

## MOBILITA TALENTOVANÝCH PRACOVNÍKOV V PODMIENKACH SR: ANALYTICKÝ POHĽAD<sup>1</sup>

DANEŠ BRZICA<sup>2</sup> – MÁRIA KAČÍRKOVÁ<sup>3</sup>

---

### Mobility of Talented Workers under Conditions of the Slovak Republic: Analytical Aspect

**Abstract:** *The paper deals with the issue of mobility of talented workers (talents) in the Slovak Republic. We look not only at qualitative aspects of mobility, but we also analyse the quantitative aspects of this phenomenon. Contrary to the past, it appears that two-way mobility can be of great importance for all participating countries. This is mainly due to the fact that the nature of work and knowledge, as well as the form of the current global economy, require some degree of mobility, and this process helps the learning process of individual actors. In the case of inflow of talents, effects for countries, cities, universities, research centres and businesses are higher, but in the case of outflow, long-term losses are much higher than for regular workers or students. Based on an analysis of our own surveys as well as statistical data, we conclude that the position of the Slovak Republic is unsatisfactory in this respect, and the concept of access needs to be changed to improve the situation.*

**Keywords:** *talents, mobility, knowledge society, knowledge transfer*

**JEL Classification:** J 24, J 81, O 15

---

### Úvod

Mobilita talentovaných pracovníkov (talentov) v súčasnosti priťahuje pozornosť nielen teoretikov, ale tiež pracovníkov z praxe. S rozvojom znalostnej spoločnosti a rastúcim významom poznatkov, vedy a výskumu, inovácií a nehmotných aktív sa výrazným faktorom konkurenčnej schopnosti čoraz viac stávajú talenty (experti z rôznych oblastí). Medzi ich charakteristiky patria také atribúty, ktoré už v minu-

---

<sup>1</sup> The paper is an output from the research project VEGA No. 2/0138/18 „Attractiveness of a country and large cities from the aspect of talent mobility“.

<sup>2</sup> Ing. Daneš Brzica, PhD., Institute of Economic Research Slovak Academy of Sciences, Bratislava, Slovak Republic, e-mail: danes.brzica@savba.sk

<sup>3</sup> Ing. Mária Kačírková, Institute of Economic Research Slovak Academy of Sciences, Bratislava, Slovak Republic, e-mail: maria.kacirkova@savba.sk

losti pripísal pojmu „kreatívna trieda“ R. Florida [28]. Zahŕňajú kreativitu, flexibilitu, dynamiku, otvorenosť novým veciam a objavujúcim sa výzvam. Ide o protiklad skupine pracovníkov vykonávajúcich na príkaz a pod kontrolou zväčša monotónnu a stále sa opakujúcu prácu. Dynamika a komplexnosť zmien si vyžadujú adekvátne zmeny v konfiguráciách aktivít aktérov a nastavenie nových modelov podnikania.

Znalostná spoločnosť vytvára vhodné podmienky na ďalšie posilňovanie tejto kategórie pracovníkov a podnikateľov. Ich tvorivé príspevky k činnosti firiem, výskumných centier a ďalších aktérov pomáhajú zvyšovať hodnotu týchto subjektov, ako aj cenu ich produktov.

Príspevok, v kontexte rozvoja nehmotných aktív, analyzuje situáciu súvisiacu s mobilitou takýchto talentov, zaoberá sa rastom ich významu a tiež možnosťami a obmedzeniami súvisiacimi s ich mobilitou v rámci krajín Európskej únie.

V príspevku sa zaoberáme problematikou mobility talentov z hľadiska ich dosahu na zdrojovú a prijímajúcu krajinu. Analyzujeme nielen kvalitatívne hľadisko mobility, ale aj jej kvantitatívne aspekty. Na rozdiel od minulosti sa ukazuje, že obojstranná mobilita môže mať veľký význam pre všetky zúčastnené krajiny. Dôvodom je najmä skutočnosť, že charakter práce a poznania, ako aj forma súčasnej globálnej ekonomiky si vyžadujú istú mieru mobility, čo pomáha procesom učenia sa jednotlivých aktérov.

## 1. Mobilita: teoretické východiská

O teoretických východiskách problematiky mobility talentov existuje množstvo prác, ktoré súvisia s dobou ich publikovania a príslušnosťou autorov. Kým v minulosti bola mobilita interpretovaná skôr ako výlučne negatívny jav (hovorilo sa o rôznych druhoch migrácie – politickej, ekonomickej), v súčasnosti patria analýzy, argumenty a jej hodnotenia skôr k vyváženším. Berú do úvahy nielen negatíva spojené s dočasným alebo dlhodobým odlevom pracovníkov (v našom prípade talentov) z krajiny, ale aj pozitíva súvisiace s globálnym pohybom talentov rozširujúcim ich počet v konkrétnych lokalitách existujúcich externalít. Niektorí [19, 23, 24] dokonca hovoria o prospešnej mobilite. V ich vyjadrení sa vyskytuje oproti negatívnemu „úniku mozgov“ („brain drain“) kladný, „prospešný únik mozgov“ („brain gain“).

Jednotliví autori sa venujú rôznym aspektom mobility (napr. [1, 4, 5, 6, 10, 33]). Vychádzajúc z prác [33, 31, 25] a [21] v príspevku rozlišujeme rôzne kategórie talentov a špecifické druhy mobility. Frekvencia procesov mobility je odrazom dynamiky zmien v spoločnosti rovnako ako aj diferenciálom atraktívnosti medzi prijímajúcou a zdrojovou krajinou. Základný prehľad literatúry uvádza tabuľka č. 1.

Tab. č. 1

## Selektívny prehľad literatúry a výsledkov k problematike mobility a významu talentov

| Literatúra/Autor                             | Problematika  | Typ výskumu*  | Výsledok**  |
|--|---|---|---|
| Florida (2003) [28] ***                      | „Kreatívna trieda“ v mestách.   | Kvalitatívny. Referencie na niekoľko empirických výskumov iných autorov.  | 0   |
| Brooks (2018) [19]                           | Mobilita študentov vyššieho vzdelávania.  | Kvantitatívny. 92 hospodársko-politických dokumentov/6 krajín.  | N   |
| Brzica, Kačírková, Košta a Vokoun (2014) [2] | Pôsobenie aktérov znalostnej spoločnosti a ich motivácia.   | Kombinovaný. Počet oslovených expertov = 5 200, odpovedalo 715 respondentov.  | A   |
| Brzica, Kačírková, a Vokoun (2017) [3]       | Vytváranie a zhodnocovanie potenciálu znalostnej spoločnosti.   | Kombinovaný. Počet oslovených expertov = 600, odpovedalo 94 respondentov.   | A   |
| Jons, H. (2014) [29]                         | Cirkulačný charakter mobility.  | Kvalitatívny, koncepčný.  | A   |
| Fujiwara (2018) [30]                         | Vplyv mobility výskumníkov na výkonnosť vo VaV vo firmách z rozvíjajúcich sa ekonomík.  | Kvantitatívny. 170 tis. vynálezov z japonských firiem a 50 tis. vynálezov z juhokórejských firiem.                          | Efekt z pôsobenia skúsených výskumníkov je značný.                                    |
| Børing a kol. (2015) [34]                    | Medzinárodná mobilita výskumníkov v EÚ. Rozdiely z hľadiska mobility medzi situáciou v univerzitnom a neuniverzitnom výskumnom sektore. | Kvantitatívny. 4 538 respondentov z univerzitného sektora, 5 050 respondentov zo sektora neuniverzitných vedeckých ústavov. | 0<br>Nepotvrdený vzťah medzi mobilitou pri štúdiu a neskoršou mobilitou v zamestnaní. |

**Prameň:** vlastné spracovanie, 2018.

*Poznámka*

\*Typ výskumu rozlišujeme ako kvalitatívny, kvantitatívny alebo kombinovaný. Pri kvantitatívnom type uvádzame charakter vzorky a jej veľkosť.

\*\* Výsledok A znamená záujem talentov o rozvíjanie mobility. N znamená nepotvrdenie tohto záujmu. 0 = nešpecifikované.

\*\*\* Uvedený autor prináša pomerne komplexný pohľad na danú problematiku.

Doterajšie výsledky výskumu vo svete potvrdzujú, že v priebehu rozličných období sa mení dynamika prílevu a odlevu talentov v rôznych krajinách. Zodpovedá to bežne pozorovateľným zmenám v histórii jednotlivých krajín, meniacim sa domácim podmienkam i rastúcej alebo klesajúcej atraktivite iných krajín na vzdelávanie a prácu [2, 3, 8, 11]. Z prác analyzujúcich situáciu v Slovenskej republike napr. [2, 3] vyplýva, že mzdová hladina je komparatívne nízka, pridaná hodnota produkcie je voči najvyspelejším krajinám relatívne nízka a špecializácia je úzko zameraná prevažne na automobilový sektor. Znalostnej základni teda dominuje syntetická znalostná základňa. Pre rozvoj analytickej základne chýbajú (resp. nie sú vyčleňované) zdroje a pre rozvoj symbolickej základne chýba potrebná spoločenská diverzita.

Výskum krátkodobých migrantov sa takmer výlučne zameriava na tri oblasti: zlé pracovné podmienky a zaobchádzanie s nekvalifikovanými alebo málo kvalifikovanými pracovníkmi; nábor, štúdium a duševná pohoda medzinárodných študentov študujúcich v medzinárodných vzdelávacích uzloch Austrálie, Nového Zélandu, V. Británie a USA a, čoraz viac, na otázky súvisiace so žiadateľmi o azyl a utečencami [32].

Podľa V. Ivaturi, B. Lanvin a H. Mohan [15] za posledné desaťročia bola medzinárodná mobilita pracovníkov umožnená a podporená nasledujúcimi faktormi:

- významnými rozdielmi v príjmových potenciáloch pre podobné súbory zručností;
- atraktívnosťou ekosystému;
- vzájomnou závislosťou medzi tokmi kapitálu, kompetenciami a talentami;<sup>4</sup>
- čoraz významnejšou úlohou vlád.

Solimano a kol. [31] identifikovali na základe vlastného výskumu a literatúry niekoľko faktorov, ktoré ovplyvňujú mobilitu rôznych typov talentov. Sú to:

1. medzinárodné rozdiely v príjmoch a vo vyspelosti ekonomiky;
2. nefinančná motivácia;
3. dopyt po kapitáli a talentoch;
4. technológie a dopyt po talentoch;
5. aglomeračné a koncentračné efekty;
6. jazyková kompatibilita, sieť a spoločensko-kultúrna blízkosť;
7. politické režimy a imigračné politiky.

Prvou fázou mobility talentov je štúdium talentovaných študentov na prestížnych školách a ich rôzne študijné pobyty. V rámci štúdia rozsiahlej literatúry o podobe mobility študentov európskeho vyššieho vzdelávania je známy poznatok, že sa líši podľa geografického priestoru – napríklad vo vzťahu k rozdielom v národnom využívaní schémy EÚ *Erasmus*. Často sú však identifikované značné podobnosti – o spôsobe, akým mobilitu žiadajú študenti, inštitúcie vyššieho vzdelávania, národné vlády a ako ju sčasti stimulujú rôzne európske iniciatívy (napr. záväzok vytvárania Európskej oblasti vyššieho vzdelávania). Navyše, kým vedci kritizujú normatívne očakávania mobility – poukazujú napríklad na to, že nie všetci študenti majú potrebné spoločenské, kultúrne a ekonomické zdroje na podporu obdobia štúdia v zahraničí, je tu menej kritické zameranie na spôsob, akým sa „mobilný študent“ líši geograficky. Príspevok Brooks [19] využíva súbor 92 hospodársko-politických dokumentov zo šiestich európskych krajín a konštatuje, že kým istá konvergencia je zjavná, a to najmä vo vzťahu k spôsobom, akým je mobilita študentov daná do centra pozornosti v rámci internacionalizačných stratégií, kľúčové rozdiely sú tiež zjavné s ohľadom na rozsah požadovanej mobility, charakteristiky predstavovaného „subjektu mobility“; mieru, do akej sú zakomponované ohľady sociálnej spravodlivosti a aké priority sa kladú na mobilitu smerom do zahraničia. Tieto rozdiely vyvolávajú dôležité otázky o miere politik (vzdelávania) v Európe a zjavnej homogenizácii európskych systémov vyššieho vzdelávania okolo anglo-amerického modelu. Príklady prístupov k mobilite výskumníkov uvádza aj [25].

<sup>4</sup> V. Ivaturi, B. Lanvin a H. Mohan [15] uvádzajú, že dostupné dôkazy poukazujú na silnú koreláciu medzi rastovými príležitosťami na jednej strane, a schopnosťou pritiahnúť kapitál a talenty na druhej strane.

Hlavným základným dokumentom SR rozoberajúcim pracovnú mobilitu je *Migračná politika SR s výhľadom do roku 2020* [20]. Dokument poukazuje na to, že slovenský trh práce je závislý od prílevu ľudského kapitálu zo zahraničia z dôvodu nepriaznivého demografického vývoja. Hovorí o tom, že ekonomická mobilita v najbližších rokoch musí byť založená na aktívnom a flexibilnom riadení prijímania cudzincov a musí rozhodne odpovedať na výzvy globálnej súťaže o talenty. Pre zlepšenie situácie je potrebné zlepšiť a zefektívniť zber dát a implementovať politiky na aktívnu podporu prijímania ekonomických migrantov a ich zamestnávanie v súlade s potrebami národného hospodárstva a trhu práce s dôrazom na prijímanie a zamestnávanie vysokokvalifikovaných zamestnancov, vedeckých pracovníkov a podľa potreby ďalších kvalifikovaných migrantov [25].

Na základe rôznych prognóz je známe, že v budúcnosti v Slovenskej republike príde k demografickému úbytku a k výraznému starnutiu obyvateľstva. Prognóza celkovej zamestnanosti je však pre SR priaznivá a vo všetkých sektoroch je prognózovaný zvýšený dopyt po práci najmä s vysokou úrovňou vzdelania, ktorý bude potrebné vykrývať [7]. Jedným z najakútnejších problémov trhu práce v SR je absencia prepojenosti vzdelávacieho systému na reálne potreby trhu práce, ktorý sa premieta do takmer všetkých socioekonomických oblastí.

Na doplnenie komplexného obrazu talentov a ich mobility uvádzame členenie z hľadiska previazanosti talentov na vlastnú firmu. Podľa toho, či je táto väzba tesná, voľnejšia alebo vôbec neexistuje, rozlišujú Liakopoulos a kol. [21] päť typov talentov: (1) talent priamo spätý s firmou, (2) talent pôsobiaci v partnerskom zoskupení firiem, (3) zapožičaný talent, (4) talent „na voľnej nohe“ a (5) talent otvoreného zdroja. V poslednom prípade ide o ľudí, ktorí poskytujú svoje služby bezplatne – napríklad na webe odpovedajú na otázky týkajúce sa istého produktu firmy. V našom príspevku sa explicitne zaoberáme mobilitou talentov. Dôležité je uviesť, že z hľadiska politiky štátu vo vzťahu k talentom existuje jeden segment, a tým je výchova a kultivácia talentov. S ohľadom na zameranie príspevku sa však tejto téme venujeme len čiastočne. Platí, že ak by sa podcenili investície do domácich talentov, bude problémom ich udržanie (riziko akcelerácie mobility navonok) a získanie aj talentov zo zahraničia (pokles dynamiky pri mobilite dovnútra).

## 2. Segmentácia zdrojových a cieľových krajín pre SR

V tejto časti príspevku sa budeme zaoberať dvoma podoblasťami mobility talentov. Prvou podoblasťou je *mobilita dovnútra* (časť 2.1.) a druhou *mobilita navonok* (časť 2.2.). V posledných desiatich rokoch sa v mobilite talentov prejavuje výrazná dynamika presúvania medzi národnými a medzinárodnými lokalitami. Kým v menších ekonomikách dochádza skôr k mobilite medzi krajinami, vo väčších krajinách (akými sú napr. USA) dochádza k výrazným vnútroštátnym pohybom. Tento jav sa prehĺbuje v závislosti od dynamiky rozvoja konkrétnych odvetví a miery internacionalizácie v nich pôsobiacich firiem.

Pre rozvoj ekonomiky sú dôležité obidva typy mobility. Kým mobilita navonok

umožňuje talentom získať skúsenosti v špičkových zahraničných firmách, univerzitách alebo výskumných centrách, mobilita dovnútra predstavuje dočasné alebo trvalé získavanie zahraničných talentov pre domáce firmy a inštitúcie. Model otvorenej ekonomiky a ekonomika otvorených talentov prinášajú väčšiu transparentnosť a tým aj vyššiu mobilitu [21]. Mobilita navonok však prináša isté riziká – časť mladých ľudí odchádzajúcich do zahraničia študovať alebo získať praktické skúsenosti zostáva v cudzine dlhší čas ako predpokladali, alebo sa už do domovskej krajiny nevráti.

Analýza dát prináša výsledky, ktoré sa týkajú hlavne mobility cudzincov do SR (mobilita dovnútra) a len čiastočne hodnotí situáciu občanov SR odchádzajúcich do zahraničia (mobilita navonok). Prezentované dáta pre mobilitu dovnútra pochádzajú z ÚPSVR SR (Štatistiky – Zamestnávanie cudzincov na území Slovenskej republiky). [9] Zvolené proxy (zástupcovia) pre talenty vychádzajú z dostupnosti dát. Obmedzením pre kvalitnejšiu analýzu je skutočnosť, že po roku 1989 sa postupne začal neúmerne zvyšovať podiel vysokoškolákov v populácii, pričom tento nárast so sebou priniesol negatívny odraz v kvalite priemerného absolventa. Celkový pokles kvality vzdelávacej sústavy sa odráža v hodnotení niektorých celosvetových porovnávacích prieskumov (napr. PISA), prípadne v postavení univerzít v rozličných svetových rebríčkoch. Výnimku tvorí pomerne dobrý výsledok v rámci hodnotenia v testovaní PIAAC (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*). Ide o podobné hodnotenie ako PISA, ale vzťahuje sa na kompetencie dospelých. Dáta pre mobilitu navonok pochádzajú z vlastných prieskumov uskutočnených v rokoch 2014 a 2017.

Kým v prípade mobility talentov je bežným javom, že títo ľudia prichádzajú do krajiny spolu s rodinnými príslušníkmi a za platových podmienok, ktoré im umožňujú štandardný alebo nadštandardný spôsob života, v prípade iných kategórií pracovníkov ide skôr o situáciu, keď títo (zväčša muži) prichádzajú bez rodín. Významným komponentom mobility uvedenej kategórie pracovníkov je finančný transfer rodine v domovskej krajine [8], čím sa dostávajú do situácie charakterizovanej často výrazne nízkym životným štandardom. Napriek tomu títo pracovníci môžu mať vysokú motiváciu k práci v súvislosti s možným mzdovým diferenciálom medzi mzdovou hladinou v SR a zdrojovou krajinou (napr. Ukrajina). V prípade talentov sa dokonca jednotlivé krajiny snažia hľadať a implementovať optimálne politiky, ktoré im zaisťujú dlhodobý prílev najtalentovanejších ľudí (pre kladenie priority na mobilitu navonok pozri napr. prácu Brooks [19]).

## 2. 1. Mobilita talentov dovnútra

Pri segmentácii zdrojových krajín, z ktorých prichádzajú pracovníci do SR, je vidieť značnú nevyváženosť, a to tak z hľadiska kvalifikácie, ako aj z hľadiska teritoriality. Už na začiatku je možno uviesť, že na rozdiel od najvyspelejších krajín západnej Európy (a to vrátane porovnateľne veľkých štátov) prichádzajú do SR najmä pracovníci robotníckych kategórií (skupina, ktorá nepatrí do nami definovanej kategórie talentov), najmä z nových členských krajín EÚ. Na rozdiel od západných



krajín má SR dve špecifiky, ktoré sú však špecifikami aj niektorých ďalších krajín strednej a východnej Európy: (1) do krajiny prichádza študovať/pracovať malý počet ľudí z najvyspelejších krajín sveta a „starých“ členských krajín EÚ a (2) malý počet pracovníkov vo všeobecnosti prichádza z krajín mimo EÚ v dôsledku pomerne prísnej imigračnej politiky krajiny.

Ekonomika SR v súčasnosti potrebuje rozvíjať všetky tri znalostné základne (analytickú, syntetickú a symbolickú) [3]. Kým pri analytickej a syntetickej základni môže byť určitá homogenita spoločnosti kvôli spoločenskému kapitálu výhodou, v podmienkach rastúceho významu symbolickej znalostnej základne, a najmä v období trendu prelínania uvedených troch znalostných základní, je potrebná istá kritická miera diverzity v spoločnosti.<sup>5</sup>

Cudzinci prichádzajú na slovenský pracovný trh z rôznych krajín sveta. Vylúčiať nízke počty cudzincov z krajín bližšie neurčených a nešpecifikovaných, aspoň jedného občana malo na slovenskom trhu práce v roku 2018 až 142 krajín. Okrem najbližších susedov SR (Česká republika, Maďarsko a Poľsko) je z krajín EÚ najpočetnejšie zastúpené Rumunsko, Bulharsko a Chorvátsko, z tzv. tretích krajín Srbsko, Ukrajina, Vietnam, Kórejská republika, Bosna a Hercegovina a Rusko. Najpočetnejšie sú vybrané krajiny zastúpené v kategórii občanov z krajín Európskej únie a Európskeho hospodárskeho priestoru (EÚ a EHP), ktoré sa na celkovom počte pracujúcich cudzincov podieľali 98 %.

Celkové počty pracujúcich cudzincov v SR nie sú v porovnaní s inými krajinami EÚ alebo s mnohými krajinami sveta vysoké. Hoci kontinuálne rastú, podiel cudzincov na celkovom ekonomicky aktívnom obyvateľstve SR tvorí 1,8 %. V porovnaní s EÚ 28 je podiel pracujúcich cudzincov, ktorí plánujú pracovať v SR dlhšie ako 12 mesiacov alebo majú v SR centrum svojich ekonomických záujmov, nízky (0,3 %) [36, s. 10]. Do SR prichádzajú v prevažnej časti pracovať muži, ktorí z celkového počtu cudzincov tvoria 80 %. Počet subjektov mobility podľa vzdelanostnej štruktúry cudzincov uvádza tabuľka č. 2.

---

<sup>5</sup> V tomto príspevku nechceme rozoberať širšie súvislosti a riziká spojené so zmenami imigračnej politiky. Sme si vedomí toho, že zvýšenie otvorenosti ekonomiky so sebou v súčasnosti prináša množstvo predvídateľných i menej očakávaných rizík. Pretože ide o ekonomický príspevok, ponechávame túto vec na hodnotenie a analýzu iných.

Tab. č. 2

**Počet subjektov mobility podľa vzdelanostnej štruktúry cudzincov (k 31. 3. 2018)**

| Kategória    | a          | b            | c            | d             | e            | f            | g          | h            | i            | j          | k            |
|--------------|------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| <b>A</b>     | 3          | 592          | 390          | 3 077         | 1 556        | 910          | 97         | 967          | 1 720        | 31         | 82           |
| <b>B</b>     | 115        | 2 958        | 2557         | 7 236         | 4 990        | 2 644        | 56         | 646          | 4 694        | 146        | 2 756        |
| <b>C</b>     | 24         | 4 222        | 899          | 1 623         | 1 844        | 870          | 34         | 320          | 1 318        | 30         | 2 453        |
| <b>Spolu</b> | <b>142</b> | <b>7 772</b> | <b>3 846</b> | <b>11 936</b> | <b>8 390</b> | <b>4 424</b> | <b>187</b> | <b>1 933</b> | <b>7 732</b> | <b>207</b> | <b>5 291</b> |
| <b>%</b>     | <b>0,3</b> | <b>15,0</b>  | <b>7,4</b>   | <b>23,0</b>   | <b>16,2</b>  | <b>8,5</b>   | <b>0,4</b> | <b>3,7</b>   | <b>14,9</b>  | <b>0,4</b> | <b>10,2</b>  |

**Prameň:** vlastné spracovanie, dáta z ÚPSVR SR, 2018.

*Poznámky*

(1) A – štátni príslušníci tretích krajín s povolením na zamestnanie.

B – občania EÚ/EHP s informačnou kartou s povolením na zamestnanie.

C – občania tretích krajín s informačnou kartou bez povolenia na zamestnanie.

% – percento subjektov mobility na celkovom počte cudzincov N (N = 51 860, údaj je k 31. 3. 2018).

(2) *Skratky:* (a) neukončené základné vzdelanie; (b) základné vzdelanie; (c) nižšie odborné vzdelanie; (d) stredné odborné vzdelanie; (e) úplné stredné odborné vzdelanie; (f) úplné stredné všeobecné vzdelanie; (g) vyššie odborné vzdelanie; (h) VŠ vzdelanie I. stupňa; (i) VŠ vzdelanie II. stupňa; (j) VŠ vzdelanie III. stupňa; (k) neurčené.

Z tabuľky č. 2 je zrejmé, že nami sledovaná najdôležitejšia kategória zahraničných „talentovaných“ pracovníkov („j“) predstavuje jeden z najnižších podielov (len 0,4 %) z celého segmentu cudzincov pôsobiacich u nás. Znamená to: (a) že naša krajina je z rôznych dôvodov menej atraktívna pre nami sledovanú skupinu talentov, (b) prípadne, že slovenské inštitucionálne, administratívne a politické prostredie bráni príchodu tejto vzdelanostnej skupiny cudzincov. Kým príčina celkovo nízkeho počtu cudzincov v SR sa dá interpretovať na základe rôznych čiastkových poznatkov skôr ako hore uvedený prípad (b), absencia vyššieho podielu cudzincov najvyššej vzdelanostnej kategórie na celkovom počte cudzincov pôsobiacich v SR sa dá pripísať skôr prípadu (a). Pochopiteľne, celkový nízky počet cudzincov v kombinácii s nízkym podielom kategórie talentov („j“) dáva výslednú realitu, ktorou je nízky počet talentov zo zahraničia pôsobiacich u nás.

Tabuľka č. 3 prináša deskriptívnu štatistiku súboru dát vzťahujúcich sa na mobilitu pracovníkov z krajín EÚ/EHS a tretích krajín. V prípade obidvoch skupín krajín sú braní do úvahy len pracovníci s pracovným povolením. Existuje však kategória pracovníkov bez pracovného povolenia, ktorá nie je zachytená v databáze. Ide predovšetkým o pracovníkov robotníckych profesií. Túto kategóriu však s ohľadom na zameranie tohto príspevku nepovažujeme za významnú, a preto od štatistík tejto kategórie abstrahujeme.



Tab. č. 3

### Hodnoty počtu prijatých pracovníkov podľa krajín a podľa vzdelanostnej štruktúry – deskriptívna štatistika

| Premenná     | Str. h. | Št. O. | Min. | Q1   | Medián | Q3   | Max.  |
|--------------|---------|--------|------|------|--------|------|-------|
| <b>Spolu</b> | 648     | 1 122  | 107  | 135  | 166    | 436  | 3 626 |
| <b>a</b>     | 0,214   | 0,579  | 0    | 0    | 0      | 0    | 2     |
| <b>b</b>     | 41,7    | 101    | 0    | 1    | 18,0   | 31,8 | 389   |
| <b>c</b>     | 28,3    | 58,6   | 0    | 2,3  | 8,0    | 22,3 | 219   |
| <b>d</b>     | 222     | 403    | 11   | 17   | 76     | 124  | 1 181 |
| <b>e</b>     | 112,5   | 227,2  | 8,0  | 12,5 | 34,0   | 49,0 | 814   |
| <b>f</b>     | 62,9    | 121,5  | 2,0  | 4,8  | 8,0    | 39,8 | 378   |
| <b>g</b>     | 5,93    | 12,29  | 0    | 0    | 0,50   | 7,50 | 45    |
| <b>h</b>     | 54,8    | 95,8   | 2,0  | 4    | 17     | 54,8 | 290   |
| <b>i</b>     | 111,9   | 312,2  | 0    | 8    | 17     | 57,3 | 1 190 |
| <b>j</b>     | 1,93    | 4,71   | 0    | 0    | 0,50   | 1,25 | 18    |
| <b>k</b>     | 5,50    | 10,28  | 0    | 0    | 1,50   | 4,25 | 30    |

**Prameň:** vlastné spracovanie, dáta z ÚPSVR SR, 2018.

#### Poznámka

(1) Skratky a – j sú vysvetlené pod tabuľkou č. 2. (2) Minimálne a maximálne hodnoty v každej vzdelanostnej kategórii zodpovedajú počtu pracovníkov z krajiny, odkiaľ prišlo najmenej (Min.) a najviac (Max.) pracovníkov.

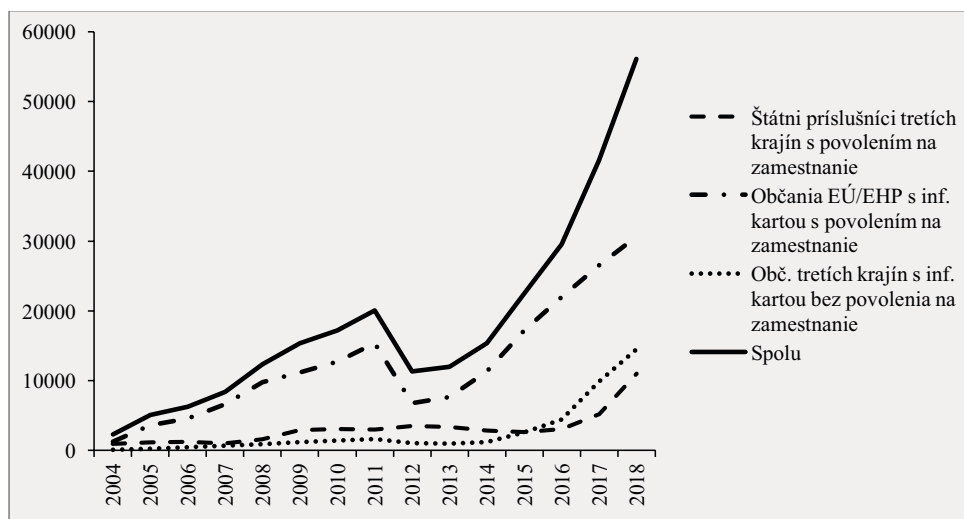
Zamestnávaniu cudzincov sa venuje aj Integračná politika SR, ktorá bola schválená uznesením vlády SR č. 45/2014 [35]. Jej cieľom je zlepšiť multidimenzionálny rozmer integrácie, prierezovo ovplyvňovať riadenie integrácie a jej skvalitnenie v záujme pozitívneho vplyvu na ekonomický, demografický a spoločenský život cudzincov v SR. Ich zamestnávanie sa nemá zameriavať iba na krytie nedostatkových profesií na trhu práce, ale rovnako má ísť o vytvorenie podpory riadenej legálnej mobility kvalifikovaných pracovných síl z tretích krajín: študenti, vedec-ki a výskumní pracovníci, umelci, podnikatelia, skupiny zahraničných Slovákov. Integračná politika poukazuje na to, že pokiaľ chce byť SR dlhodobo úspešnou krajinou nielen v ekonomickej oblasti, je potrebné, aby sa zapojila do globálneho boja o vysokokvalifikované, ako aj deficitné nižšie kvalifikované pracovné sily pôvodom zo zahraničia.

Nasledujúci graf č. 1 ukazuje, ako sa mobilita dovnútra prejavuje v časovom vyjadrení. S rastúcou atraktivitou krajiny, zvyšujúcou sa výkonnosťou ekonomiky a tvoriacimi sa novými pracovnými príležitosťami v nej (najmä v automobilovom sektore), dochádza k poklesu nezamestnanosti, zamestnávateľia sa snažia prilákať do pracovného procesu viac ľudí. Kvôli pomerne nízkej nezamestnanosti (nezamestnanosť je na historických minimách) musia zamestnávateľia hľadať pracovníkov aj v zahraničí. Pri existujúcej štruktúre ekonomickej základne a mzdovej hladine nie je prekvapujúce, že ekonomika vytvára dopyt najmä po pracovníkoch bez kvalifikácie a s nižšou kvalifikáciou (pozri graf č. 3). Do krajiny prichádza málo pracovníkov kategórie talentov (táto skupina je v grafe č. 1 proxy vyjadrená hodnotou „j“). Práve

talenty môžu postupne utvárať nový ekosystém, radikálne zlepšovať parametre školstva, vedy a výskumu a zvyšovať tak atraktivnosť krajiny.

Graf č. 1

### Zamestnávanie cudzincov v SR v rokoch 2004 – 2018

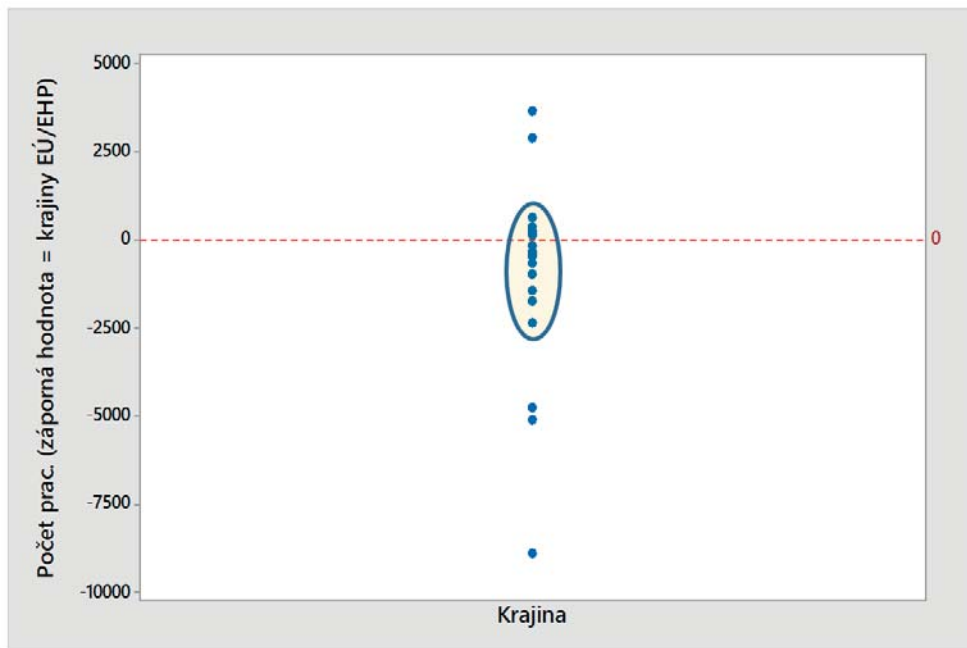


**Prameň:** vlastné spracovanie, dáta z ÚPSVR SR, 2018.

Graf č. 1 ukazuje, že najrýchlejší nárast je v kategórii občanov EÚ/EHP s informačnou kartou s povolením na zamestnanie. Od roku 2015 vidieť rýchlejšiu dynamiku u občanov tretích krajín bez povolenia na zamestnanie, ich počet rastie rýchlejšie ako u občanov tretích krajín s povolením na zamestnanie.

Graf č. 2 ukazuje rozdelenie krajín EÚ/EHP a tretích krajín z hľadiska prichádzajúcich zahraničných občanov. Naznačuje, že z krajín EÚ/EHP prichádza oveľa väčší počet pracovníkov ako pracovníkov z tretích krajín s pracovným povolením. Na uvedenom grafe nie sú zachytení pracovníci z tretích krajín bez povolenia na zamestnanie (čísla nie sú vysoké, výnimku tvorí Srbsko s počtom 9 354 pracovníkov s informačnou kartou bez povolenia na zamestnanie).

Graf č. 2

**Všeobecný pohľad na počet prijatých pracovníkov podľa členenia krajín do skupín EÚ/EHP a tretích krajín**

**Prameň:** vlastné spracovanie, dáta z ÚPSVR SR, 2018.

*Poznámka:*

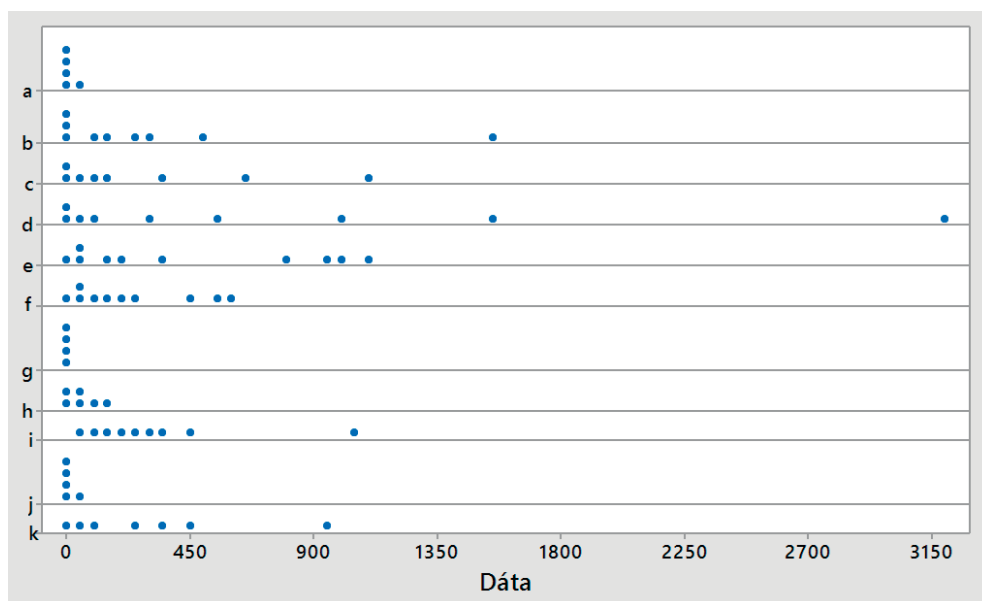
(1) Každý bod predstavuje počet zahraničných pracovníkov v SR. Na grafe uvedené záporné hodnoty sú v skutočnosti kladnými hodnotami. Záporné znamienko je len kvôli grafickému znázorneniu, vyjadruje skutočnosť, že body pod osou x (nulová hodnota) predstavujú členské krajiny EÚ/EHP, body s plusovou hodnotou predstavujú nečlenské „tretie“ krajiny.

(2) Elipsa ukazuje, že väčšina krajín EÚ/EHP, ako aj tretích krajín má v SR menej ako 2 500 pracovníkov s pracovným povolením.

V grafe č. 3 je zachytené štrukturálne rozčlenenie hodnoty počtu prijatých pracovníkov podľa kritéria vzdelania.

Graf č. 3

### Štrukturálne rozčlenenie hodnoty počtu prijatých pracovníkov podľa kritéria vzdelania



**Prameň:** vlastné spracovanie, dáta z ÚPSVR SR, 2018.

*Poznámka*

- (1) Zamestnávanie cudzincov v SR – vybrané krajiny s počtom nad 100 občanov k 31. 03. 2018.
- (2) Každý symbol predstavuje do 4 pozorovaní.
- (3) Vysvetlivky skratiek na obrázku sú uvedené v tabuľke č. 2.

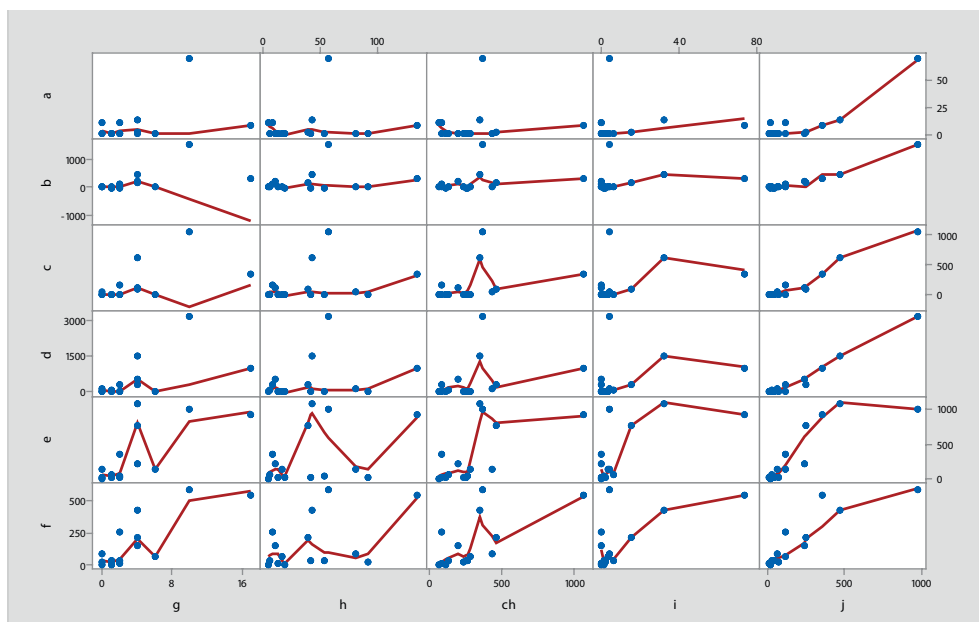
Graf č. 4 ukazuje maticový diagram súvislostí medzi ukazovateľmi aktérov mobility v škále od najmenej kvalifikovanej pracovnej sily až po talenty (pre poslednú menovanú kategóriu sme zvolili ako proxy VŠ vzdelanie III. stupňa (kategória „j“), absolvovanie ktorého predpokladáme u talentov.<sup>6</sup>

Maticový diagram v grafe č. 4 ukazuje koreláciu medzi jednotlivými formami vzdelania dvoch hlavných skupín foriem vzdelania. V prvej skupine sú nižšie formy vzdelania (okrem úplného stredného všeobecného vzdelania – táto forma vzdelania

<sup>6</sup> „Doktorandský študijný program ako študijný program tretieho stupňa (§ 2 ods. 5) sa zameriava na získanie poznatkov založených na súčasnom stave vedeckého a umeleckého poznania a najmä na vlastnom príspevku študenta k nemu, ktorý je výsledkom vedeckého bádania a samostatnej tvorivej činnosti v oblasti vedy alebo techniky alebo samostatnej teoretickej a tvorivej činnosti v oblasti umenia. Absolventi doktorandského študijného programu získavajú vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa“ (Zákon č. 131/2002 Z. z. – Zákon o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

sa bežne považuje za typický predpoklad pre štúdium na vysokej škole). Druhá skupina obsahuje vyššie formy vzdelania. Ukazuje sa, že krajiny, z ktorých prichádzajú pracovníci z najnižších segmentov podľa foriem vzdelania (prvá skupina), majú aj menší podiel pracovníkov v segmentoch v druhej skupine. V grafe je vynechaná kategória “k“ – neurčené vzdelanie.

Graf č. 4



**Prameň:** vlastné spracovanie, dáta z ÚPSVR SR, 2018.

*Poznámka*

(1) Skratky a – j sú vysvetlené pod tabuľkou č. 2.

## 2. 2. Mobilita talentov navonok

Talentedí a tvoriví pracovníci nachádzajú uplatnenie v krajinách, v ktorých sú vytvorené priaznivé podmienky na ich seberealizáciu. Spoločný *Európsky výskumný priestor* podporuje cezhraničnú spoluprácu, v dôsledku čoho prebieha súťaž o získanie talentov. Mobilita slovenských občanov navonok je všeobecným a dlhodobo analyzovaným problémom. Postupne narastá počet občanov (vrátane talentov), ktorí sa rozhodli odísť zo SR študovať alebo pracovať do zahraničia, čo sťažuje možnosť udržať si talenty v SR. Z medzinárodného porovnania v rámci GTCI [6] vyplýva, že SR si nedokáže talenty udržať, ani získať. Podobne aj medzi manažermi v SR prevláda v tejto oblasti pesimizmus, keď pri otázke udržania si talentov až 52 % respondentov odpovedalo skôr nie a 24 % respondentov rozhodne nie [3]. O mobilite tvorivých pracovníkov navonok z oblasti výskumu a vývoja, osobitne mladých talentov, vypovedá aj prieskum realizovaný v roku 2014 [2]. O výskumnej práci v zahraničí uvažovalo v prieskume [2] 41,8 % respondentov (tab. č. 4).

Tab. č. 4

**O výskumnej práci v zahraničí uvažujem, lebo sú tam lepšie podmienky na výskum**

| Odpoď | Áno  | Áno (do 35 rokov) |
|-------|------|-------------------|
| Spolu | 41,8 | 57,8              |
| SAV   | 45,5 | 65,9              |
| VŠ    | 40,1 | 51,7              |

**Prameň:** prieskum publikovaný v [2].

O práci v zahraničí by výskumní pracovníci uvažovali aj z ďalších dôvodov, ako napríklad lepšie podmienky na uplatnenie výsledkov výskumu, príležitosť spolupracovať s významnými vedcami, lepšie ohodnotenie. V rovnakom prieskume o možnosti opustiť v budúcnosti zamestnanie vo výskume uvažovala viac ako polovica respondentov zo SAV (tab. č. 5).

Tab. č. 5

**Uvažujete o tom, že by ste v budúcnosti zmenili zamestnanie a odišli z oblasti výskumu?**

| Odpoď | Áno  | Áno (do 35 rokov) |
|-------|------|-------------------|
| SAV   | 55,0 | 78,7              |
| VŠ    | 51,6 | 74,1              |

**Prameň:** prieskum publikovaný v [2].

V pracovnom a spoločenskom prostredí talentov je mnoho problémov, avšak vďaka vysokému stupňu uspokojenia z tvorivej práce zostávajú mnohí pracovníci pracovať doma aj v menej atraktívnych podmienkach v porovnaní so zahraničím. Uspokojenie z práce či z prípadného objavu je veľmi dôležité pre veľkú väčšinu tvorivých pracovníkov výskumu a za veľmi dôležitú motiváciu ho považuje až 81 % výskumníkov zo SAV.

Sebarealizácia je u tvorivých pracovníkov prirodzenou túžbou objavovať a potrebou riešiť vedecký problém. Tvorivá práca má primárnu vnútornú motiváciu a sebarealizácia prináša uspokojenie z práce. Potreba sebarealizácie je najvyššie umiestnená v Maslowovej pyramíde potrieb. Tvoriví pracovníci a talenty sú bytostne spojení s touto potrebou a z toho dôvodu sú ochotní prehliadať nižší stupeň naplnenia iných potrieb v domácom prostredí. Situácia sa však môže zmeniť pomerne rýchlo s tým, ako sa vo vede a výskume začína presadzovať mladá generácia talentovaných výskumníkov (tab. č. 5).

V tvorivej praxi talentov vznikajú jedinečné nekodifikované znalosti. Oslabovaním kvalitatívnych kapacít ľudských zdrojov tým, že talenty odchádzajú na dlhodobé pobyty a neskôr sa nevracajú naspäť, vznikajú spoločnosti (a ekonomike) veľké straty, ktoré sú často nenahraditeľné [12]. Príčinou vonkajšej mobility kvalifikovaných a talentov je aj skutočnosť, že vysoký podiel z nich nenachádza primeranú kvalitu pracovných miest na domácom trhu práce a odchádza za prácou do zahraničia [3].



Veľkou výzvou pre SR v prostredí, v ktorom okolité krajiny poskytujú atraktívnejšie prostredie pre výskum a vývoj (konkurenčné Brno alebo Viedeň), je udržať pracovníkov v prostredí domáceho výskumu a vývoja. Udržať si výskumných pracovníkov na pracovisku sa najvypuklejšie prejavuje v SAV, kde až 57 % opýtaných vyjadrilo potrebu špeciálnej podpory. Na udržanie si mladých talentov po absolvovaní doktorandského štúdia SAV má zriadený *Podporný fond Štefana Schwarza*. Návrat výskumníkov do domáceho výskumu zo zahraničia podporuje program Štipendium SAV a mobilný program SASPRO. Návrat kvalifikovaných a talentov do SR podporuje aj projekt MŠVVŠ SR „Návrat domov“. Podľa medializovaných údajov sa do SR zatiaľ vrátilo 20 vedcov, z toho do SAV dvaja.

### 3. Hospodársko-politické implikácie súvisiace s mobilitou talentov

Podceňovanie skutočnosti, že ekonomika nie je schopná dlhodobo vytvárať zásobu spoločenského kapitálu získavaním, udržiavaním a rozvíjaním/kultivovaním talentov, sa v dlhodobom horizonte odráža nielen v nízkej mzdovej hladine v celej ekonomike, ale aj v relatívne nižšej mzdovej hladine v inovačne aj technologicky najvyspelejších segmentoch ekonomiky. Absencia talentov (najmä so schopnosťou tvorivej práce a s podnikateľskými vlohami) sa prejavuje v podpriemerných hodnotách počtu inovačne výkonných startupov na počet obyvateľov, malým počtom firmami typu gazela [pozri 27] a pod. Mobilita a jej dynamika v ekonomike majú kladný význam len za podmienky, že funguje model cirkulácie talentov a za predpokladu, že do krajiny prichádzajú (alebo sa do nej vracajú) tí najlepší. V kontexte SR je zjavné, že krajina priebežne disponuje kvalitnou základňou vysoko talentovaných, dynamických a tvorivých ľudí. Diskutovať sa dá o ich podiele v spoločnosti oproti iným najvyspelejším krajinám, ich množstvo je v našich podmienkach základnou výzvou. Absolútna veľkosť tejto skupiny je daná počtom obyvateľov a len v obmedzenej miere sa dá zvýšiť určitými stimulačnými opatreniami. Ani väčšia otvorenosť vysokých škôl pre stredoškolských absolventov nie je riešením, keďže sa takéto opatrenie môže prejavovať kontraproduktívne a viesť ku zhoršeniu kvality vysokoškolských absolventov v dôsledku nižších nárokov na nich.

Správa *Migrating to Opportunity* [37] odporúča také opatrenia v hospodárskej politike, ktoré by znížili prekážky mobility a boli prospešné vysielajúcim aj prijímajúcim krajinám. Patrí k nim poskytovanie informácií migrantom o možnostiach získať pracovné miesta, ponúkajúce migračne zameraných programov na zlepšenie zamestnaneckých skúseností v zahraničí a previazanie migračných prijímajúcich systémov s dopytom na pracovnom trhu. Správa tvrdí, že prijímajúce krajiny by mali formovať systémy mobility tak, aby reagovali na ich ekonomické potreby a boli konzistentné s domácou hospodárskou politikou. Vysielajúce krajiny by zase mali hľadať rovnováhu medzi ochranou pre migrujúcich pracovníkov a potrebami udržateľného ekonomického rastu.

Súčasným trendom najvyspelejších krajín je dosiahnuť vyššiu atraktivitu krajiny/miest na získavanie talentov a rozvíjať prioritné talentové programy. Bez investícií

do talentov, súvisiacich programov a infraštruktúry sa stráca atraktivita krajiny. Preto vlády používajú množstvo špecifických, ako aj všeobecných prístupov a programov na výchovu, získavanie a udržanie talentov.

## Záver

Zistenia výskumu poukazujú na dva závažné aspekty súčasného vývoja v oblasti mobility talentov v SR. Na základe analýzy vlastných prieskumov, ako aj štatistických dát môžeme konštatovať, že postavenie SR je v tomto smere neuspokojivé a na zlepšenie situácie je potrebné zmeniť koncepciu prístupu.

Výsledky analýzy potvrdili dlhodobou vykazované problémy súvisiace s odchodom mladých ľudí z krajiny a súčasne s otvaraním sa ekonomiky talentom zo zahraničia. Napriek tomu, že pre analýzu sme využili proxy, ktorý len s istými obmedzeniami zodpovedá kritériu „talentovanosti“, ukazuje sa, že situácia nie je pre SR priaznivá. Štruktúra občanov/pracovníkov v rámci mobility dovnútra nezodpovedá predpokladaným ambíciám krajiny stať sa technologicky vyspelou, inovačne zameranou znalostnou spoločnosťou. Nielenže mzdová hladina miezd v SR je komparatívne nízka, ale značná časť talentov nenachádza v SR kvalitné pracovné miesta a dostatočné motivačné prostredie. Oproti hospodársky vyspelejším krajinám je pridaná hodnota výroby pomerne nízka a znalostnú základňu prezentuje syntetická základňa. Rozvoj analytickej základne, založenej na základnom vedeckom výskume, nie je podporovaný dostatočnými zdrojmi a symbolická základňa, napriek tvorivému potenciálu, má zatiaľ slabé využitie a podporu.

Výskumné tímy sú zložené z ľudí so špeciálnymi schopnosťami, pri riešení projektov vznikajú jedinečné nekodifikované znalosti. Oslabovaním ľudských kapacít výskumu vznikajú veľké straty. Zistené výsledky umožňujú konštatovať, že slovenská ekonomika je z rôznych dôvodov neatraktívna pre nami sledovanú skupinu talentov, prípadne že slovenské inštitucionálne, administratívne a politické prostredie bráni príchodu vysokovzdelanej skupiny cudzincov. Kým príčina celkovo nízkych počtov cudzincov v Slovenskej republike sa dá pripísať charakteru prostredia, absencia vyššieho podielu cudzincov najvyššej vzdelanostnej kategórie na celkovom počte cudzincov pôsobiacich v SR skôr súvisí s menšou atraktivnosťou krajiny pre danú skupinu talentov. Celkový nízky počet cudzincov v kombinácii s nízkym podielom kategórie talentov nám dáva výslednú realitu, ktorou je nízky počet talentov zo zahraničia pôsobiacich u nás.

## Literatúra:

- [1] BAHNA, M. Slovenskí absolventi vysokoškolského štúdia v zahraničí: Únik mozgov, alebo otvárajúce sa mobilitné kanály na Slovensku? Bratislava: Sociologický ústav SAV, 2015. Pracovné texty 1/2015.
- [2] BRZICA, D. – KAČÍRKOVÁ, M. – KOŠTA, J. – VOKOUN, J. Motivácia aktérov pri smerovaní k znalostnej spoločnosti. Bratislava: VEDA, 2014, ISBN 978-80-224-1415-9.

- [3] BRZICA, D. – KAČÍRKOVÁ, M. – VOKOUN, J.: Vytváranie a zhodnocovanie potenciálu znalostnej spoločnosti. Bratislava: Ekonomický ústav SAV, 2017. ISBN 978-80-7144-283-7.
- [4] ES. SMERNICA RADY 2009/50/ES z 25. mája 2009 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania. Dostupné na: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014\\_2019/documents/libe/dv/3\\_oj20090618\\_blue\\_card\\_directive\\_/3\\_oj20090618\\_blue\\_card\\_directive\\_sk.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/libe/dv/3_oj20090618_blue_card_directive_/3_oj20090618_blue_card_directive_sk.pdf).
- [5] EÚ. Politické, ekonomické a sociálne súvislosti súčasnej migračnej krízy v Európe. Zborník z workshopu Ekonomickej univerzity v Bratislave, Fakulta medzinárodných vzťahov, 9. november 2016. Zostavovateľka zborníka Mgr. Eva Vlková, 2016. ISBN 978-80-225-4343-9.
- [6] INSEAD. The Global Talent Competitiveness Index 2018: Diversity for Competitiveness. Evans, P. – Lanvin, B. – ed. Fontainebleau. France, 2018. ISBN 979-10-95870-08-1. Dostupné na: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2018-report.pdf>.
- [7] FRKÁŇOVÁ, A. Stanovovanie nedostatku pracovných síl a potrieb pracovnej migrácie z tretích krajín v Slovenskej republike. Malá tematická štúdia Národného kontaktného bodu Európskej migračnej siete v Slovenskej republike. Národný kontaktný bod Európskej migračnej siete v Slovenskej republike, Bratislava: Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM), 2015.
- [8] GYARFÁŠOVÁ, O. a kol. Migranti na slovenskom trhu práce: Problémy a perspektívy. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2011. Edícia Pracovné zošity.
- [9] ÚPSVR. Štatistiky – Zamestnávanie cudzincov v Slovenskej republike, 2018. Dostupné na: [http://www.upsvr.gov.sk/statistiky/zamestnavanie-cudzincov-statistiky.html?page\\_id=10803](http://www.upsvr.gov.sk/statistiky/zamestnavanie-cudzincov-statistiky.html?page_id=10803)
- [10] NEJEDLÝ, T. Cudzincov možno vozia do fabriek na Slovensku aj ako vedcov či pedagógov. Trend 19. 01. 2018. Dostupné na: <https://www.etrend.sk/ekonomika/cudzincov-mozno-vozia-pre-fabriky-na-slovensku-aj-ako-vedcov-ci-pedagogov.html>.
- [11] BARUCH, Y. – BUDHWAR, P. S. – KHATRI, N. Brain Drain: Inclination to Stay Abroad After Studies. In: *Journal of World Business*. 42 (1), 2007, s. 99 – 112.
- [12] BRANDI, M. C. – CERBARA, L. Highly Skilled Migrants Inflows and Outflows in Italy, 2nd Conference of the EAPS Working Group on International Migration in Europe, New Trends. New Methods of Analysis. Rome, Italy 25-27 November 2004.
- [13] CARRINGTON, W. J. – DETRAGIACHE, E. How Big is The Brain Drain? Washington: International Monetary Fund, 1998. In: *Working Paper*, No. 98/102.
- [14] HUGO, G. Beyond Brain Drain: Mobility, Competitiveness and Scientific Excellence, International Mobility of the Highly Skilled: An Australian Perspective. University of New England, Center for Higher Education Management Policy, 2004.

- [15] IVATURI, V. – LANVIN, B. – MOHAN, H. Global Mobility of Talents: What Will Make People Move, Stay, or Leave in 2015 and Beyond? The Global Information Technology Report 2008 – 2009, Chapter 1.7, World Economic Forum, 2009, s. 81-94. Dostupné na: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.511.2225&rep=rep1&type=pdf>
- [16] INKSON, K. – CARR, S. – EDWARDS, M. – HOOKS, J. – JACKSON, D. – THORN, K. – ALLFREE, N. From Brain Drain to Talent Flow: Views of Kiwi Expatriates. *University of Auckland Business Review*, 2004, s. 29 – 39.
- [17] LOWELL, L. B. – FINDLAY, A. M. Migration of Highly Skilled Persons From Developing Countries: Impact and Policy Responses. (Synthesis Report.) Geneva: International Labour Office, 2001. Dostupné na: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_201706.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201706.pdf)
- [18] SELMER, J. – LAURING, J. Self-initiated Academic Expatriates: Inherent Demographics and Reasons to Expatriate. In: *European Management Review*, 7, 2010, s. 169 – 179.
- [19] BROOKS, R. Higher education mobilities: a cross-national European comparison. *Geoforum*, 93, 2018, s. 87–96.
- [20] MV SR. Migračná politika SR s výhľadom do roku 2020. Uznnesenie vlády SR č. 574 z 31. augusta 2011. Dostupné na: [https://www.emn.sk/phocadownload/documents/migracna\\_politika\\_sr\\_2020\\_sk.pdf](https://www.emn.sk/phocadownload/documents/migracna_politika_sr_2020_sk.pdf)
- [21] LIAKOPOULOS, A. – BARRY, L. – SCHWARTZ, J. The open talent economy - People and work in a borderless workplace. Deloitte Development LLC, 2013. Dostupné na: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/HumanCapital/dttl-hc-english-opentalenteconomy.pdf>
- [22] ÖZDEN, Ç – PHILLIPS, D. What really is Brain Drain? Location of Birth, Education, and Migration Dynamics of African Doctors. Knomad Working Paper No. 4. World Bank, 2015. Dostupné na: <https://www.knomad.org/sites/default/files/2017-05/Knomad%20Working%20Paper%204%20Brain%20Drain%20African%20Doctors.pdf>
- [23] STARK, O. – HELMENSTEIN, C. – PRSKAWETZ, A. A Brain Gain with a Brain Drain. *Economics letters*, 55 (2): 1997, s. 227-234.
- [24] MOUNTFORD, A. Can a Brain Drain Be Good for Growth in the Source Economy? In: *Journal of Development Economics*. Vol. 53, No. 2, 1997, s. 287 – 303.
- [25] EK. High-Level Expert Group on Improving Mobility of Researchers. Final Report. European Commission Directorate General Research, Brussels, 2001.
- [26] KERR, S. P. – KERR, W. – ÖZDEN, Ç. – PARSONS, Ch. High-skilled migration and agglomeration. Bank of Finland Research, Discussion Paper, No. 7, 2017. Dostupné na: [https://helda.helsinki.fi/bof/bitstream/handle/123456789/14565/BoF\\_DP\\_1707.pdf;jsessionid=1160AC75B1513F7CE84763FF5530B59F?sequence=1](https://helda.helsinki.fi/bof/bitstream/handle/123456789/14565/BoF_DP_1707.pdf;jsessionid=1160AC75B1513F7CE84763FF5530B59F?sequence=1)
- [27] BRZICA, D. Impact of agglomerations on business development: Are the-

- re chances for multiple gazelles? In Central European Conference in Finance and Economics (CEFE2017): September 20 – 21, 2017, Herľany, Slovak Republic [elektronický zdroj]. Košice: Technical University of Košice, 2017, s. 119 – 127. ISBN 978-80-553-2906-2. Dostupné na: <http://cefe.ekf.tuke.sk/CEFE2017.pdf>
- [28] FLORIDA, R. Cities and the Creative Class. *City and Community*, 2:1 March 2003.  
Dostupné na: <https://creativeclass.com/rfcgdb/articles/4%20Cities%20and%20the%20Creative%20Class.pdf>
- [29] JONS, H. Talent mobility and the shifting geographies of Latourian knowledge hubs, *Population, Space and Place*, DOI: 10.1002/psp.1878, 2014.
- [30] FUJIWARA, A. Researcher Mobility and Innovation: The Effect of Researcher Mobility on Organizational R&D Performance in the Emerging Nations' Companies. In: *Asian Culture and History*. Vol. 10, No. 2, 2018, pp. 36 – 44.
- [31] SOLIMANO, A. a kol. *The International Mobility of Talent: Types, Causes, and Development Impact*. Oxford University Press Inc., New York, 2008. ISBN 978-0-19-953260-5.
- [32] GOMEZ, C. *Transient Mobility and Middle Class Identity: Media and Migration in Australia and Singapore*. Palgrave Macmillan, Macmillan Publishers Ltd. Singapore, 2017. ISBN 978-981-10-1638-7
- [33] BALÁŽ, V. – LUBYOVÁ, M. Challenges of International Migration and Integration of Immigrants in Europe and Slovakia. V. Gajová (Ed.). Bratislava: Liberal Society Foundation, European Liberal Forum, 2012.
- [34] BØRING a kol. International mobility: Findings from a survey of researchers in the EU. *Science and Public Policy*, s. 1–16. doi:10.1093/scipol/scv006, 2015.
- [35] MPSVR SR. *Integračná politika SR*, 2014. Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/integracia-cudzincov/zameranie-integracnej-politiky-sr.html>
- [36] MPSVR SR. *Stratégia pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike. Strategické plánovanie, riadenie a regulovanie pracovnej mobility cudzincov na trh práce v slovenskej republike do roku 2020 s výhľadom do roku 2030*. 2018. Dostupné na: <https://www.rokovania.sk/File.aspx/Index/Mater-Dokum-222224>.
- [37] TESTAVERDE, M. – MOROZ, H. – HOLLWEG, C. H. – SCHMILLEN, A. *Migrating to Opportunity: Overcoming Barriers to Labor Mobility in Southeast Asia*. Washington, DC: World Bank. 2017. Dostupné na: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/28342>