotechnické a strojní inženýry, v jejichž případě nemusí pracovní úřad zdlouhavě ověřovat, zda na konkrétní místo neexistuje vhodný německý zájemce. Také cizinci, kteří studují na německých vysokých školách, by měli mít snazší možnost po skončení studia zůstat tři roky v Německu a získat tam zaměstnání (MZV ČR, 2016).

Dalším počinem byl Akční program spolkové vlády: příspěvek pracovní migrace k zajištění základny kvalifikovaných sil v Německu, který Německo spustilo v roce 2008. Tento program obsahuje soubor opatření na otevření německého pracovního trhu pro vysokoškolsky vzdělané odborníky z ČR a dalších zemí EU ze střední a východní Evropy. Opatření vstoupila v platnost k roku 2009, a německí zaměstnavatelé tak přestali znevýhodňovat uchazeče o práci z těchto zemí oproti německým občanům (Ministry of the Interior of Germany, 2014).

Německo se postupným vývojem stalo přistěhovaleckou zemí. Přestože až do roku 1998 byla problematika migrace spíše ignorována, 7 milionů z celkového počtu 82 milionů obyvatel mají status cizince⁴, přičemž 1,5 milionů žijí v Německu více než 30 let a další 3 miliony více než 10 let (Pelešková, 2005). Aktuálně řeší Německo příliv imigrantů žádajících o azyl. Zde je podíl vysokoškolsky vzdělaných osob necelých 10% (German Economic Institute, 2017). Jak Vavrečková et al upozorňuje (2006), pokud si má Německo udržet svoji vedoucí pozici v tradičně německých oborech, jako je lékařská technika nebo technologie optiky, může tak učinit pouze dvěma kroky:

- zlepšením vlastních vzdělávacích možností;
- selektivní imigrací vysoce kvalifikovaných odborníků ze zahraničí.

3.2 Migrační iniciativy pro kvalifikované osoby v USA

USA, jakožto „národ přistěhovalců - osadníků“, jsou uváděny, jelikož jejich migrační politika se stala významným zdrojem inspirace pro další země včetně těch evropských. Pracovní migrace v USA je řízena potřebami poptávky a zaměstnavatelů. Poměrně vysoký podíl imigrantů do USA, zejména v posledních letech, tvoří lidé s univerzitním vzděláním, konkrétně 37% ve srovnání s 26% stejné kategorie přicházejících do EU (Migration Policy Institute, 2016). Tito kvalifikovaní jedinci ze třetích zemí mohou do země vstoupit na základě dočasného pracovního víza H-1B a O-1 nebo prostřednictvím Zelených karet udělující trvalý pobyt.

H-1B je vízum srovnatelné s Modrou kartou vydávanou v EU. Jedná se o povolení dočasného pobytu na 3 roky s možností následné prolongace. Cizinec musí prokázat, že

4 Kromě toho byl v roce 2005 do německých statistik zaveden termín „osoby přistěhovaleckého původu“, který zahrnuje osoby s německým občanstvím, nicméně z právního či osobního hlediska existuje spojitost s jiným než německým původem. Tato skupina představuje zhruba 20% celkové populace v Německu (Jungius, 2010).

je držitelem bakalářského nebo vyššího akademického vzdělání (nebo jeho ekvivalentu) ve specifickém oboru, v němž chce získat povolení. Nejtypičtějšími zaměstnáními spadajícími do této kategorie jsou pracovní pozice zahrnující působnost v oblasti inženýrství, matematiky, přírodních věd, medicíny, školství, zdravotnictví, byznysu, teologie, práva, účetnictví, architektury a umění. Je zajímavé, že za určitých podmínek se na tento typ víza mohou kvalifikovat také modelky. Uchazeč může být ve vymezených případech požádán o splnění určitých povahových a zdravotních podmínek. Zaměstnání je schváleno americkou imigrační službou (The United States Citizenship and Immigration Service) na základě tzv. petice s pracovními podmínkami, kterou podává americký zaměstnavatel. Roční hranice pro udělení víz kategorie H-1B je 65 000 kusů, nicméně tato kapacita bývá obvykle vyčerpána během prvních měsíců.⁵ Počet udělených víz kategorie H-1B bývají nejčastěji pro imigranty pocházející z Indie (64 %) a Číny (10 %) (U. S. Department of Homeland Security, 2016).

Podobným nástrojem pro kvalifikované cizince je vízum typu O-1. Na rozdíl od H-1B je O-1 určeno pro výjimečné talenty, kteří mohou své výsledky doložit prostřednictvím získaných ocenění. Shodným rysem je doba prvotního udělení na tři roky, nicméně doba prodloužení není striktně stanovena jako u H-1B, ale záleží na druhu zaměstnání, a tak může být prodlouženo na mnohem více let. Posledním hlavním rozdílem a výhodou je, že neexistuje žádná roční kvóta vydávaných víz.

Zelené karty (*Green Cards*) jsou nástrojem poskytující žadatelům plná práva jakožto trvalým residentům. Zelené karty, kterých bylo v roce 2014 uděleno celkem 1 016 518 kusů, se na základě zaměstnání udělují dle několika kategorií (U. S. Department of Homeland Security, 2016, European Commission, 2016). Cizinci vyvíjející podnikatelskou činnost na území svého mateřského státu mohou založit pobočku k této činnosti v USA a po roce činnosti této pobočky mohou zažádat o Zelenou kartu EB-1 pro mezinárodní manažery a vedoucí pracovníky. O tento druh Zelené karty lze rovněž zažádat, pokud je žadatel zaměstnán na manažerské nebo jiné specializované pozici v mezinárodní společnosti a je vnitro-podnikově umístěn do pobočky v USA.

Největší výhodou kvalifikace na Zelenou kartu EB-1 je nepotřebnost tzv. pracovního osvědčení, které prokazuje, že žadatel nebude zabírat místo americkému pracovníkovi, a které se vyskytuje v mnoha imigračních kategoriích. Pracovní osvědčení není zapotřebí ani v případě osob s mimořádnými schopnostmi v oblasti vědy, umění, vzdělávání, sportu nebo podnikání, jež mají zájem praktikovat svůj obor v USA. I ti mohou žádat o Zelenou kartu EB-1 a musí prokázat, že ve svém oboru, ať již na státní nebo mezinárodní úrovni, patří do absolutní špičky. Vízum stejné kategorie se vztahuje dále na význačné profesory a výzkumníky, kteří za sebou mají alespoň tři roky akademické nebo výzkumné činnosti (U. S. Department of Homeland Security, 2016; European Commission, 2016).

Žadatelé, kteří nesplňují požadavky podle kritérií na Zelenou kartu EB-1, ale přesto mají zvláštní schopnosti v oblastech vědy, umění nebo podnikání, mají možnost zažádat v kategorii Zelených karet EB-2. V této kategorii je však nutné doložit výše zmiňované pracovní osvědčení. Dále, žadatel v kategorii EB-1 musí mít zaměstnavatele (tj. americká obchodní nebo benefiční organizace, vzdělávací ústav), který mu nabízí pracovní místo a podá žádost aby imigrant Zelenou kartu obdržel. O stejný typ EB-2 si mohou také

5 Během 90. let, která lze označit jako ekonomický boom, byla dočasně zvýšena horní hranice až na 195 000 víz H-1B ročně.

požádat vysoce diplomovaní specialisté. Způsobem, jak se vyhnout nutnosti pracovní osvědčení, je tzv. „Výjimka na základě státního zájmu“ (*National Interest Waiver*), která má svá vlastní specifická kritéria. Poslední kategorie EB-3 požadující ještě větší počet náležitostí k vyřízení je určena pro diplomované specialisty a kvalifikované pracovníky (U. S. Department of Homeland Security, 2016; European Commission, 2016).

Jak bylo řečeno, vízum H-1B umožňuje pobývat ve Spojených státech pouze po určitou dobu, ale zároveň může zaměstnavatel okamžitě požádat o trvalý pobyt pro své zaměstnance narozené v zahraničí. Dle studie bylo 90 % Zelených karet na základě zaměstnání uděleno jednotlivcům, kteří původně do země vstoupily na základě dočasného povolení H-1B a studentského víza (U.S. Department of Homeland Security, 2016). Právě proměna z dočasného na trvalého residenta v rámci vysoce kvalifikovaných migrantů je jedna z klíčových charakteristik amerického imigračního systému.

Problém, který vyvstává v souvislosti s tím, že počet víz kategorie H-1B je početně omezen a bývají poměrně rychle vyčerpána, je nižší selektivnost přihlášených, kdy kvalifikovaní kandidáti mohou být odmítnuti, jelikož je kvóta již vyčerpána. Co se týká nabytých práv, např. pro doprovázející rodinu, H-1B vízum neposkytuje tolik práva jako Modré karty EU.

Současné diskuze o nové legislativě zaměřené na vysoce kvalifikované se snaží zejména o zjednodušení procesu k získání trvalého statusu pro úspěšné studenty a kvalifikované pracovníky. Návrh reformy *Immigration Innovation Act* představený v roce 2015 měl zvýšit počet udělovaných dočasných víz typu H-1B z 65 000 na 115 000 až 195 000 kusů dle tržní situace a eliminovat limity Zelených karet pro jednotlivé země. Tento návrh nicméně zatím nebyl senátem přijat. Dalším nástrojem je *Start-Up Act*, jakožto vízum pro podnikatele, který byl představen již třikrát, nicméně zůstává stále neschválen. Jak se očekávalo, nová imigrační politika je také prioritou vlády po prezidentských volbách v roce 2016.

Německo i USA se dříve soustředily na programy pro nekvalifikované migranty přijíždějící pouze na omezenou dobu. S tímto importem pracovní síly, jak Castles (2006) zmiňovanou politiku nazývá, se ovšem pojí několik diskutabilních otázek. Tato sporná témata byla vyvolána jak prodlužováním pobytu některých migrantů, tak jejich neúspěšnou integrací v hostitelské zemi.

Závěr

Téma vhodných nástrojů pro kvalifikované migranty a jejich atraktivita a účinnost se v posledních letech stále udržují v ohnisku diskuzí mnoha států po celém světě. Cílem příspěvku bylo poukázat na komplexnost migračních přístupů, které determinují migrační politiku zaměřenou na kvalifikované odborníky ze zahraničí, a prostřednictvím komparace vybraných politik představit současné nástroje a jejich efektivnost. Společná politika v oblasti migrace představuje pro EU jednu z klíčových priorit a lze očekávat, že jí ještě delší dobu zůstane. Evropský kontinent se obecně potýká s problémem stárnutí populace a právě imigrace je viděna jako jedno z možných řešení. Harmonizace migračních politik ovšem zůstává pro EU výzvou, jelikož právě i mezi samotnými členskými státy EU zároveň probíhá boj o talenty, tedy kvalifikované jedince, které mají zajistit konkurenceschopnost národních ekonomik. Vzhledem k absenci jednotné strategie mezi členskými státy a naopak existující rozdílnosti přístupů bylo zvolena

německá migrační politika jakožto vhodný příklad na národní úrovni. Německo je nejen nejsilnější ekonomikou EU, ale také zemí s výrazným přistěhovaleckým vývojem. Do třetice, příklady současných migračních nástrojů dokresluje případ USA. Přestože se může jednat na první pohled o nesourodý výběr, Spojené státy, rovněž přistěhovalecká země, vedou spolu s Německem žebříček světových ekonomických velmocí, v širším pojetí je to pak právě dvojice USA a EU.

Migrační nástroje a jejich progresivnost je v případě Německa i USA dána do jisté míry komplexností schvalovacího procesu a politickou vůlí. Obě země jsou pro migranty všech skupin dlouhodobě atraktivní, ovšem zejména kvalifikovaní cizinci, o které je v současnosti velký zájem, byli v případě Německa odrazováni především byrokratickými překážkami (Čuhlová, 2015). O tom svědčí i nástroj zelených karet, který má v USA velkou tradici a stal se inspirací pro německou migrační politiku. Ten ovšem nebyl v německém provedení natolik úspěšný, zejména co se týká zájmu ze strany kvalifikovaných imigrantů. Průlomem se měl stát nový přistěhovalecký zákon z roku 2005 s novelou v roce 2007, ale reálně přetrvává názor, že v dnešní době je Německo pro migranty spíše „uzavřené“ (Jungius, 2010).

Podobný scénář se aktuálně stává možností i v případě USA s příchodem nové restriktivně zaměřené imigrační strategie po prezidentských volbách 2016. V současnosti je pozastavena možnost zrychleného vyřízení H-1B víza, což znamená, že americké firmy musí čekat několik měsíců než-li kvalifikovaný pracovník ze zahraničí může vstoupit do země. Nová opatření jsou vysoce diskutabilní vzhledem k možným negativním dopadům na zmiňované profesní oblasti.

Problematika migračních politik je neustále se vyvíjející a reagující na aktuální podmínky a migrační proudy. Zároveň jsou ovšem její reakce vzhledem k dlouhodobým schvalovacím procesům zpožděné. Inspirací pro země, které se teprve nedávno začaly imigrační politikou zabývat hlouběji, mohou být nástroje a přístupy tradičních imigrantských států jako jsou USA a Německo, jehož historie je s imigrací také úzce spjata. Přestože ne všechny nástroje byly ve zmiňovaných zemích úspěšně implementovány, i z jejich neúspěchů je možné získat ponaučení pro tvorbu efektivních programů, a zároveň se tak některým chybám již vyhnout. Dále je třeba si uvědomit, že přijatá migrační opatření je třeba průběžně kontrolovat a případně reagovat na jejich nežádoucí vývoj. Analýzou (ne) úspěšnosti již implementovaných migračních politik je možné následně přispět k rozvoji teorie. V neposlední řadě je nicméně důležité si uvědomit, že zaměření národní migrační strategie bývá silně ovlivněno politickou orientací dané země.

Literatura

- BATISTA, C., A. LACUESTA and P. VICENTE, 2010. *Testing the 'Brain Gain' Hypothesis: Micro Evidence from Cape Verde* [online]. IZA DP No. 5048. [cit. 2018-02-20]. Dostupné z: <http://www.pedrovicente.org/brain.pdf>
- BAUER, T. K. and K. F. ZIMMERMANN, 1999. *Assessment of Possible Migration Pressure and its Labour Market Impact Following EU Enlargement to Central and Eastern Europe* [online]. IZA Research, Report No. 3. [cit. 2015-12-30] Dostupné z: http://www.iza.org/highlights/manage_highlights/docs/iza_report_03.pdf
- BOGUE, D. J., 1952. *A Methodological Study of Migration and Labor Mobility in Michigan and Ohio in 1947*. 4th ed. Oxford: Scripps Foundation Studies in Population Distribution.

- CASTLES, S., 2006. *Back to the Future? Can Europe meet its Labour Needs through Temporary Migration?* International Migration Institute IMI Working Papers. Oxford: IMI Oxford University.
- CASTLES, S. and M. J. MILLER, 2009. *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*. 4th ed. New York: The Guilford Press. ISBN 1573-7829.
- CONSTANT, A. F. and K. F. ZIMMERMANN. 2011. Circular and Repeat Migration: Counts of Exist and Years Away from the Host Country. *Population Research and Policy Review*, vol. 40, no. 4, pp. 495-515. ISSN 1573-7829.
- COPPEL, J., J.-CH. DUMONT and I. VISCO, 2001. *Trends in immigration and economic consequences*. OECD, ISSN 1815-1973. DOI 10.1787/18151973.
- ČUHOVÁ, R., 2015. The Effectiveness of Migration Policies For Skilled Foreigners: A Case of the Czech Republic and Germany. In *XVIII. mezinárodní kolokvium o regionálních vědách*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, s. 353-359. ISBN 978-80-210-7861-1.
- ČUHOVÁ, R., 2017. *Podniková mobilita lidského kapitálu a interkulturní prostředí*. Disertační práce. Liberec: Technická univerzita v Liberci, Ekonomická fakulta.
- DRBOHLAV, D., 2001. Mezinárodní migrace obyvatelstva – pohyb i pobyt (Alenky v kraji divů). In *Menšiny a migranti v České republice: my a oni v multikulturní společnosti 21. století*. Ed. ŠÍŠKOVÁ, T. Praha: Portál, s. 17-30. ISBN 80-7178-648-9.
- DRBOHLAV, D a Z. UHEREK, 2007. Reflexe migračních teorií. [online]. *Sborník České geografické společnosti*, roč. 112, č. 2, s. 125-141. [vid 2015-12-28]. ISSN 1212-0014. Dostupné z: <https://web.natur.cuni.cz/ksgrrsek/illegal/clanky/Uherek-Teorie.pdf>
- EPSTEIN, G. S. and I. N. GANG, 2009. Ethnicity, Assimilation and Harassment in the Labor Market. *Research in Labor Economics*, vol. 79, pp. 67-90. ISSN 0147-9121.
- EUROPEAN COMMISSION, 2016. *Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly skilled employment* [online]. Commission Staff Working Document. [cit. 2018-03-12]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/european-agenda-migration/proposal-implementation-package/docs/20160607/directive_conditions_entry_residence_third-country_nationals_highly_skilled_employment_impact_assessment_part_6_en.pdf
- EUROPEAN MIGRATION NETWORK, 2011. *Temporary and Circular Migration: empirical evidence, current policy practice and future options in EU Member States* [online]. European Migration Network. [cit. 2016-12-08]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/circular-migration/0a_emn_synthesis_report_temporary__circular_migration_final_sept_2011_en.pdf
- EUROSKOP, 2018. *Evropská unie a svět* [online]. Euroskop. [cit. 2018-07-18]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8915/sekce/evropska-unie-a-svet/>
- EUROSTAT, 2017. *EU Blue Cards by type of decision, occupation and citizenship* [online]. Eurostat. [cit. 2018-03-03]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nuishow.do?dataset=migr_resel&lang=en
- ETZO, I., 2008. Internal migration: A review of the literature [online]. *MPRA Paper*, pp. 1-28. [cit. 2015-12-22]. Dostupné z: http://mpra.ub.uni-muenchen.de/8783/1/MPRA_paper_8783.pdf
- FEDERAL FOREIGN OFFICE, 2012. *Immigration Act* [online]. Federal Foreign Office. [cit. 2018-03-21]. Dostupné z: http://www.auswaertiges-amt.de/EN/EinreiseUndAufenthalt/Zuwanderungsrecht_node.html

- GERMAN ECONOMIC INSTITUTE, 2017. Training and Education in the Main Countries of Origin. [online]. German Economic Institute [cit. 2018-02-28]. Dostupné z: <https://www.iwkoeln.de/en/studies/iw-reports/beitrag/kristina-stoewe-training-and-education-in-the-main-countries-of-origin.html>
- HARRIS, J. R. and M. P. TODARO, 1970. Migration, Unemployment and Development: A Two-sector Analysis. *The American Economic Review*, vol. 60, no. 1, pp. 126-142. ISSN 0002-8282.
- HICKS, J. R., 1932. *The Theory of Wages*. London: Macmillan. ISBN 0333027647.
- HUNT, J., 2010. *Skilled Immigrants' Contribution to Innovation and Entrepreneurship in the United States*. OECD, Open for Business: Migrant Entrepreneurship in OECD Countries. DOI: 10.1787/9789264095830.
- ILO, 2015. *ISCO-08 Structure and preliminary correspondence with ISCO-88* [online]. International Labour Office. [cit. 2018-02-18]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>
- IMF, 2000. *Globalization: Threats or Opportunity*. [online]. International Monetary Fund. [vid. 2018-02-22]. Dostupné z: <https://www.imf.org/external/np/exr/ib/2000/041200to.htm>
- JENNISEN, R., 2007. Causality Chains in the International Migration Systems Approach. *Population Research and Policy Review*, roč. 26, č. 4, s. 411-436. ISSN 1573-7829. DOI: 10.1007/s11113-007-9039-4.
- JUNGIUS, B., 2010. *Pracovní migrace a systémy sociálního zabezpečení: Německo* [online]. Multikulturní centrum Praha. [cit. 2018-02-20]. Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/BJungius_Country_report_Germany_CZE.pdf
- KLANARONG, N., 2003. *Female International Labour Migration from Southern Thailand*. Unpublished PhD Thesis, Population and Human Resources, Adelaide: University of Adelaide.
- KOSTELECKÁ, Y., J. BERNAR a T. KOSTELECKÝ, 2007. *Zahraničí migrace vědců a výzkumníků a nástroje k jejímu ovlivnění* [online]. Praha. [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: http://studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/257_SS_07_06.pdf
- KULU-GLASGOW, I., 1992. *Motives and Social Networks of Interantional Migration Within the Context of the Systems Approach: A Literature Review*. Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute, Den Haag. Working paper no. 3.
- LEE, E. S., 1966. *Theory of Migration* [online]. Demography, vol. 3, no. 1, pp. 47-57. ISSN 1533-7790. [cit. 2015-12-22]. Dostupné z: <http://www.students.uni-mainz.de/jkissel/Skripte/Lee.pdf>
- LEWIS, A. W., 1954. Economic development with unlimited supplies of labor. *The Manchester School of Economic and Social Studies*, vol. 22, no. 2, pp. 139-191. DOI: 10.1111/j.1467-9957.1954.tb00021.x.
- LOWELL, L. B. and A. FINDLAY, 2001. The Migration of highly skilled persons from developing countries: Impact and Policy Responses [online]. *International Migration Papers*, no. 44. Geneva: International Labour Office. [cit. 2018-03-12]. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201706.pdf
- MASSEY, D. S., et al., 1998. *World in Motion, Understanding International Migration at the End of the Millennium*. New York: Oxford University Press. ISBN 0198294425.

- MIGRATION POLICY INSTITUT, 2016. *College-Educated Immigrants in the United States*. [online]. Migration Policy Institut. [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://www.migrationpolicy.org/article/college-educated-immigrants-united-states>
- MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY, 2016. *Německo: Ekonomická charakteristika země* [online]. Praha: Ministerstvo zahraničních věcí České republiky. [cit. 2018-02-26]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/encyklopedie_statu/evropa/nemecko/ekonomika/ekonomicka_charakteristika_zeme.html
- MINISTRY OF THE INTERIOR OF GERMANY, 2014. *Labour Migration* [online]. Berlin: Ministry of the Interior of Germany. [cit. 2018-02-23]. Dostupné z: http://www.bmi.bund.de/EN/Topics/Migration-Integration/Immigration/labour-migration/labour-migration_node.html
- OECD, 2015. *Recruiting Immigrant Workers: Germany 2015* [online]. OECD. [vid. 2018-01-30]. Dostupné z: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/recruiting-immigrant-workers-germany_9789264189034-en;jsessionid=18heuo4ghutu0.x-oecd-live-02
- OECD, 2006. *From Immigration to Integration: Local Solutions to a Global Challenge* [online]. OECD Publishing. [cit. 2018-03-15]. Dostupné z: https://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2006/green_2006_from_immigration_to_integration.pdf ISBN 92-64-02895-1.
- PELEŠKOVÁ, J., 2005. *Nový německý zákon potvrzuje, že je Německo přistěhovaleckou zemí* [online]. Praha: Multikulturní centrum Praha. [cit. 2018-02-28]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/novy-nemecky-zakon-potvrzuje-ze-je-nemecko-pristehovaleckou-zemi>
- PETERSEN, W. A General Typology of Migration. In: JANSEN, J. C. (ed.), 1970: *Readings in the Sociology of Migration*. Pergamon Press, Oxford, pp. 49-67. ISBN 9781483155128.
- PYTLÍKOVÁ, M., 2014. *Nedostatek vysoce kvalifikovaných profesionálů má řešení* [online]. Eduin. [cit. 2018-01-23]. Dostupné z: <http://www.eduin.cz/clanky/nedostatek-vysoce-kvalifikovanych-profesionalu-ma-reseni/>
- REGETS, M. C., 2002. *Research and Policy Issues in High-Skilled International Migration: A Perspective with Data from the United States*. [online]. Institute for the Study of Labour, Discussion Paper No. 366. [cit. 2018-03-18]. Dostupné z: <ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp366.pdf>
- REUTERS, 2014. *U. S. proposes immigration rules to help high-skilled workers*. [online]. Washington: Reuters. [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <http://www.reuters.com/article/2014/05/06/us-usa-immigration-regulations-idUSBREA450QL20140506>
- SCHROTH, J. and R. STOJANOV, 2011. *Brain drain / Brain gain / Brain circulation* [on-line]. Migrace a rozvoj: Rozvojový potenciál mezinárodní migrace. Praha: Fakulta sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze. [cit. 2018-03-08]. ISBN 978-80-87404-10-2. Dostupné z: http://www.iom.cz/files/Migrace_a_rozvoj-MONOGRAFIE.pdf
- STARK, O. and D. E. BLOOM, 1985. The new economics of labor migration. *American Economic Review*, vol. 75, no. 2, pp. 173-178. ISSN 0002-8282.
- STATISTISCHES BUNDESAMT DEUTSCHLAND, 2017. *Population by migrant status and citizenships* [online]. Berlin: Statistisches Bundesamt Deutschland. [cit. 2018-03-19]. Dostupné z: <https://www.destatis.de/EN/FactsFigures/SocietyState/Population/Population.html>
- SUMPTION, M., 2012. *Visas for Entrepreneurs: How Countries are Seeking Out Immigrant Job Creators* [online]. Washington: Migration Policy Institut. [cit. 2018-02-19]. Dostupné z:

- <http://www.migrationpolicy.org/article/visas-entrepreneurs-how-countries-are-seeking-out-immigrant-job-creators>
- SZALÓ, C., 2007. *Transnacionální migrace. Proměny identit, hranic a vědění o nich*. Brno: CDK. ISBN 9788073251369.
- TODARO, M. P. and S. C. SMITH, 2006. *Economic Development*. Boston: Addison Wesley. ISBN 1408284472.
- ÚŘAD VLÁDY ČR, 2016. (Chmelař, A., S. Volčík, A. Nechuta, P. Haratyk, O. Holub.) *Pracovní mobility v EU v české perspektivě*. [online]. Praha: Úřad vlády ČR. [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/analyzy-EU/160331-Mobilita.pdf>
- U. S. DEPARTMENT OF HOMELAND SECURITY, 2016. *U. S. Citizenship and Immigration Services*. [online]. U. S. Department of Homeland Security. [cit. 2018-03-12]. Dostupné z: <https://www.uscis.gov/>
- VARTIAINEN, P., P. PITKANEN, M. M. B. ASIS, P. RAUNIO and M. KOSKELA, 2016. From the Philippines to Finland: Nurses' Expectations and Finnish Realities. [online]. *Journal of Population and Social Studies*, vol. 24, no. 1, pp. 30-46. [cit. 2016-01-18]. Dostupné z: http://languageforwork.ecml.at/Portals/48/database-documents/JPSS-v24n1_Vartiainen_Filipino_nurses.pdf
- VAVREČKOVÁ, J., et al, 2006. *Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil* [online]. Praha: VÚPSV [cit. 2018-02-13]. ISBN 80-87007-00-X. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MSVavpu.pdf>
- WORD BANK, 2017. *Population, total*. [online]. The World Bank. [cit. 2018-03-23]. Dostupné z: <http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL>
- ZIMMERMANN, K. F., 1995. Tackling the European migration problem. *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 9, no. 2, pp. 45-62. ISSN 0895-3309. DOI: 10.1257/jep.9.2.45.