



WORKING PAPERS

107

Daneš Brzica – Mária Kačírková

**MOBILITA
TALENTOVANÝCH PRACOVNÍKOV
V SLOVENSKEJ REPUBLIKE**

ISSN 1337-5598 (elektronická verzia)

Edícia WORKING PAPERS prináša priebežné, čiastkové výsledky výskumných prác pracovníkov alebo tímov EÚ SAV riešených v rámci výskumných projektov, ktoré môžu byť obsahom aj ďalších publikácií.

AUTORI

Ing. Daneš Brzica, PhD., Ekonomický ústav SAV

Ing. Mária Kačírková, Ekonomický ústav SAV

RECENZENTI

Ing. Tomáš Jeck, PhD.

Ing. Karol Morvay, PhD.

Práca je súčasťou projektu VEGA 2/0138/18 „Atraktivita krajiny a veľkých miest z hľadiska mobility talentov“.

ABSTRAKT

Mobilita talentovaných pracovníkov v Slovenskej republike

Súčasná mobilita ľudí je vyššia ako kedykoľvek predtým v novodobej histórii a naďalej prudko stúpa, čím sa stáva jednou z určujúcich globálnych otázok 21. storočia. Z dlhodobých pozorovaní poznáme, že medzinárodná mobilita nie je v rámci celého sveta rovnomerná, ale je formovaná geografickými, demografickými, politickými, náboženskými a inými faktormi. Charakter práce a poznania, ako aj forma súčasnej globálnej ekonomiky si vyžadujú istú mieru mobility, čo napomáha procesom učenia sa jednotlivých aktérov. Pracovný materiál sa zaoberá problematikou mobility talentovaných pracovníkov (talentov) v Slovenskej republike. Pozornosť venujeme nielen kvalitatívnym hľadiskám mobility, ale tiež analyzujeme jej kvantitatívne aspekty. Na rozdiel od minulosti sa ukazuje, že obojstranná mobilita môže mať dôležitý význam pre všetky zúčastnené krajiny. Na základe analýzy vlastných prieskumov ako aj štatistických dát možno konštatovať, že postavenie Slovenskej republiky je v tomto smere neuspokojivé a pre zlepšenie situácie je potrebné zmeniť koncepciu prístupu.

KLÚČOVÉ SLOVÁ: talenty, mobilita, mobilitné politiky, transfer poznatkov

ABSTRACT

Mobility of talented workers in the Slovak Republic

The current mobility of people is higher than ever before in modern history and continues to rise sharply, making it one of the defining global issues of the 21st century. From long-term observations, we know that international mobility is not uniform throughout the world, but is shaped by geographical, demographic, political, religious and other factors. The nature of work and knowledge as well as the form of the current global economy require a certain degree of mobility, which promotes the learning process of individual actors. The working 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. Based on the analysis of our own surveys as well as statistical data, it can be stated that the position of the Slovak Republic in this respect is unsatisfactory and in order to improve the situation it is necessary to change the concept of approach.

KEYWORDS: talents, mobility, mobility politics, knowledge society, knowledge transfer

JEL CLASSIFICATION: J24, J81, O15

Za obsah a jazykovú úroveň zodpovedajú autori.

Technické spracovanie: Mária Lacková

Ekonomický ústav SAV, Šancová 56, 811 05 Bratislava, www.ekonom.sav.sk

KONTAKT: danes.brzica@savba.sk; maria.kacirkova@savba.sk; tel.: 02/52 49 54 53, kl. 111

© Ekonomický ústav SAV, Bratislava 2020

O B S A H

ÚVOD.....	4
1. CHARAKTERISTIKA TALENTOV A MOBILITY	5
2. DOTERAJŠÍ VÝVOJ SITUÁCIE V MOBILITE TALENTOV VO SVETE A V SR.....	8
3. ANALÝZA SÚČASNEJ PODOBY PRÍSTUPU K MOBILITE A REÁLNE PROCESY MOBILITY V SR	10
3.1. Prístup k mobilite v podmienkach SR.....	10
3.2. Reálne procesy mobility v SR	12
3.3. Mobilita talentov dovnútra	14
3.4. Mobilita talentov navonok.....	16
4. VÝZVY SÚVISIACE S BUDÚCIMI PROCESMI MOBILITY A NÁMETY PRE HOSPODÁRSKU POLITIKU	20
ZÁVER	24
LITERATÚRA	25
PRÍLOHA 1 Zamestnávanie cudzincov 2004 – 2019 (distribúcia počtov troch skupín pracovníkov)...	28
PRÍLOHA 2 Cudzinci v SR podľa vzdelanostnej štruktúry k 31. 12. 2019	29
PRÍLOHA 3 Mobilitné stratégie uplatňované vybranými európskymi krajinami v strednom období rozvoja znalostnej spoločnosti	30
PRÍLOHA 4 Mobilitné stratégie uplatňované vybranými mimoeurópskymi krajinami v strednom období rozvoja znalostnej spoločnosti	31
PRÍLOHA 5 Zmeny v zručnostiach a v účasti v globálnych hodnotových reťazcoch (2000 – 2011)	32
PRÍLOHA 6 Porovnanie situácie medzi SR a priemerom za OECD v oblasti profesijného rozvoja učiteľov	33
PRÍLOHA 7 Porovnanie situácie SR s vybranými krajinami v oblasti zdatnosti študentov vo vede ...	34

Úvod

Mobilita talentovaných pracovníkov 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 experti z rôznych oblastí. Medzi ich charakteristiky patria také atribúty, ktoré už v minulosti pripísal pojmu „kreatívna trieda“ Richard Florida. Zahrňajú kreativitu, flexibilitu, dynamiku, otvorenosť novým veciam a objavujúcim sa výzvam. Sú protikladom skupine pracovníkov vykonávajúcim 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 pre ďalšie posilňovanie kategórie talentovaných pracovníkov a podnikateľov. Ich tvorivé príspevky k činnosti firiem, výskumných centier a ďalších aktérov napomáhajú 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 (EÚ). Pre ilustráciu uvádza mobilné stratégie uplatňované vybranými európskymi i mimoeurópskymi krajinami, prezentuje stratégiu pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike (SR), porovnanie SR s priemerom OECD, resp. vybranými krajinami v zmenách zručností, v profesijnom rozvoji učiteľov a v zdatnosti študentov vo vede.

1. CHARAKTERISTIKA TALENTOV A MOBILITY

Kategórie talentov a mobility možno charakterizovať rozdielnym spôsobom. Rôzni autori vychádzajú z odlišných predpokladov a teoretických východísk a tie umožňujú rozmanité interpretácie ako z hľadiska významu, tak aj z hľadiska potenciálnej dynamiky ich budúceho vývoja. Významným faktorom pri hodnotení uvedených kategórií je tiež prístup medzinárodných organizácií zaoberajúcich sa vzdelávaním, mobilitou, ale tiež hospodárskym rastom a rozvojom. Je zjavné, že doterajší vývoj naznačil, že čisto ekonomické aspekty mobility majú v hospodárskej politike len čiastkový význam. Dôvodom je istá neurčitosť hraníc medzi mobilitou a migráciou a spoločenský postoj, ktorý citlivo reaguje na niektoré súvislosti spojené s narastajúcou intenzitou migračných tokov v niektorých oblastiach sveta a tiež v niektorých krajinách Európskej únie.

O teoretických východiskách problematiky mobility talentov existuje množstvo prác, ktoré súvisia s obdobím 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 analýzy, argumenty a jej hodnotenia sú skôr vyváženejšie. Berú do úvahy nielen negatíva spojené s dočasným alebo dlhodobým odlevom pracovníkov (v našom prípade talentov) z krajiny, ale tiež pozitíva súvisiace s globálnym pohybom talentov, rozširujúci ich počet v konkrétnych lokalitách existujúcich externalít. Niektorí autori (Brooks, 2018; Stark – Helmenstein – Prskawetz, 1997; Mountford, 1997) 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. Bahna, 2015; ES, 2009; Vlková, ed., 2016; Evans – Lanvin, ed., 2018; Nejedlý, 2018; Baláž – Lubyová, 2012). Vychádzajúc z prác (Baláž – Lubyová, 2012; Solimano a kol., 2008; EK, 2001; a Liakopoulos a kol., 2013) 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 nasledujúca tabuľka (tab. 1).

T a b u ľ k a 1

Selektívny prehľad literatúry a výsledkov k problematike mobility a významu talentov

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

Poznámka:

* Typ výskumu rozlišujeme ako kvalitatívny, kvantitatívny alebo kombinovaný; u kvantitatívneho typu 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.

Prameň: vlastné spracovanie autorov (2019).

Doterajšie výsledky výskumu vo svete potvrdzujú, že v priebehu rozličných období sa mení dynamika tokov prílevu a odlevu talentov v rôznych krajinách. Zodpovedá to obvykle pozorovateľným zmenám v histórii jednotlivých krajín, meniacim sa domácim podmienkam a tiež rastúcej alebo klesajúcej atraktivite iných krajín pre vzdelávanie a prácu (Brzica a kol., 2014a; Brzica a kol., 2017a; Gyarfášová a kol., 2011; Baruch a kol., 2007). Z prác analyzujúcich situáciu v Slovenskej republike (napr. Brzica a kol. 2014a; 2017a) vyplýva, že mzdová hladina je komparatívne nízka, pridaná hodnota produkcie je v porovnaní s najvyspelejšími krajinami 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 (Gomez, 2017).

Podľa autorov V. Ivaturi, B. Lanvin a H. Mohan (2009) 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;
- čoraz významnejšou úlohou vlád.

Solimano a kol. (2008) identifikovali na základe vlastného výskumu a literatúry niekoľko faktorov, ktoré ovplyvňujú mobilitu rôznych typov talentov. Tieto faktory sa dajú zhrnúť nasledovne:

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

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. (2013) 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 u mobility dovnútra).

2. DOTERAJŠÍ VÝVOJ SITUÁCIE V MOBILITE TALENTOV VO SVETE A V SR

Svetový vývoj v mobilite talentov sa orientuje na vytvorenie zodpovedajúcich podmienok pre talentovaných ľudí v konkrétnej krajine, regióne alebo lokalite (zväčša v hlavných alebo veľkých mestách prípadne v iných významných centrách výroby, vzdelávania, vedy a výskumu (VaV). Intenzívne posilňovanie výskumného priestoru, intenzifikácia výskumnej základne a čoraz vyššia špecializácia vyžaduje nielen outsourcing výrobných a výskumných aktivít, ale tiež podporu inovatívnych alebo vysokošpecializovaných talentov. Pretože uspieť v európskom výskume znamená skoncentrovať nadkritickú masu personálnych i finančných zdrojov, spájať pracovníkov špecializovaných pracovísk rôznych krajín a zamerať sa na interdisciplinaritu (Brzica a kol., 2014a). Talenty je potrebné nielen vychovávať, ale tiež získavať vo svete, kultivovať ich a dočasne odchádzajúcim ponúknuť atraktívne podmienky pre návrat.

Politiky OECD sa vyznačujú širokou škálou možností prístupu krajín Európskej únie k mobilite vysokokvalifikovaných pracovníkov a ich intenzita je diferencovaná. V kontexte s udrzaním a získaním talentov väčšina krajín považuje pracovnú mobilitu za dôležitú a vytvára politiky na jej podporu. Podpora môže mať rôzne formy, ako napríklad ekonomické stimuly na povzbudenie prílevu kvalifikovaných pracovníkov, pomoc pri uznávaní zahraničných kvalifikácií, sociálna a kultúrna podpora a pod. Niektoré krajiny sa sústreďujú iba na mechanizmus podpornej politiky, iné ponúkajú „niečo pre každého“ (OECD, 2008a). V niektorých krajinách sú prístupy mobility politiky súčasťou explicitnej stratégie mobility, čo sa môže následne prejaviť v riziku nesúladi politik týkajúcich sa prílevu, odlevu a diaspóry kvalifikovaných a talentovaných pracovníkov. V optimálnom prípade by mali byť politiky mobility súčasťou širšej stratégie mobility, ktorá podporuje ekonomické a sociálne ciele krajiny a vymedzuje dôvody pre intervencie. Vo všeobecnosti je väčšia podpora smerovaná k prílevu vysokokvalifikovaných ľudských zdrojov ako k ich odlevu napriek argumentom o výhodách cirkulácie mozgov. Zdá sa, že národné politiky sa zvyčajne zameriavajú na rovnakú skupinu populácie, s malou mierou orientácie na národné vedecké a technologické záujmy. Vo väčšine prípadov národné politiky neustanovujú obmedzenia pre krajinu pôvodu (vnútorná mobilita) alebo pre miesto určenia, cieľovú krajinu (zahraničná mobilita). Teoreticky tak mobility politiky majú často globálny rozmer. V prílohe 3 a 4 sú uvedené mobility politiky vybraných európskych a mimoeurópskych krajín. Talentovaní ľudia však predstavujú rôzne profesijné kategórie, ktoré majú rozličné preferencie najmä pokiaľ ide o mestské prostredie, v ktorom chcú žiť (Markusen, 2006). Tieto okolnosti v niektorých prípadoch sťažujú možnosť plošných prístupov pri realizácii politik a programov zameraných na zlepšenie atraktivity lokalít pre talentovaných ľudí.

Najvyspelejšie krajiny si uvedomujú, že získavanie a účasť v medzinárodných projektoch vyžaduje disponovať značným počtom talentov, ktorí potom pôsobia v domácich a medzinárodných výskumných tímoch a rozvíjajú siete popredných pracovísk unikátnej medzinárodnej alebo národnej úrovne. Získanie talentov vyžaduje ponúknuť dobré podmienky pre ich rozvoj. Jedným z prostriedkov ako dosiahnuť tento cieľ, je vybudovanie modernej výskumnej infraštruktúry, umožňujúcej využívať špičkové technológie a formovať lepšie podmienky pre výskum a inovácie. V Slovenskej republike sa v nedávnej minulosti realizoval extenzívny rozvoj výskumu a vývoja, čo sa prejavilo vo veľkej fragmentácii vedeckovýskumnej základne, pričom stav infraštruktúry slovenského výskumu (s výnimkou obmedzeného počtu výskumných pracovísk) nezodpovedal požiadavkám efektívneho zapojenia slovenských výskumných pracovísk do špičkových infraštruktúr pripravovaných v rámci Európskeho výskumného priestoru (Kačírková, 2016). Preukázal to aj prieskum medzi výskumnými pracovníkmi, realizovaný Ekonomickým ústavom SAV (Brzica a kol., 2014b), zameraný na zhodnotenie motivačného prostredia pracovníkov výskumu. Na otázku k adekvátnej výskumnej infraštruktúre pre svoj výskum až 66,7 % respondentov uviedlo, že je skôr nedostačujúca (respondenti z vysokých škôl uviedli 68,4 % a zo SAV 63,7 %). Významné pozitívne zmeny v tejto oblasti nastali v nasledujúcich rokoch, kedy investície z OP VaV do výskumnej infraštruktúry umožnili vyprofilovať v SR ekosystém kvalitnej výskumnej infraštruktúry (Brzica a kol., 2017a). Výstavba univerzitných vedeckých parkov a výskumných centier podporila komplexnosť v systéme znalostného trojuholníka a umožnila koncentráciu kritického množstva kapacít a zdrojov. Vďaka medzinárodným finančným prostriedkom bolo možné centrú výskumu a vývoja vybudovať, avšak kľúčovou úlohou zostáva zabezpečenie dlhodobého rámca ich financovania, efektívne zaistenie ich udržateľnosti nielen finančnej, ale aj v kvalite talentov (udržať si domáce talenty a pritiahnúť talenty zo zahraničia) (Kačírková, 2016).

Mobilitné politiky v Slovenskej republike sú v prvom rade zamerané na riešenie nedostatku pracovnej sily, hoci kladú verbálny dôraz na získavanie vysokokvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín – vedeckých a výskumných pracovníkov. K tomuto cieľu bola vypracovaná „*Stratégia pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike*“ do roku 2020 s výhľadom do roku 2030, ktorá vychádza z dokumentu „*Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2020*“.

3. ANALÝZA SÚČASNEJ PODOBY PRÍSTUPU K MOBILITE A REÁLNE PROCESY MOBILITY V SR

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 prehľbuje v závislosti od dynamiky rozvoja konkrétnych odvetví a miery internacionalizácie firiem v nich pôsobiach.

V tejto časti príspevku sa budeme zaoberať prístupom k mobilite pracovníkov v SR a dvomi podoblast'ami mobility talentov. Prvou podoblast'ou je *mobilita dovnútra* (časť 3.3.) a druhou *mobilita navonok* (časť 3.4.). Analýza dát z ÚPSVR SR (Štatistiky – Zamestnávanie cudzincov na území Slovenskej republiky) prináša výsledky, ktoré sa týkajú hlavne mobility cudzincov do SR (mobilita dovnútra) a len čiastočne hodnotí situáciu občanov SR odchádzajúcich do zahraničia (mobilita navonok). Pre rozvoj ekonomiky sú dôležité obidva typy mobility. Kým mobilita navonok umožňuje talentom získavať 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 (Liakopoulos – Barry – Schwartz, 2013). Mobilita navonok však prináša isté riziká – časť mladých ľudí odchádzajúcich do zahraničia študovať alebo získavať praktické skúsenosti, zostáva v cudzine dlhší čas ako predpokladali, alebo sa už do domovskej krajiny nevráti.

3.1. Prístup k mobilite v podmienkach SR

Všeobecný prístup k mobilite je na rozdiel od prístupu k priamym zahraničným investíciám v SR pomerne rezervovaný. Podobne ako aj v iných krajinách strednej a východnej Európy tento prístup vychádza z celkovej klímy v spoločnosti, ktorá si spája mobilitu s migráciou. Treba však poukázať aj na nový trend, ktorý znamená posilňovanie snáh o získavanie vysokokvalifikovaných ľudí do domácej ekonomiky paralelne s trendom odmietania podpory neriadenej migrácie.

Mobilita v Slovenskej republike prebieha v rámci legislatívne vymedzených pravidiel na národnej úrovni, ale tiež na základe medzinárodných dohôd a bilaterálnych záväzkov. Mobilitu umožňuje Zákon č. 404/2011 Z. z. – Zákon o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (platný od 22. 11. 2011). Tento zákon upravuje podmienky vstupu cudzincov na územie Slovenskej republiky a podmienky vycestovania cudzincov z územia Slovenskej republiky, ktoré nie sú upravené v osobitnom predpise alebo medzinárodnej zmluve, ktorou je Slovenská republika viazaná, podmienky pobytu, vydávanie dokladov pre cudzincov,

evidenciu osôb a kontrolu pobytu a ďalšie aktivity súvisiace s mobilitou. Zákon rozlišuje niekoľko foriem mobility – pobytu štátneho príslušníka tretej krajiny – na územie SR: a) prechodný pobyt (viazaný na jeden účel), b) dlhodobý pobyt, ktorý sa udeľuje na päť rokov alebo na neobmedzený čas a c) tolerovaný pobyt. Prechodný pobyt štátnemu príslušníkovi tretej krajiny môže byť udelený na rôzne účely: na účel podnikania, zamestnania, štúdia, osobitnej činnosti (lektorská, umelecká, športová, dobrovoľnícka a pod.), výskumu a vývoja, zlúčenia rodiny, na účel plnenia služobných povinností civilnými zložkami ozbrojených síl, občanovi, ktorý má priznané postavenie Slováka žijúceho v zahraničí a ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v inom členskom štáte. Prechodným pobytom je aj pobyt na základe modrej karty Európskej únie¹ vydanéj podľa tohto zákona. Zákon upravuje taktiež právo na pobyt na území SR pre občana Európskej únie a jeho rodinného príslušníka, ktorý ho sprevádza alebo sa k nemu pripája (je pobytom trvalým).

Uvedené regulácie pre mobilitu sú pre hostiteľské subjekty dôležité, avšak zo strany príjemcov talentov bývajú opatrenia často kritizované z dôvodov ich prílišnej fragmentácie, krátkodobého charakteru podpory a nepredvídateľnosti niektorých opatrení. Uvedené dôvody môžu prispievať k nízkej motivácii talentov prichádzať do našej ekonomiky. Vzhľadom k nízkej miere úspešnosti výskumných a vývojových organizácií pri získavaní talentov z domova i zo zahraničia, možno predpokladať *ceteris paribus* značný problém pri udržiavaní a rozvíjaní konkurenčnej schopnosti všetkých relevantných aktérov a neistotu v budúcnosti.

Závislosť mobility na sprísnenej regulácii zo strany štátu v prípade nízkych kvót, resp. iných obmedzení a limitov môže spôsobiť značný problém.

Nové poznatky a technológie, ktoré vznikajú v prostredí univerzít a akademického výskumu, sú dôsledkom kooperačnej činnosti mnohých rôzne špecializovaných talentov. Pokrok v zlepšovaní výsledkoch zo zložitého procesu tvorby a realizácie nových poznatkov a inovácií vyžaduje technické, organizačné, systémové, legislatívne a ďalšie opatrenia. V slovenskej ekonomike chýba pri hostiteľských subjektoch (univerzity, vedecké centrá, mestá) ucelený systém podpory mobility a systém získavania, podpory a rozvíjania talentov, hoci takéto systémy sú už dávnejšie v krajinách OECD veľmi osvedčenou súčasťou všetkých významnejších hostiteľských subjektov. Sú základom rozbehnutia efektívnej spolupráce medzi domácou a zahraničnou akademickou sférou.

Za jednu z hlavných príčin úspechu najvyspelejších krajín v oblasti vedy a výskumu sa považuje práca s talentami v rôznych segmentoch (napr. výchova, získavanie, rozvíjanie, udržiavanie). Z prieskumu Ekonomického ústavu SAV (Brzica a kol., 2017b) vyplynulo, že v Slovenskej republike je práca s talentami nedostatočná (44,7 %), resp. priemerná (48,9 %).

¹ Modrá karta oprávňuje štátneho príslušníka tretej krajiny vstúpiť, zdržiavať sa, pracovať na území SR, vycestovať z územia SR a opätovne vstúpiť na územie SR v čase, na aký mu bola policajným útvárom vydaná. Modrú kartu na účel vysokokvalifikovaného zamestnania udelí policajný útvar (ak nie sú dôvody na zamietnutie žiadosti) štátnemu príslušníkovi tretej krajiny na štyri roky alebo ak je obdobie trvania pracovného pomeru kratšie ako štyri roky. Vysokokvalifikované zamestnanie je zamestnanie, na ktorého výkon sa vyžaduje vyššia odborná kvalifikácia, ktorou sa rozumie kvalifikácia preukázaná dokladom o vysokoškolskom vzdelaní.

Za dostatočnú ju označilo iba 2,1 % respondentov. Podobne aj systém pre získavanie mladých vedcov zo SR i vedcov zo zahraničia pre prácu vo výskume vyhodnotili respondenti ako nedostatočný. V prípade získania mladých vedcov zo SR respondenti uviedli systém ako nedostatočný v 84 % (dostatočný 10,6 %) a zo zahraničia ako nedostatočný v 80,6 % (dostatočný 7,5 %).

3.2. Reálne procesy mobility v SR

Prístup k riadeniu a rozvoju ľudských zdrojov v systéme výskumu a vývoja v nedávnej minulosti v SR možno hodnotiť ako nesystematický. Značné rezervy sú v oblasti kariérnej štruktúry výskumníkov, ktorú charakterizuje deformované vekové zloženie, vysoký vek vedcov na najvyšších pozíciách, nižšie zastúpenie žien, nízka mobilita výskumníkov a pomerne nízke odmeňovanie mladých vedcov v porovnaní s priemernou mzdou v národnom hospodárstve (Kačírková, 2016). Všetky tieto aspekty vrátane nedostatkov na štrukturálnej úrovni, náročného charakteru akademickej kariéry a vnímania vedcov spoločnosťou, majú vplyv na jej nízku atraktivitu, čo potvrdil prieskum medzi výskumnými pracovníkmi (Brzica a kol., 2017b). Na otázku o atraktivnosti zamestnania vo výskume sa respondenti vyjadrili, že je priemerná (64,9 %), žiadna (28,7 %), za vysokú ju označilo iba 4,3 % respondentov.

Úspešnosť procesov mobility súvisí okrem iného tiež s kvalitou riadenia rozvoja talentov v krajine všeobecne ako aj u jednotlivých hostiteľských subjektov (mestá, univerzity a i.). Odlíšnosti v prístupoch a atraktivite v oblasti rozvoja talentov prinášajú v konečnom dôsledku tiež výrazné rozdiely v úspešnosti hostiteľských subjektov. V niektorých krajinách (napr. Dánsko, Švédsko, Singapur, USA) je už vytvorený sofistikovaný systém rozvoja talentov, u nás sa s týmto systémom ešte nezačalo. Niektoré výskumné pracoviská preberajú systém rozvoja talentov svojich pôvodných inštitúcií, tento model však nemusí byť vhodný vzhľadom k výzvam, ktorým budú centrá VaV čeliť do budúcnosti. Pre zvýšenie a podporu internacionalizácie centier, je nevyhnutná jednak ich orientácia na prilákanie zahraničných talentov a návrat domácich výskumníkov pracujúcich v zahraničí,² ale dôležité je aj organizovanie medzinárodných vedeckých seminárov vedených zahraničnými špičkovými odborníkmi, čo okrem iného umožňuje nadväzovanie kontaktov a je kľúčové pre rozvoj obojsmernej zahraničnej mobility. Všeobecne vedecko-výskumné centrá čelia problémom spojeným s prilákaním a udržaním zahraničných talentov, čo súvisí hlavne so mzdovými nákladmi kvalitných vedcov zo zahraničia (predovšetkým zo západnej Európy a z USA). Príklady dobrej praxe môžu ilustrovať tie výskumné pracoviská, ktoré podporovali svojich zamestnancov v štúdiu či práci v podobných pracoviskách v zahraničí. V týchto prípadoch je evidentné, že skúsenosti získané

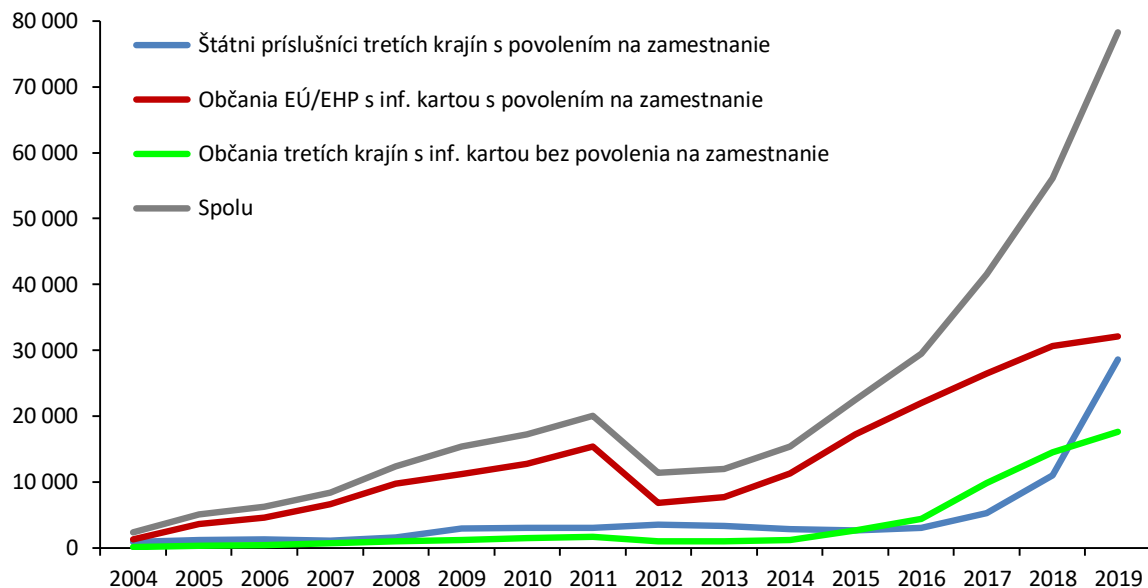
² Program „Návrat domov“ mal motivovať návrat do SR sumou 10 000 EUR mladých ľudí, ktorí vyštudovali prestížnu univerzitu, majú menej ako 30 rokov a nepodnikali v SR a sumou 50 000 EUR Slovákov pracujúcich na vedúcej pozícii v zahraničí viac ako 10 rokov. Na grantový program v gescii MŠVVŠ SR a MF SR na obdobie rokov 2015 až 2018 bol ročne vyčlenený jeden milión EUR.

mobilitou sú veľkým prínosom nielen pre talenty, ale i pre výskumné pracovisko samotné. Výskumná inštitúcia takto získa nielen kvalitnejšieho zamestnanca, ale posilní sa tým inštitucionálna väzba na zahraničného partnera.

Od vstupu Slovenskej republiky do Európskej únie do súčasnosti rástol každým rokom prílev cudzincov na pracovnom trhu veľmi dynamicky. Z celkového počtu 2 314 cudzincov v máji v roku 2004 vzrástol ich počet k 31. decembru 2019 na 78 298 osôb. Dynamiku tohto vývoja názorne ukazuje graf 1, ktorý zároveň dokumentuje, že ani ekonomická kríza v roku 2009 zásadnejšie neovplyvnila prílev cudzincov do SR, iba mierne spomalila medziročný nárast.

G r a f 1

Zamestnávanie cudzincov v SR v rokoch 2004 – 2019



Prameň: vlastné spracovanie, dáta z ÚPSVR SR (2019).

Graf 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 v roku 2019 bola 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 tab. 3).

Cudzinci prichádzajú na slovenský pracovný trh z rôznych krajín sveta. Vylúčiac nízke počty cudzincov z krajín bližšie neurčených a nešpecifikovaných, aspoň jedného občana malo na slovenskom trhu práce v roku 2019 až 142 krajín. Okrem najbližších susedov SR (Česká

republika, Maďarsko a Poľsko) je z krajín Európskej únie 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 (EHP), ktoré sa na celkovom počte pracujúcich cudzincov podieľali 98 %.

Celkové počty pracujúcich cudzincov v Slovenskej republike nie sú v porovnaní s inými krajinami Európskej únie alebo s mnohými krajinami sveta vysoké. Hoci kontinuálne rastú, podiel cudzincov na celkovom ekonomicky aktívnom obyvateľstve SR tvorí 1,8 %. Do SR prichádzajú v prevažnej časti pracovať muži, ktorí z celkového počtu cudzincov tvoria 80 %.

3.3. Mobilita talentov dovnútra

Pri segmentácii zdrojových krajín, z ktorých prichádzajú pracovníci do Slovenskej republiky, je vidieť značnú nevyváženosť, a to tak z hľadiska kvalifikácie, ako aj z hľadiska teritoriality. Už na začiatku 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 k nami definovanej kategórii talentov), najmä z nových členských krajín EÚ. Na rozdiel od západných krajín má SR dve špecifiká, ktoré sú však tiež 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 potrebuje v súčasnosti rozvíjať všetky tri znalostné základne (analytickú, syntetickú a symbolickú) (Brzica a kol., 2017a). 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.³

Počet subjektov mobility podľa vzdelanostnej štruktúry cudzincov uvádza tabuľka 2, ktorá dokumentuje, že do krajiny prichádza málo pracovníkov kategórie talentov (kategória „j“). Práve talenty môžu postupne utvárať nový ekosystém, radikálne zlepšovať parametre školstva, vedy a výskumu a zvyšovať tak atraktivnosť krajiny.

³ V tejto štúdii 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 ekonomickú prácu, ponechávame túto záležitosť na hodnotenie a analýzu iných.

T a b u ľ k a 2

Cudzí štátni príslušníci v SR podľa vzdelanostnej štruktúry (31. 12. 2019)

Katégoria	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	Spolu
A	11	1 362	587	12 167	5 232	2 129	298	2 398	4 111	34	249	28 578
B	189	3 104	2 540	8 232	5 593	2 686	208	1 235	5 223	290	2 814	32 114
C	60	2 537	688	3 555	4 237	1 573	224	1 013	2 336	105	1 278	17 606
Spolu	260	7 003	3 815	23 954	15 062	6 388	730	4 646	11 670	429	4 341	78 298
%	0,3	8,9	4,9	30,6	19,2	8,2	0,9	5,9	14,9	0,5	5,5	100,0

Poznámka:

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 = 78 298, údaj je k 31. 12. 2019).

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.

Prameň: vlastné spracovanie, dáta z ÚPSVR SR (2019).

Do krajiny prichádzajú pracovníci s nižším stupňom vzdelania a ich počty v kategóriách po hranicu vyššieho odborného vzdelania tvoria až 72,1 %. Cudzí vysokoškolsky vzdelaní pracovníci sa podieľajú iba jednou pätinou. Z tabuľky 2 je zrejmé, že nami sledovaná najdôležitejšia kategória zahraničných „talentovaných“ pracovníkov („j“) predstavuje jeden z najnižších podielov (len 0,5 %) z celého segmentu cudzincov pôsobiach u nás. Znamená to, že (a) naša krajina je z rôznych dôvodov menej atraktívna pre nami sledovanú skupinu talentov, prípadne, (b) 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 pôsobiach 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 pôsobiach u nás.

Profesijná štruktúra cudzincov naznačuje, s akým povoláním v prevažnej miere prichádzajú cudzí pracovníci na slovenský trh práce. Sú to z väčšej časti profesie chýbajúce hlavne v automobilovom priemysle ako sú operátori a montéri strojov, špecialisti, technici a pomocní pracovníci, ktorí tvoria 82,1 % zamestnávaných cudzích štátnych príslušníkov.

Pri existujúcej štruktúre slovenskej ekonomickej základne a mzdovej hladine nie je prekvapujúce, že ekonomika vytvára dopyt najmä po pracovníkoch bez kvalifikácie a s nižšou kvalifikáciou (tab. 3).

T a b u ľ k a 3

Cudzí štátni príslušníci v SR podľa profesijnej štruktúry (31. 12. 2019)

Kategória	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Spolu
A	0	478	1 437	501	668	1 690	200	4 319	1 6238	3 044	3	28 578
B	0	2 035	3 742	2 245	2 151	2 272	105	4 466	9 685	4 302	1 111	32 114
C	0	375	1 626	837	933	1 701	87	2 027	5 402	4 372	246	17 606
Spolu	0	2 888	6 805	3 583	3 752	5 663	392	1 0812	3 1325	1 1718	1 360	78 298
%	0,0	3,7	8,7	4,6	4,8	7,2	0,5	13,8	40,0	15,0	1,7	100,0

Poznámka:

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 = 78 298, údaj je k 31. 12. 2019).

Skratky: 0 – príslušníci ozbrojených síl; 1 – zákonodarcovia, riadiaci pracovníci; 2 – špecialisti; 3 – technici a odborní pracovníci; 4 – administratívni pracovníci; 5 – pracovníci v službách a obchode; 6 – kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve; 7 – kvalifikovaní pracovníci a remeselníci; 8 – operátori a montéri strojov a zariadení; 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci; 10 – neurčené.

Prameň: vlastné spracovanie, dáta z ÚPSVR SR (2019).

Prezentované údaje zamestnávania cudzích štátnych príslušníkov sa viažu na mobilitu II, teda na získanie zahraničných pracovníkov a riešenie nedostatku pracovnej sily. V súvislosti s pandemiou COVID-19, ktorá prináša celosvetovú ekonomickú krízu, bude potrebné prehodnotiť stratégiu pracovnej mobility jednak v súvislosti s oslabením výkonnosti ekonomických aktivít a zamestnávaním cudzincov, ako aj v súvislosti s návratom Slovákov domov a potrebou ich zamestnať. Podľa štatistických údajov do vypuknutia pandémie v zahraničí pôsobilo okolo 300 000 Slovákov, ktorí sa postupne vracajú do krajiny. Akú časť z nich predstavujú kvalifikovaní a talentovaní ľudia, nie je možné relevantne odhadnúť. V každom prípade bude potrebné ponúknuť vracajúcim sa ľuďom adekvátne pracovné miesta.

3.4. Mobilita talentov navonok

Talentovaní a tvoriví pracovníci nachádzajú uplatnenie v krajinách, v ktorých sú vytvorené priaznivé podmienky pre ich sebarealizáciu. Spoločný Európsky výskumný priestor podporuje cezhraničnú spoluprácu, čím 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 Slovenskej republiky študovať alebo pracovať do zahraničia, čo sťažuje možnosť udržať si talenty v SR. Z medzinárodného porovnania v rámci GTCI (*Global Talent Competitiveness Index*) (Lanvin – Evans, 2017) vyplýva, že Slovenská republika si nedokáže talenty udržať, ani získať. Podobne aj medzi manažermi v SR prevláda v tejto oblasti pesimizmus (tab. 6). O mobilite tvorivých pracovníkov navonok z oblasti výskumu a vývoja, zvlášť mladých talentov, vypovedá aj prieskum

realizovaný v roku 2014 (Brzica a kol., 2014b). O výskumnej práci v zahraničí podľa prieskumu uvažovalo 41,8 % respondentov (tab. 4).

T a b u ľ k a 4

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

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

Prameň: Brzica a kol. (2014b).

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 pracovné ohodnotenie. V rovnakom prieskume o možnosti opustiť v budúcnosti zamestnanie vo výskume uvažovala viac ako polovica respondentov zo SAV (tab. 5).

T a b u ľ k a 5

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

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

Prameň: Brzica a kol. (2014b).

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.

Seberealizácia je u tvorivých pracovníkov prirodzenou túžbou objavovať a potrebou riešiť vedecký problém. Tvorivá práca má primárnu vnútornú motiváciu a seberealizácia prináša uspokojenie z práce. Potreba seberealizácie je najvyššie umiestnená v Maslowovej pyramíde potrieb. Tvoriví ľudia a talenty sú bytostne spojení s touto potrebou a z tohto 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. 5).

Pri tvorivej práci 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) významné straty, ktoré sú

často nenahraditeľné. 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 (Brzica a kol., 2017a).

Veľkou výzvou pre Slovenskú republiku 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 SAV⁴, kde až 57 % opýtaných vyjadrilo potrebu špeciálnej podpory (Brzica a kol. 2017b).

Vysokokvalifikovaných pracovníkov a talenty si dokáže udržať len taká krajina, v ktorej sú pre nich vytvorené vyhovujúce podmienky. V globálnej konkurencii je problematické udržať talenty v menej inovatívnych krajinách. V prípade, že odchod talentovaných ľudí vysoko prevažuje nad ich návratom, alebo nad príchodom talentovaných imigrantov, dochádza k úniku mozgov a takáto krajina stráca body v globálnej konkurencii. Schopnosť udržať si talenty v SR experti v prieskume hodnotili prevažne kriticky – až 76 % odpovedí v možnosti udržať talenty v SR bolo negatívnych (tab. 6).

T a b u ľ k a 6

Myslíte si, že Slovenská republika si dokáže udržať talenty?

Odpoveď	%
Rozhodne áno	2
Skôr áno	15
Skôr nie	52
Rozhodne nie	24
Neviem/nevyjadrujem sa/iné	7

Poznámka: Počet respondentov 113, prevažne manažéri firiem.

Prameň: TREND Barometer (2016).

Migrácia, resp. mobilita je ovplyvňovaná atraktívnosťou krajiny a sídla (dostupnosť a kvalita v oblasti vzdelávania, pracovných miest, kultúry, športu, bezpečnosti a životného prostredia) (Vokoun, 2019). Pri rozhodovaní sa talentov, ktorú krajinu si vybrať pre štúdium či zamestnanie, atraktivita miesta zohráva významnú úlohu. Príťažlivosť miesta vytvárajú rôzne prvky, ktoré ľudia preferujú a ktoré ich ovplyvňujú vo výbere svojho pôsobiska (tab. 7).

⁴ Pre udržanie si mladých talentov po absolvovaní doktorandského štúdia má SAV zriadený *Podporný fond Štefana Schwarza*. Návrat výskumníkov do domáceho výskumu zo zahraničia podporuje program *Štipendium SAV* a mobilitný program SASPRO. Návrat kvalifikovaných a talentov do SR podporuje tiež projekt MŠVVŠ SR a MF SR „Návrat domov“.

T a b u ľ k a 7

V čom spočíva atraktivita miesta, kde pôsobíte, resp. ste pôsobili v zahraničí a v Slovenskej republike (%)

	V zahraničí	V SR
Genius loci (duch miesta)	65	43
Moderný urbanizmus	46	10
Dobrá dopravná infraštruktúra	69	24
Dostupná príroda	50	72
Priestor pre sebarealizáciu	76	28
Pestrosť nových podnetov	69	17
Rozmanitosť príležitostí pre uplatnenie	65	15
Kvalitné pracovné prostredie	82	19
Život v komunite	28	50
Spolunažívanie rozmanitých kultúr	65	6
Medziľudské vzťahy	53	48
Kvalitné bývanie	56	39
Príležitosti pre kultúrne vyžitie	58	50
Príležitosti pre športové vyžitie	60	47
Kvalitné školy	68	14
Služby verejného sektora	63	11
Klíma v spoločnosti	56	10
Politická klíma	44	5
Anonymita	44	6

Prameň: Brzica a kol. (2019).

Ľuďom záleží na tom, kde študujú a kde pracujú. Významné miesto v hodnotovom rebríčku zaujíma atmosféra miesta, ako v zahraničí, tak i v SR (65 % zahraničie, 43 % SR). Priestor pre realizáciu previazaný s prvkom talent výrazne dominuje v odpovediach v zahraničnom kontexte (priestor pre sebarealizáciu 76 %, pestrosť nových podnetov 69 %). K tolerancii a priateľskému prostrediu viac inklinujú respondenti, ktorí pôsobili alebo pôsobia v zahraničí a dôležitosť v priateľskom spolunažívaní kultúr podporili 65 % a medziľudské vzťahy 53 %.

Krajiny sa snažia predísť riziku nepriaznivej bilancie vysokokvalifikovaných pracovníkov, k čomu využívajú celý rad nástrojov a opatrení, ako už na svoje vysoké školy prilákať nielen domácich nadaných študentov, ale aj talenty z iných krajín sveta a podobne na pracovný trh vysokokvalifikovaných pracovníkov. Nástroje sa neobmedzujú iba na odstraňovanie administratívnych, jazykových a ďalších bariér, ale aj na vytváranie atraktívneho prostredia, ktoré ponúka výborných učiteľov z rôznych krajín sveta, zaujímavú prax s modernými technológiami a kvalitnou infraštruktúrou a priaznivú ekonomickú a sociálnu klímu.

4. VÝZVY SÚVISIACE S BUDÚCIMI PROCESMI MOBILITY A NÁMETY PRE HOSPODÁRSKU POLITIKU

Podceňovanie skutočnosti, že ekonomika nie je schopná dlhodobo vytvárať zásobu spoločenského kapitálu cestou získavania, udržiavania, rozvíjania a kultivovania talentov, sa v dlhodobom horizonte odráža nielen v nízkej mzdovej hladine v celej ekonomike, ale tiež 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 start-upov na počet obyvateľov, malým počtom firiem typu gazela (pozri Brzica, 2017) a pod. Mobilita a jej dynamika v ekonomike majú kladný význam len za podmienky, že funguje model cirkulácie talentov a tiež za predpokladu, že do krajiny prichádzajú (alebo sa do nej vracajú) tí najlepší. V kontexte Slovenskej republiky 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, nakoľko sa takéto opatrenie môže prejaviť kontraproduktívne a viesť ku zhoršeniu kvality vysokoškolských absolventov v dôsledku nižších nárokov na nich.

Dôležitým predpokladom pre rozvíjanie talentov je podchytenie tvorivých a talentovaných žiakov a študentov najskôr na základných a stredných školách a neskôr na školách vysokých. Vedecké predpoklady sa analyzujú v rámci prieskumov PISA. Ako ukazuje príloha 7 v najvýznamnejšom stupni 6 – najlepšia zdatnosť vo vede – si najlepšie vedú Singapur (3,8 %), Estónsko (2,0 %), Fínsko a Južná Kórea (1,8 %) a Japonsko (1,6 %). Priemerné percento študentov za OECD je v stupni 6 len 0,8 % a teda vyššie uvedené krajiny túto priemernú hodnotu výrazne prevyšujú. Slovenská republika v tejto najvyššej kategórii dosahuje úroveň 0,3 %, čo predstavuje podpriemernú hodnotu. Veľkou výzvou však je, že zatiaľ študenti SR nedosahujú priemernú hodnotu OECD ani v stupňoch 5, 4 a 3. V stupni 5 je priemer OECD 6,8 %, v stupni 4 24,9 % a v stupni 3 52,3 %. Jednoduché znalosti v stupni 1b dosahuje v priemere za OECD 99,3 % študentov.

Správa *Migrating to Opportunity* (World Bank, 2017) 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, ponúkanie 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 zasa mali hľadať rovnováhu medzi ochranou pre migrujúcich pracovníkov a potrebami udržateľného ekonomického rastu.

Súčasným trendom najvyspelejších krajín je dosiahnuť vyššiu atraktivitu krajiny/miest pre 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.

Mnohé krajiny Európskej únie, ako aj nečlenské krajiny, sa snažia prilákať vysokokvalifikovaných výskumných pracovníkov a vedcov a nimi vyplniť existujúce alebo budúce medzery vlastných vysokokvalifikovaných pracovníkov. Rizikom je únik mozgov z rozvojových krajín, čím sa znižuje počet vysoko kvalifikovaných pracovníkov, ktorí sú k dispozícii na domácom trhu a tiež schopnosť vysielajúcej ekonomiky inovovať či prijať nové technológie. Stratégia rozvoja krajiny sa preto musí zamerať aj na adresné riešenie nedostatkov v jednotlivých národných politikách tak, aby sa obmedzovalo znižovanie zásoby ľudských zdrojov vo vede a technike.

Pre mobilitné politiky a pre zabezpečenie priaznivého prostredia pre výskum, vývoj a inovácie je dôležitý súlad politík, a to ako politík rámcových, tak i politík v oblasti vedy, techniky a inovácií. Rámcové politiky sú prioritne zamerané na iné oblasti, avšak majú významný vplyv na výskum a vývoj. Patria sem vzdelávacie politiky, politiky finančného trhu, politiky ovplyvňujúce súťaž na trhu, politiky súvisiace s ochranou duševného vlastníctva, reguláciami a opatreniami na trhu práce, priamymi zahraničnými investíciami. Špecifické politiky zastupuje vedná a technická politika a inovačná politika.

Významnou spoločenskou výzvou aj pre Slovenskú republiku bude očakávaný demografický vývoj, ktorý prinesie nesúlad medzi demografickým potenciálom a vzdelanostnou štruktúrou 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 (Frkáňová, 2015). Jedným z najakútnejších problémov trhu práce je absencia prepojenosti vzdelávacieho systému na reálne potreby trhu práce, ktorý sa premieta do takmer všetkých socioekonomických oblastí.

S problematikou získania vysokokvalifikovaných a kvalifikovaných zahraničných pracovníkov na slovenský pracovný trh sa stretávame vo viacerých strategických dokumentoch, aj keď ani jeden z nich sa špecificky priamo nezameriava len na rozpracovanie tejto otázky. Pracovnou migráciou sa zaoberá najmä *„Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2020“*, ktorú prijala vláda SR uznesením č. 574 dňa 31. augusta 2011 a je v gescii Ministerstva vnútra SR. Tento dokument sa však nesústreďuje len na pracovnú migráciu a prilákanie vysokokvalifikovaných a kvalifikovaných cudzincov na slovenský trh práce, ale zaoberá sa aj celkovým aspektom migrácie v SR a jej rôznymi oblasťami. *Migračná politika* vychádza z dokumentu *„Konceptné zámery migračnej politiky SR na obdobie rokov 2011 –*

2015“, ktorý sa okrem ďalších tém zameriava na zamestnávanie cudzincov v súlade s potrebami trhu práce, na prijímanie a zamestnávanie vysokokvalifikovaných pracovníkov, vedeckých pracovníkov, študentov a iných kvalifikovaných migrantov. Stanovuje kvóty pre jednotlivé skupiny legálnych migrantov na základe potrieb zamestnanosti, s prípadným zvážením sektorového/odvetvového členenia a členenia podľa krajín pôvodu migrantov. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVR SR) vypracovalo dokument „*Integračná politika Slovenskej republiky*“, schválený uznesením vlády SR č. 45/2014.

V snahe zabezpečiť nedostatok pracovných síl v SR v niektorých odvetviach MPSVR SR schválilo v októbri 2018 „*Stratégiu pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike*“, v ktorej predstavilo strategický prístup k riadenej a regulovanej pracovnej mobilite cudzincov na trh práce s opatreniami cielenými na pracovnú mobilitu zodpovedajúcu požiadavkám trhu práce SR s dôrazom na preferovanie občanov tretích krajín s požadovanou kvalifikáciou, ktorá by prispela k celkovej konkurencieschopnosti SR (vedeckí a výskumní pracovníci). Stratégia stanovuje nielen krátkodobé (2018 – 2019), ale aj dlhodobé (od roku 2019 s výhľadom do roku 2030) opatrenia, ktoré by mali viesť k riešeniu problematiky pracovnej mobility na trhu práce v SR. Krátkodobým cieľom stratégie pracovnej mobility je prijatie dočasných opatrení na riešenie aktuálneho nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily na slovenskom trhu práce. V dlhodobom horizonte Stratégia sa orientuje na zabezpečenie prostredia udržateľného ekonomického rastu prostredníctvom kvalitných a vysokokvalifikovaných ľudských zdrojov umožňujúcich SR súperiť o investície vysokej pridanej hodnoty.

Mobilitná politika Slovenskej republiky sa v súčasnosti zameriava na získanie nedostatku pracovnej sily na trhu práce, avšak do výhľadu so zreteľom na demografický vývoj bude potrebné počítat s pracovnou silou zo zahraničia. Dôraz mobilitej politiky musí byť kladený na vysokokvalifikovaných pracovníkov a odborníkov, aby sa predišlo riziku znižovania konkurencieschopnosti SR. Opatrenia v oblasti manažovania pracovnej mobility by však mali prihliadať aj na potenciálne riziká, ktoré by mohli súvisieť s neúmernou liberalizáciou podmienok zamestnávania cudzincov.

Nedostatok kvalifikovaných pracovných síl v SR súvisí so slabým prepojením vzdelávania na trh práce. V kontexte s odstránením tohto nežiaduceho javu MŠVVŠ SR vypracovalo a vláda SR schválila Národný program rozvoja výchovy a vzdelávania (Stratégia pre roky 2018 – 2027). Účelom tohto dokumentu je poskytnúť dlhodobú koncepciu obsahu výchovy a vzdelávania pokrývajúcu v 10-ročnom výhľade dlhodobé zámery a ciele SR v oblasti výchovy a vzdelávania v celej škále vzdelávania, ako aj ďalšie vzdelávanie s cieľom osobného rozvoja a získania relevantných vedomostí a zručností potrebných pre úspešné uplatnenie absolventov na trhu práce.

V posledných rokoch je snaha o zlepšovanie prístupu k mobilite, čo sa čiastočne prejavuje v prijímaní legislatívnych zmien. Celému procesu zlepšovania mobility však chýba prepojenie rôznych zainteresovaných zložiek. V budúcnosti môžeme očakávať zvyšovanie tlaku na štátne orgány zo strany zamestnávateľov a niektorých organizácií. Už v súčasnosti na trhu

chýba veľa špecialistov a posun spoločnosti smerom k technologicky, znalostne a inovačne orientovanej ekonomike túto potrebu ešte posilní. V nasledovných bodoch uvádzame možnosti aktivít, ktoré môžu posilniť a urýchliť proces zlepšovania mobility v našej ekonomike:

- a) podpora efektívnej správy a legislatívy zameranej na mobilitu;
- b) správne zloženie a funkčnosť organizácií a orgánov, ktoré pôsobia v oblasti zaisťovania a podpory procesov mobility;
- c) zvyšovanie atraktivity výskumného prostredia pre zahraničných vedeckých pracovníkov, ako i slovenských vedcov dlhodobu pôsobiacich v zahraničí, pomocou zaistenia zodpovedajúcich podmienok (čo sa už v menšej miere realizuje).

Okrem uvádzaných bodov je potrebné venovať pozornosť tiež niektorým ďalším aspektom, a to: skvalitneniu procesu vzdelávania v SR⁵ a kvality vysokých škôl, prispôbovanie obsahu študijných programov potrebám hospodárskej praxe a vytváranie nových študijných programov za súčinnosti podnikateľskej sféry a vytváranie podmienok tvorivej príťažlivosti pre mladých ľudí pre prácu vo vede a výskume. Významnou výzvou je tiež uplatňovanie talentov v reálnom ekonomickom živote. V tomto smere je dôležitá aj pozícia ekonomiky Slovenskej republiky ako celku – teda jej parametre celkovej výkonnosti, zapojenia do globálnych ekonomických aktivít (napr. formou účasti domácich aktérov v globálnych hodnotových reťazcoch alebo na aktivitách medzinárodných výskumných tímov). Príloha 5 ukazuje, že nedávna situácia v tejto oblasti – konkrétne v oblasti účasti na globálnych hodnotových reťazcoch a v zmenách v zručnostiach – nepatrila zďaleka k tým najlepším. Krajina sa v tomto smere umiestnila medzi skupinou krajín s podpriemernými výsledkami.

Talenty nemôžu prispieť k prosperite krajiny, pokiaľ nebudú pôsobiť v celom spektre aktivít od základného a aplikovaného výskumu až po komerčné aktivity v rozličných oblastiach ekonomiky.

⁵ Pri výchove talentov veľmi významnú úlohu zohráva kvalita učiteľov a pedagógov. Príloha 6 porovnáva SR a krajiny OECD v oblasti profesijného rozvoja učiteľov.

ZÁVER

Náročné ekonomické prostredie v globalizujúcom sa svete kladie vysoké nároky na ľudský potenciál. Predpokladom úspešnosti rozvoja krajiny je kvalita ľudských zdrojov, zvlášť vysoko kvalifikovaných pracovníkov. Pracovná mobilita talentov má inšpirujúci účinok na formuláciu výskumných problémov a posilňuje kreativitu a prenos nových technológií a inovácií. Prostredníctvom mobility sa vysokokvalifikovaní ľudia môžu pohybovať cez hranice s cieľom čo najlepšie využiť svoj talent.

Jednotlivé krajiny mobilitnými politikami podporujú a uľahčujú mobilitu študentov a vysokokvalifikovaných pracovníkov. Slovenská republika patrí k potenciálnym rizikovým krajinám, ktoré majú nepriaznivú bilanciu odchodu a navrátenia vysokokvalifikovanej pracovnej sily. Mobilitná politika SR sa v súčasnosti zameriava na získanie nedostatku pracovnej sily na trhu práce, avšak do výhľadu so zreteľom na demografický vývoj a nové technológie a s tým súvisiace požiadavky na poznatkovo náročné aktivity bude potrebné počítať s pracovnou silou zo zahraničia. Dôraz mobilitnej politiky musí byť kladený na vysokokvalifikovaných pracovníkov a odborníkov, aby sa predišlo riziku znižovania konkurencieschopnosti Slovenskej republiky. Opatrenia v oblasti manažovania pracovnej mobility by však mali prihliadať aj na potenciálne riziká, ktoré by mohli súvisieť s neúmernou liberalizáciou podmienok zamestnávania cudzincov.

LITERATÚRA

- BAHNA, M. (2015): Slovenskí absolventi vysokoškolského štúdia v zahraničí: Únik mozgov, alebo otvárajúce sa mobilitné kanály na Slovensku? Bratislava: Sociologický ústav SAV. Pracovné texty 1/2015.
- BALÁŽ, V. – LUBYOVÁ, M. (2012): Challenges of International Migration and Integration of Immigrants in Europe and Slovakia. V. Gajová (ed.). Bratislava: Liberal Society Foundation, European Liberal Forum, 2012.
- BARUCH, Y. – BUDHWAR, P. S. – KHATRI, N. (2007): Brain Drain: Inclination to Stay Abroad After Studies. *Journal of World Business*, 42 (1), pp. 99 – 112.
- BØRING A KOL. (2015): International mobility: Findings from a survey of researchers in the EU. *Science and Public Policy*, s. 1 – 16. doi:10.1093/scipol/scv006.
- BROOKS, R. (2018): Higher education mobilities: a cross-national European comparison. *Geoforum*, 93, 2018, s. 87 – 96.
- BRZICA, D. (2017): Impact of agglomerations on business development: Are there 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, s. 119 – 127. ISBN 978-80-553-2906-2. Dostupné na: <<http://cefe.ekf.tuke.sk/CEFE2017.pdf>>.
- BRZICA, D. – KAČÍRKOVÁ, M. – KOŠTA, J. – VOKOUN, J. (2014a): Motivácia aktérov pri smerovaní k znalostnej spoločnosti. Bratislava: VEDA. ISBN 978-80-224-1415-9.
- BRZICA, D. – KAČÍRKOVÁ, M. – VOKOUN, J. (2014b): Motivácia pracovníkov výskumu v SR. Dotazníkový prieskum k projektu VEGA 2/0080/12. Bratislava: Ekonomický ústav SAV, september 2014. Interný materiál.
- BRZICA, D. – KAČÍRKOVÁ, M. – VOKOUN, J. (2017a): Vytváranie a zhodnocovanie potenciálu znalostnej spoločnosti. Bratislava: Ekonomický ústav SAV. ISBN 978-80-7144-283-7.
- BRZICA, D. – KAČÍRKOVÁ, M. – VOKOUN, J. (2017b): Potenciál rozvoja znalostnej spoločnosti. Dotazníkový prieskum k projektu VEGA 2/0086/15. Bratislava: Ekonomický ústav SAV, september 2017. Interný materiál.
- BRZICA, D. – KAČÍRKOVÁ, M. (2019): Mobilita talentovaných pracovníkov v podmienkach SR: analytický pohľad. *Ekonomické rozhlady – Economic Review*, Vol. 48, 1/2019.
- BRZICA, D. – KAČÍRKOVÁ, M. – VOKOUN, J. (2019): Atraktivita krajiny a veľkých miest z hľadiska mobility talentov. Dotazníkový prieskum pre talentovaných ľudí zo SR, ktorí pôsobili, resp. pôsobia v zahraničí. Bratislava: Ekonomický ústav SAV, november 2019. Interný materiál.
- EK (2001): High-Level Expert Group on Improving Mobility of Researchers. Final Report. European Commission Directorate General Research, Brussels.
- EVANS, P. – LANVIN, B. (ed.) (2018): The Global Talent Competitiveness Index 2018: Diversity for Competitiveness. INSEAD, Fontainebleau, France. ISBN: 979-10-95870-08-1. Dostupné na: <<https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2018-report.pdf>>.

FLORIDA, R. (2002): *Cities and the Creative Class*. City and Community, 21 March 2003. Dostupné na: <<https://creativeclass.com/rfcgdb/articles/4%20Cities%20and%20the%20Creative%20Class.pdf>>.

FRKÁŇOVÁ, A. (2015): 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).

FUJIWARA, A. (2018): Researcher Mobility and Innovation: The Effect of Researcher Mobility on Organizational R&D Performance in the Emerging Nations' Companies. *Asian Culture and History*, Vol. 10, No. 2, pp. 36 – 44.

GOMEZ, C. (2017): *Transient Mobility and Middle Class Identity: Media and Migration in Australia and Singapore*. Singapore: Palgrave Macmillan, Macmillan Publishers Ltd. ISBN 978-981-10-1638-7.

GYARFÁŠOVÁ, O. A KOL. (2011): *Migranti na slovenskom trhu práce: Problémy a perspektívy*. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky. Edícia Pracovné zošity.

IVATURI, V. – LANVIN, B. – MOHAN, H. (2009): 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, pp. 81 – 94. Dostupné na: <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.511.2225&rep=rep1&type=pdf>>.

JONS, H. (2014): Talent mobility and the shifting geographies of Latourian knowledge hubs. *Population, Space and Place*, DOI: 10.1002/psp.1878.

KAČÍRKOVÁ, M. (2016): Univerzitné vedecké parky a výskumné centrá ako základňa inovácií na Slovensku. [WP č. 89.] Bratislava: EÚ SAV. ISSN 1337-5598 (elektronická verzia).

KAČÍRKOVÁ, M. (2018): Potencionálne riziká mobility vysokokvalifikovaných pracovníkov v globálnom prostredí. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Globálne existencio-nálne riziká, 5. december 2018, Bratislava. ISBN 978-80-89753-26-0.

LANVIN, P. – EVANS, P. (2017): *The Global Talent Competitiveness Index 2017*. Talent and Technology. Dostupné na: <http://www.gtci2017.com/documents/GTCI_2017_web_r3.pdf>.

LIAKOPOULOS, A. – BARRY, L. – SCHWARTZ, J. (2012): 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-opentalentconomy.pdf>>.

MARKUSEN, A. (2006): Urban development and the politics of a creative class. *Environment and Planning*, Vol. 38, No. 10, pp. 1921 – 1940.

MOUNTFORD, A. (1997): Can a Brain Drain Be Good for Growth in the Source Economy? *Journal of Development Economics*, Vol. 53, No. 2, pp. 287 – 303.

MPSVR SR (2014): *Integračná politika SR*. Dostupné na: <<https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/integracia-cudzincov/zameranie-integracnej-politiky-sr.html>>.

MPSVR SR (2018): *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.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/informacie-cudzinci/strategia.pdf>>.

MŠVVŠ SR (2018): Národný program rozvoja výchovy a vzdelávania. Kvalitné a dostupné vzdelanie pre Slovensko. NPRVV 2018 – 2027. Dostupné na: <<https://www.minedu.sk/data/att/13285.pdf>>.

NEJEDLÝ, T. (2018): Cudzincov možno vozia do fabrík 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>>.

OECD (2008a): The global competition for talent: Mobility of the highly skilled. Executive Summary. ISBN 978-92-64-04774-7. Dostupné na: <<https://www.oecd.org/sti/inno/41362303.pdf>>.

OECD (2008b): Internal mobility of the highly skilled. CESifo DICE Report 1/2009. CESifo Economic Studies. Dostupné na: <<https://www.cesifo.org/DocDL/dicereport109-db2.pdf>>.

OECD (2017): OECD Skills Outlook 2017: Skills and Global Value Chains. Paris: OECD Publishing. ISBN 978-92-64-27317-7.

OECD (2020): OECD Skills Strategy Slovak Republic: Assessment and Recommendations. Paris: OECD Skills Studies, OECD Publishing. ISBN 978-92-64-71683-4.

SOLIMANO, A. A KOL. (2008): The International Mobility of Talent: Types, Causes, and Development Impact. New York: Oxford University Press Inc. ISBN 978-0-19-953260-5.

STARK, O. – HELMENSTEIN, C. – PRSKAWETZ, A. (1997): A Brain Gain with a Brain Drain. Economics letters, 55 (2): 1997, pp. 227 – 234.

TESTAVERDE, M. – MOROZ, H. – HOLLWEG, C. H. – SCHMILLWN, A. (2017) : Migrating to Opportunity: Overcoming Barriers to Labor Mobility in Southeast Asia. Washington, DC: World Bank. Dostupné na: <<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/28342>>.

TREND BAROMETER (2016): Myslíte si, že Slovensko si dokáže udržať talenty? Dostupné na: <<https://www.etrend.sk/uzavrete-hlasovania-trend/baro-372.html>>.

ÚPSVR (2019): Štatistiky – Zamestnávanie cudzincov v Slovenskej republike. Dostupné na: <https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/zamestnavanie-cudzincov-statistiky.html?page_id=10803>.

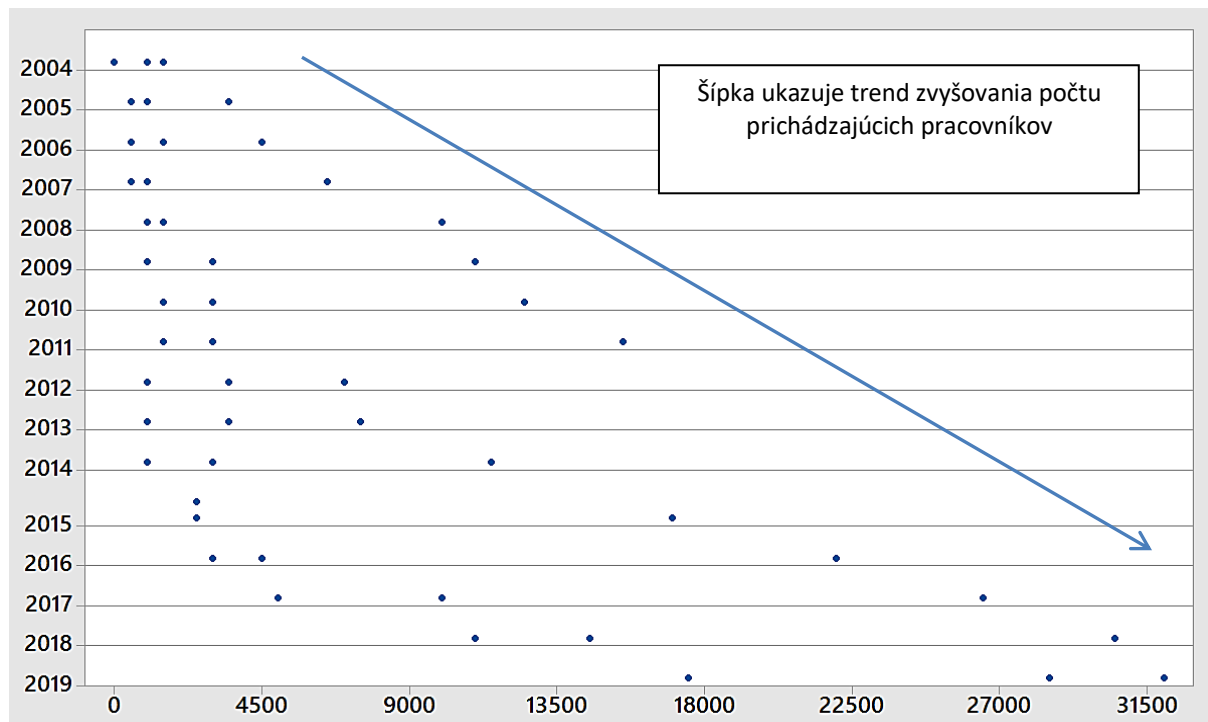
VLÁDA SR (2011): Migračná politika vlády Slovenskej republiky do roku 2020. Uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 574 z 31. augusta 2011. Dostupné na: <https://www.emn.sk/phocadownload/documents/migracna_politika_sr_2020_sk.pdf>.

VLKOVÁ, E. (ed.): EU. Politické, ekonomické a sociálne súvislosti súčasnej migračnej krízy v Európe. Zborník z workshopu Ekonomickej univerzity v Bratislave, Fakulta medzinárodných vzťahov, 9. november 2016. ISBN 978-80-225-4343-9.

VOKOUN, J. (2019): Vyludňovanie sídiel. Globálne existencionálne riziká. Zborník z IX. medzinárodnej konferencie, 2. december 2019, Bratislava. Dostupné na: <https://www.sszp.eu/wp-content/uploads/2019_conference_GER__p-35__VokounJ__f4a.pdf>.

PRÍLOHA 1

Zamestnávanie cudzincov 2004 – 2019 (distribúcia počtov troch skupín pracovníkov)

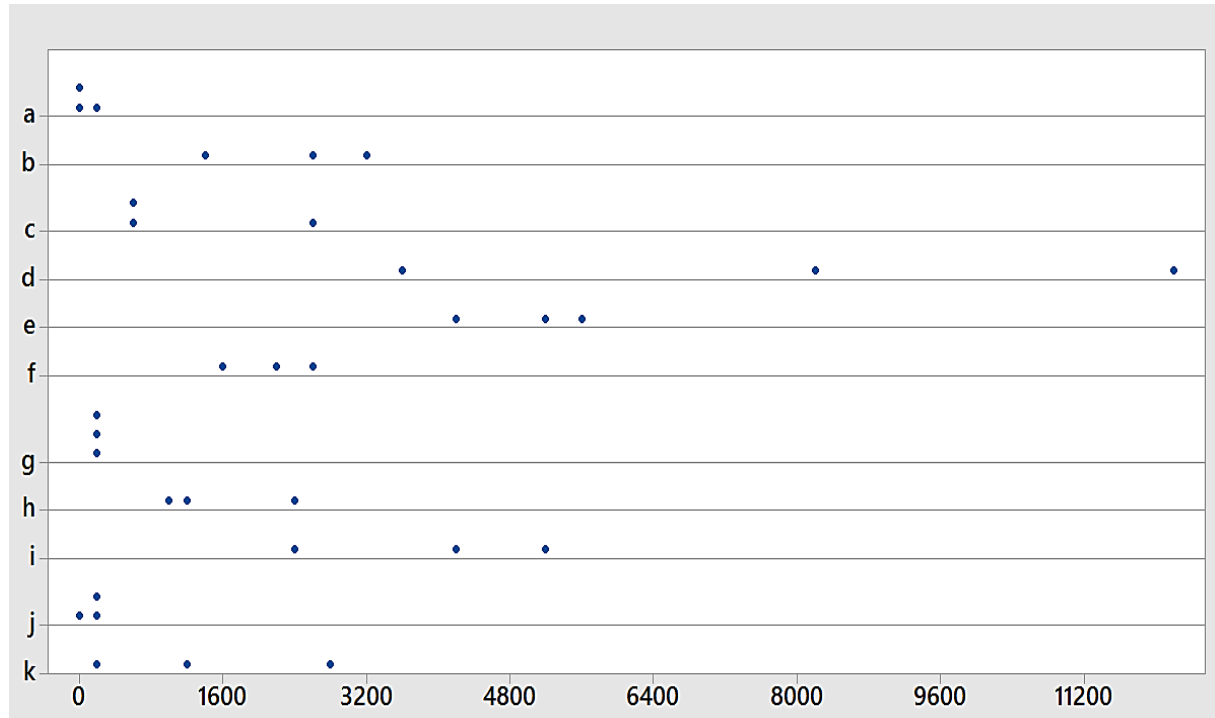


Poznámka: Os x zobrazuje počet pracovníkov. Os y znázorňuje jednotlivé roky. Každý bod predstavuje do dvoch pozorovaní. Pozorovania predstavujú tri skupiny pracovníkov: štátni príslušníci tretích krajín s povolením na zamestnanie, občania EÚ, EHP s informačnou kartou s povolením na zamestnanie a občania tretích krajín s informačnou kartou bez povolenia na zamestnanie.

Prameň: vlastné spracovanie.

PRÍLOHA 2

Cudzinci v SR podľa vzdelanostnej štruktúry k 31. 12. 2019



Poznámka: Os x zobrazuje počet pracovníkov. Os y znázorňuje jednotlivé vzdelanostné kategórie pracovníkov. Body v každom riadku zahŕňajú tri skupiny pracovníkov (bližšia špecifikácia vzdelanostných kategórií pracovníkov je uvedená v poznámke pri tab. 2 v texte a špecifikácia troch skupín pracovníkov je uvedená v poznámke v prílohe 1).

Prameň: vlastné spracovanie.

PRÍLOHA 3

Mobilitné stratégie uplatňované vybranými európskymi krajinami v strednom období rozvoja znalostnej spoločnosti

	Stratégie pre podporu mobility	Stratégia diaspóry
Holandsko	Ministerstvo školstva, kultúry a výskumu podporuje mobilitu výskumníkov. Politiku realizuje Holandská organizácia pre vedecký výskum (NWO).	
Rakúsko	Mobilita je zmienená v Programe rakúskej federálnej vlády pre 23. legislatívne obdobie (2006 – 2008).	
Belgicko	Relevantné federálne orgány kladú dôraz na svoje vlastné priority. V každej oblasti hospodárskej politiky je však zameranie na mobilitu.	Sieťovacie akcie v USA v rámci európskeho ERA-link projektu.
Nórsko	Žiadna špecifická stratégia, ale nórska vláda kladie veľký dôraz na internacionalizáciu nórskeho výskumu a investuje značné prostriedky do medzinárodných výskumných programov v ktorých mobilita je ústredným kritériom.	
Fínsko	Všeobecný cieľ internacionalizácie vo vede a technológiách a vo vyššom vzdelávaní.	

Prameň: upravené podľa OECD (2008b).

PRÍLOHA 4

Mobilitné stratégie uplatňované vybranými mimoeurópskymi krajinami v strednom období rozvoja znalostnej spoločnosti

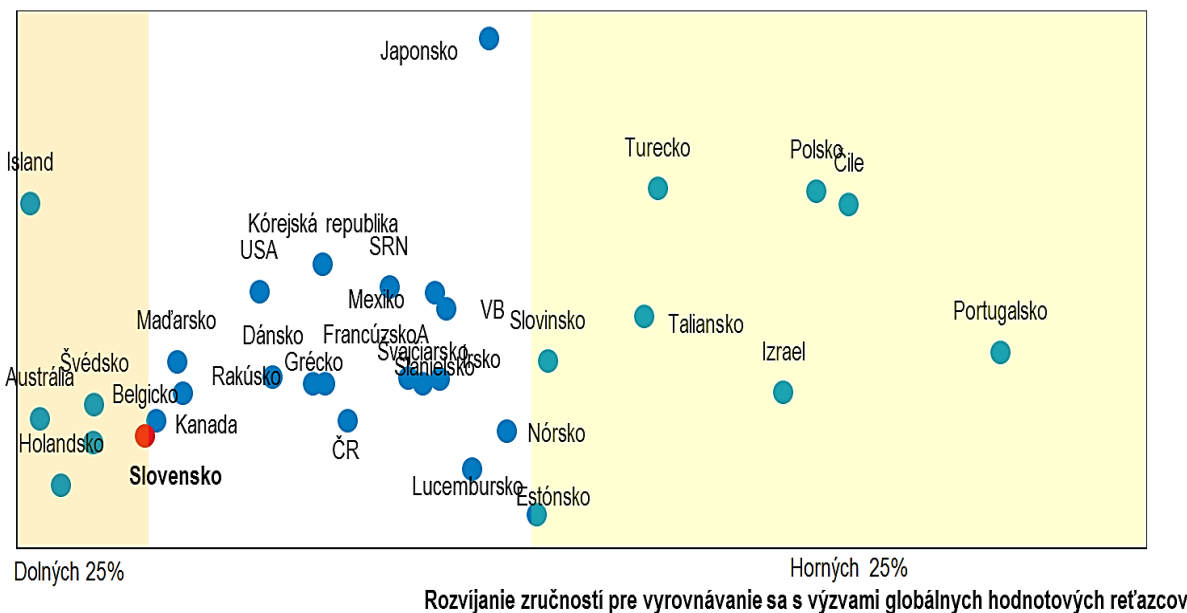
	Stratégie pre podporu mobility	Stratégia diaspóry
Japonsko	Áno „Strategická podpora medzinárodnej aktivity v oblasti vedy a technológií“. Ministerstvo školstva, kultúry, športu, vedy a technológií. Značná priorita sa kladie na posilňovanie spolupráce s ázijskými krajinami a na internacionalizáciu univerzít.	
Kórea	Posilňovanie medzinárodnej mobility výskumníkov v dvoch kategóriách: (1) kórejskí občania, ktorí odchádzajú do zahraničia študovať a robiť výskum a (2) prílev zahraničných výskumníkov.	Bol vytvorený webový portál pre výmenu poznatkov medzi kórejskými výskumníkmi vo svete. Tiež významní vedci pôsobiaci v zahraničí sú pozývaní, aby navštívili Kóreu a vytvárali siete s domácimi výskumníkmi.
Austrália	Sú iniciatívy pre podporu medzinárodnej výskumnej spolupráce, zahŕňajú tiež mobilitu výskumníkov.	
Nový Zéland	Ministerstvo pre výskum, vedu a technológie rozvíja stratégiu na zaistenie toho, aby Nový Zéland naďalej priťahoval, udržiaval a rozvíjal ľudí a tímy so špičkovou výkonnosťou v oblasti výskumu, vedy a technológií.	
Kanada	Mobilita je ústrednou myšlienkou národnej stratégie, ktorá má urobiť z Kanady jednu z najlepších krajín pre výskum a vývoj a vybudovať v krajine inovatívnu a konkurencieschopnú ekonomiku.	

Prameň: upravené podľa OECD (2008b).

PRÍLOHA 5

Zmeny v zručnostiach a v účasti v globálnych hodnotových reťazcoch (2000 – 2011)

Narastajúca účasť v globálnom reťazci

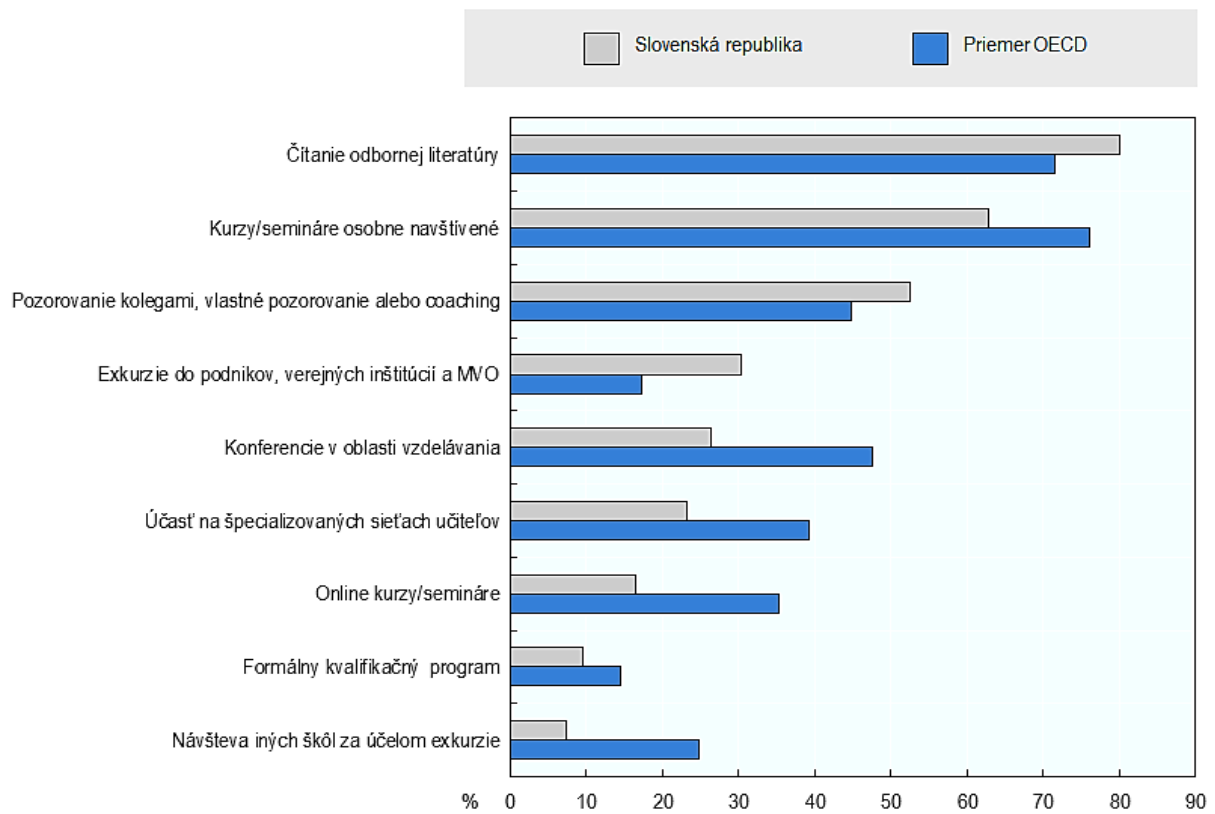


Poznámka: Obrázok ukazuje hodnotiace ukazovatele pokrývajúce rozvoj účasti v globálnych hodnotových reťazcoch (GHR) 2000 – 2011 a vývoj zručností. Krajiny v hornej časti obrázku sú medzi krajinami, ktoré najviac zvýšili svoju účasť v GHR, kým tie v spodnej časti obrázku sú medzi krajinami, ktoré najmenej zvýšili svoju účasť v GHR. Krajiny na pravej časti obrázku sú medzi najlepšími 25 %, ktoré najviac zlepšili svoje zručnosti, kým tie v ľavej časti sú medzi dolnými 25 %, ktoré najmenej zvýšili svoje zručnosti. Krajiny v strede obrázku sa pohybujú okolo priemeru.

Prameň: upravené podľa OECD (2017).

PRÍLOHA 6

Porovnanie situácie medzi SR a priemerom za OECD v oblasti profesijného rozvoja učiteľov



Prameň: upravené podľa OECD (2019).

PRÍLOHA 7

Porovnanie situácie SR s vybranými krajinami v oblasti zdatnosti študentov vo vede

	Zmena do negatívnych hodnôt			Veda						Index pokrytia 3	Index pokrytia (v %)
	Pod stupeň 1b	Stupeň 1b	Stupeň 1a	Stupeň 2	Stupeň 3	Stupeň 4	Stupeň 5	Stupeň 6	Súhrn stupeň 2,3,4,5 a 6		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
Estónsko	-0,1	-1,1	-7,5	21,5	32,1	25,4	10,2	2,0	91,2	0,93	93,00
Singapúr	-0,2	-1,8	-7,1	15,1	25,4	29,7	17,0	3,8	91,0	0,95	95,00
Japonsko	-0,2	-1,8	-8,9	19,9	29,7	26,5	11,4	1,6	89,2	0,91	91,00
Fínsko	-0,4	-2,8	-9,7	21,1	28,9	24,9	10,5	1,8	87,1	0,96	96,00
Poľsko	-0,2	-2,5	-11,1	24,9	30,0	22,0	8,1	1,2	86,2	0,90	90,00
Kórea	-0,5	-3,1	-10,6	21,0	28,6	24,5	10,0	1,8	85,8	0,88	88,00
Slovinsko	-0,2	-2,5	-11,9	24,6	31,8	21,8	6,7	0,6	85,4	0,98	98,00
Írsko	-0,3	-3,3	-13,4	26,9	31,3	19,0	5,4	0,5	83,0	0,96	96,00
Lotyšsko	-0,3	-3,4	-14,8	29,5	31,5	16,8	3,5	0,3	81,5	0,89	89,00
Dánsko	-0,7	-4,1	-13,9	26,6	30,1	19,1	5,0	0,5	81,3	0,88	88,00
ČR	-0,4	-3,9	-14,5	25,9	28,7	19,1	6,6	1,0	81,2	0,95	95,00
Švédsko	-0,6	-4,6	-13,8	24,0	28,0	20,7	7,3	1,0	81,0	0,86	86,00
Portugalsko	-0,4	-4,4	-14,7	26,2	29,4	19,2	5,1	0,5	80,4	0,87	87,00
Nemecko	-0,8	-5,0	-13,8	22,0	26,9	21,5	8,5	1,5	80,4	0,99	99,00
Belgium	-0,6	-5,3	-14,2	22,2	28,4	21,3	7,3	0,7	80,0	0,94	94,00
Holandsko	-0,9	-4,8	-14,4	22,4	24,9	22,1	9,1	1,5	80,0	0,91	91,00
Nórsko	-1,1	-5,7	-14,1	25,0	28,6	18,7	6,1	0,7	79,2	0,91	91,00
Rakúsko	-0,6	-4,8	-16,5	25,0	27,6	19,2	5,8	0,5	78,1	0,89	89,00
Priemer OECD	-0,7	-5,2	-16,0	25,8	27,4	18,1	5,9	0,8	78,0	0,88	88,00
Litva	-0,5	-4,7	-17,0	28,4	28,7	16,3	4,0	0,5	77,8	0,90	90,00
Maďarsko	-0,6	-5,7	-17,8	26,1	28,1	17,0	4,3	0,4	75,9	0,90	90,00
Chorvatsko	-0,6	-5,6	-19,1	30,0	26,9	14,2	3,3	0,3	74,6	0,89	89,00
SR	-1,4	-7,9	-19,9	28,5	25,3	13,2	3,4	0,3	70,7	0,86	86,00
Izrael	-3,2	-10,7	-19,2	23,1	22,9	15,1	5,2	0,7	66,9	0,81	81,00
Bulharsko	-3,0	-15,3	-28,3	26,7	17,9	7,4	1,4	0,1	53,5	0,72	72,00

Prameň: upravené podľa OECD, Databáza PISA (2018).