



**Inštitút pre výskum práce a rodiny**  
**Institute for Labour and Family Research**

# **Sprístupnenie trhov práce vo vybraných krajinách EÚ a vývojové trendy na trhu práce v SR**

***Výskumná úloha č. 2118***

Zodpovedná riešiteľka: PhDr. Daniela Reichová

Riešiteľky: PhDr. Eneke Hanzelová, CSc.

PhDr. Zuzana Kostolná

PhDr. Daniela Reichová

Zadávatel': MPSVR SR

Odbor stratégie zamestnanosti

**Bratislava, december 2006**



**Výskumná úloha: VÚ 2118-2006**

Sprístupnenie trhov práce vo vybraných krajinách EÚ a vývojové trendy na trhu práce v SR

**Odberateľ úlohy**

Odbor stratégie zamestnanosti MPSVR SR

Odbor záležitostí EÚ a medzinárodnoprávných vzťahov MPSVR SR

Oddelenie sociálnych analýz a stratégií (Inštitút sociálnej politiky)

**Autori**

Zodpovedný riešiteľ: PhDr. Daniela Reichová

Riešitelia:

PhDr. Eneke Hanzelová, CSc.

PhDr. Zuzana Kostolná

PhDr. Daniela Reichová

**Externá expertná činnosť**

Ing. Boris Katuščák, referát EURES, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

**Dátum začatia riešenia výskumnej úlohy**

január 2006

**Dátum ukončenia riešenia výskumnej úlohy**

december 2006

**Uloženie výstupu**

Inštitút pre výskum práce a rodiny, Župné námestie 5-6, 812 41 Bratislava

**Forma archivácie**

tlačená verzia, elektronická verzia

**Počet výtlačkov**

7

### **Kľúčové slová**

Migrácia, zahraničná migrácia, pracovná migrácia, migračné toky do zahraničia, mobilita pracovníkov, Európske služby zamestnanosti, trh práce, dopyt po pracovnej sile, uchádzači o zamestnanie, absolventi škôl;

### **Anotácia**

Pri príležitosti Európskeho roku mobility pracovníkov a uplynutia dvoch rokov od čiastočného sprístupnenia európskeho trhu práce novým členskými krajinami EÚ Inštitút pre výskum práce a rodiny realizoval v rámci kontrahovanej úlohy s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR výskum na tému Sprístupnenie trhov práce vo vybraných krajinách EÚ a vývojové trendy na trhu práce v SR. Výskum mapuje trendy nadnárodných migračných tokov za prácou u občanov SR s ohľadom na vývoj na domácom trhu práce. Súčasťou výskumnej úlohy bola aj realizácia dvoch empirických prieskumov s cieľom zistiť migračný potenciál u občanov SR so zameraním sa na klientov systému Európskych služieb zamestnanosti (EURES) a absolventov slovenských vysokých škôl a univerzít.

### **Annotation**

The Institute for Labour and Family Research provided the research within the contracted assignment with the Ministry of Labour, Social Affairs and Family SR during the year 2006 – the European Year of Worker's Mobility and 2 years after making the European labour market partially accessible for new member EU countries. The research concerned the issue of Accessing Labour Markets in Particular European Union Countries and Development Trends at the Labour Market in the Slovak Republic. The research is mapping the trends of international job migration flows of the SR citizens regarding the development at the national labour market. The realization of two empirical surveys was included in this research assignment. The surveys were aimed at the migration force of SR citizens particularly focused on the clients of European Employment Services (EURES) and on the Slovak college and university graduates.

### **Key words**

Migration, international migration, job migration, international migration flows, worker's mobility, European Employment Services, labour market, labour force demand, job-seekers, graduates;

## Obsah

<b>Zoznam tabuliek .....</b>	<b>6</b>
<b>Zoznam grafov .....</b>	<b>6</b>
<b>Zoznam príloh.....</b>	<b>7</b>
<b>Úvod .....</b>	<b>8</b>
<b>I. SÚHRNNÁ SPRÁVA VÝSKUMNEJ ÚLOHY SPRÍSTUPNENIE TRHOV PRÁCE VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH EÚ A VÝVOJOVÉ TRENDY NA TRHU PRÁCE V SR.....</b>	<b>9</b>
<b>I.1 Teoretické východiská a súčasné trendy migračných tokov za prácou zo SR do iných členských krajín EÚ po 1. máji 2004 .....</b>	<b>10</b>
I.1.1 Teoretické východiská zahraničnej pracovnej migrácie .....	10
I.1.2 Súčasný trendy migračných tokov za prácou zo Slovenskej republiky do iných členských štátov EÚ .....	13
I.1.2.1 Rozsah migrácie za prácou zo SR do iných členských krajín EÚ .....	13
I.1.2.2 Cieľové krajiny pracovnej migrácie občanov SR.....	15
I.1.3 Dopyt po pracovnej sile v krajinách EÚ.....	17
I.1.3.1 Členské štáty EÚ a voľné pracovné miesta v sieti EURES .....	17
I.1.3.2 Vzdelanostné požiadavky na voľné pracovné miesta .....	18
I.1.3.3 Odvetvie ekonomickej činnosti voľných pracovných miest.....	19
I.1.3.4 Vývoj počtu voľných pracovných miest v jednotlivých mesiacoch .....	21
I.1.3.5 Požiadavky na jazykové kompetencie voľných pracovných miest .....	22
I.1.4 Migranti za prácou zo SR: hlavné motívy migrácie, kvalifikačný a socio – demografický profil 23	
<b>I.2 Sprístupnenie trhov práce krajín Európskej únie a migračný potenciál obyvateľstva SR (kľúčové zistenia empirických prieskumov) .....</b>	<b>25</b>
I.2.1 Migračný potenciál na základe výsledkov prieskumu v súbore klientov siete EURES .....	27
I.2.1 Migračný potenciál na základe výsledkov prieskumu v súbore klientov siete EURES .....	27
I.2.2 Migračné sklony k práci do zahraničia u absolventov vysokých škôl SR.....	31
<b>I.3 Odhady dopadu sprístupnenia trhov práce na vývoj trhu práce v SR a projekcie ďalšieho vývoja .....</b>	<b>36</b>
<b>II. MIGRAČNÝ POTENCIÁL OBYVATEĽSTVA SR DO INÝCH ČLENSKÝCH KRAJÍN EÚ (ANALÝZA EMPIRICKÝCH PRIESKUMOV V RÁMCI VÝSKUMNEJ ÚLOHY) .....</b>	<b>39</b>
<b>II.1 Sprístupnenie trhov práce krajín EÚ a migračný potenciál obyvateľstva SR - výsledky empirického prieskumu v súbore klientov siete EURES.....</b>	<b>40</b>
II.1.1 Metodologické východiská realizácie empirického prieskumu.....	40
II.1.2 Výsledky empirického prieskumu.....	42
II.1.2.1 Socio – demografický profil migranta resp. potenciálneho migranta v rámci systému EURES .....	42
II.1.2.1.1 Úroveň vzdelania klientov EURES-u .....	44
II.1.2.1.2 Jazykové kompetencie klientov EURES-u .....	46
II.1.2.1.3 Štruktúra respondentov podľa klasifikácie zamestnaní v Slovenskej republike48	
II.1.2.2 Dimenzie migračného potenciálu klientov EURES .....	49
II.1.2.2.1 Miera reálnosti migrácie za prácou, alebo v akej etape vybavovania práce v zahraničí sa respondenti nachádzajú. ....	52
II.1.2.3 Identifikácia faktorov, ktoré ovplyvňujú záujem o pracovnú migráciu .....	55

II.1.2.3.1 Motivátory záujmu o prácu v zahraničí .....	55
II.1.2.3.2 Identifikácia faktorov, ktoré ovplyvňujú migračné správanie respondentov a môžu pôsobiť ako inhibítory pracovnej migrácie. ....	58
II.1.2.4 Konkretizácia pracovných záujmov respondentov v krajinách EÚ mimo Slovenskej republiky .....	60
II.1.2.4.1 Cieľová krajina .....	60
II.1.2.4.2 Záujem o prácu v zahraničí podľa typu práce, pracovnej pozície a dĺžky zotrvania v zahraničí. ....	61
II.1.2.4.3 Forma pracovnej migrácie respondentov do zahraničia.....	64
II.1.2.4.4 Základné črty migračného správania z hľadiska veku .....	65
II.1.2.5 Zdroje informácií o systéme EURES .....	66
II.1.3 Výskumné zistenia .....	68

## **II.2 Sprístupnenie trhov práce krajín Európskej únie a migrácia za prácou absolventov vysokých škôl SR .....**

II.2.1 Konceptuálny rámec problematiky pracovnej migrácie kvalifikovanej pracovnej sily.....	72
II.2.1.1 Teoretický koncept - kto sú odborníci?.....	72
II.2.1.2 Špecifiká migrácie odborníkov .....	73
II.2.1.3 Typológia migrácie odborníkov .....	74
II.2.1.4 Dopady migrácie odborníkov: kto získava a kto stráca?.....	76
II.2.2 Migračné sklony za prácou do zahraničia absolventov vysokých škôl SR .....	78
II.2.2.1 Ciele a metodika realizácie prieskumu.....	78
II.2.2.2 Základná charakteristika výberového súboru.....	79
II.2.2.3 Výsledky prieskumu .....	80
II.2.2.3.1 Pracovné uplatnenie na Slovensku – aké sú šance? .....	80
II.2.2.3.2 Pracovať v zahraničí – áno alebo nie? .....	86
II.2.2.3.3 Pracovné uplatnenie v zahraničí – dôvody a faktory záujmu.....	90
II.2.2.3.4 Práca v zahraničí: cieľové krajiny.....	92
II.2.2.3.5 Práca v zahraničí - miera reálnosti migračných zámerov .....	94
II.2.2.3.6 Práca v zahraničí: predpokladaná dĺžka pracovného pobytu .....	96
II.2.2.3.7 Práca v zahraničí – bariéry a faktory nezájmu .....	99
II.2.3 Výskumné zistenia .....	102

## **Prílohy .....**

## **Bibliografia..... 109**

## Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Medzinárodná migrácia – prílevy migrantov za prácou ako % z celkových migračných prílevov (OECD, 2004).....	10
Tabuľka 2: Štruktúra počtu migrantov za prácou do jednotlivých krajín EÚ/EHP .....	15
Tabuľka 3: Počet voľných pracovných miest v sieti EURES podľa krajín .....	18
Tabuľka 4: Štruktúra voľných pracovných miest podľa OKEČ .....	20
Tabuľka 5: VPM z hľadiska požadovaných cudzích jazykov .....	22
Tabuľka 6: Štruktúra výberového súboru klientov EURES .....	41
Tabuľka 7: Znalosti cudzieho jazyka .....	46
Tabuľka 8: Dôvod návštevy siete EURES podľa kraja trvalého pobytu v % .....	52
Tabuľka 9: Štádium vybavovania práce v zahraničí podľa kraja trvalého pobytu v % .....	54
Tabuľka 10: Dôvody záujmu o prácu v zahraničí podľa kraja trvalého pobytu v % .....	57
Tabuľka 11: Faktory vplyvajúce na rozhodovanie hľadať si pracovné uplatnenie v zahraničí .....	58
Tabuľka 12: Štruktúra záujemcov o prácu v zahraničí podľa vedných odborov .....	89
Tabuľka 13: Realizované kroky k hľadaniu pracovného miesta v zahraničí .....	95
Tabuľka 14: Predpokladaná dĺžka pobytu respondentov v zahraničí podľa študijných vedných odborov v % .....	97
Tabuľka 15: Predpokladaná dĺžka pobytu v zahraničí podľa rodovej príslušnosti respondentov .....	98
Tabuľka 16: Dôvody nehľadania pracovného uplatnenia v zahraničí (N=351) .....	99

## Zoznam grafov

Graf 1: Sektorová distribúcia zamestnanosti občanov SR vo Veľkej Británii.....	16
Graf 2: Štruktúra voľných pracovných miest podľa vzdelania.....	19
Graf 3: Štruktúra VPM podľa mesiacov.....	21
Graf 4: Respondenti podľa statusu na trhu práce.....	42
Graf 5: Uchádzači o zamestnanie podľa dĺžky trvania evidencie v úrade PSVR .....	43
Graf 6: Respondenti podľa stupňa vzdelania.....	44
Graf 7: Štruktúra respondentov podľa vzdelania a gender príslušnosti .....	45
Graf 8: Respondenti podľa jazykových kompetencií (angličtina) a veku.....	47
Graf 9: Štruktúra respondentov podľa klasifikácie zamestnaní v SR .....	48
Graf 10: Dôvod návštevy siete EURES.....	50
Graf 11: Etapa vybavovania práce v zahraničí .....	53
Graf 12: Dôvody záujmu o prácu v zahraničí.....	55
Graf 13: Cieľová krajina.....	61
Graf 14: Typ práce v zahraničí.....	61
Graf 15: Dĺžka práce v zahraničí .....	63
Graf 16: Individuálna a skupinová forma pracovnej migrácie .....	64
Graf 17: Zdroje informácií o EURES-e.....	67

Graf 18: Názory respondentov na šance pracovného uplatnenia na Slovensku (N= 802).....	80
Graf 19: Respondenti, ktorí predpokladajú, že nájdu pracovné uplatnenie v SR v odbore a v pozícii vyžadujúcej VŠ vzdelanie podľa študijných odborov (N=802).....	81
Graf 20: Respondenti, ktorí predpokladajú, že nájdu pracovné uplatnenie v SR v inom ako vyštudovanom odbore a v pozícii vyžadujúcej VŠ vzdelanie podľa študijných odborov (N=802).....	83
Graf 21: Respondenti, ktorí predpokladajú, že nájdu pracovné uplatnenie v SR v inom ako vyštudovanom odbore a v pozícii nevyžadujúcej VŠ vzdelanie podľa študijných odborov (N=802).....	84
Graf 22: Respondenti, ktorí predpokladajú, že nenájdu pracovné uplatnenie v SR podľa študijných odborov (N=802).....	85
Graf 23: Respondenti podľa záujmu hľadania pracovného uplatnenia v zahraničí (N=802).....	87
Graf 24: Sklon migrovať za prácou do zahraničia podľa študijných odborov (N=447).....	88
Graf 25: Dôvody, pre ktoré respondenti hľadajú prácu a zahraničí.....	92
Graf 26: Cieľové krajiny v zahraničí.....	93
Graf 27: Respondenti podľa predpokladanej dĺžky pracovného pobytu v zahraničí.....	97

## Zoznam príloh

1. Vývoj počtu evidovaných nezamestnaných od januára 2003 do novembra 2006.....	I
2. Miera migrácie podľa stupňa vzdelania a krajiny pôvodu.....	I
3. Štruktúra respondentov podľa navštevovanej vysokej školy.....	II
4. Štruktúra respondentov podľa stupňa VŠ štúdia.....	II
5. Štruktúra respondentov podľa študovaných vedných odborov.....	II
6. Štruktúra respondentov podľa kraja trvalého bydliska.....	III
7. Štruktúra respondentov podľa migrácie za štúdiom a kraja.....	III



## Úvod

Čiastočné sprístupnenie európskeho trhu práce po 1.5.2004 otvorilo možnosti pracovného uplatnenia v zahraničí pre občanov SR. Uplatňovanie slobodného pohybu osôb, práva hľadať prácu a práva pracovať v inej členskej krajine EÚ bolo súbežne sprevádzané so zmenami na trhu práce v SR. Za jednu z rozhodujúcich zmien možno považovať systematický pokles nezamestnanosti. Zatiaľ čo v máji 2004 miera nezamestnanosti dosahovala 14,5%, v máji 2005 - 11,3% a v máji 2006 jej úroveň predstavovala 10,6%. Výrazný pokles nezamestnanosti v SR možno primárne pripísať na vrub reforiem v oblasti trhu práce a sociálnom systéme, ktoré sa začali uplatňovať začiatkom roku 2004.

Na strane druhej, posilnené migračné toky za prácou občanov SR po sprístupnení trhov práce vybraných krajín EÚ evokujú k otázke o možnom vplyve pracovnej migrácie na vývoj miery nezamestnanosti na domácom trhu práce.

S cieľom odpovedať na túto otázku, Inštitút pre výskum práce a rodiny v rámci kontrahovanej výskumnej úlohy na rok 2006 z názvom Sprístupnenie trhov práce vo vybraných krajinách EÚ a vývojové trendy na trhu práce v SR, sa zamerail na zmapovanie základných trendov nadnárodných migračných tokov za prácou po vstupe SR do EÚ a na empirický prieskum migračného potenciálu za prácou do zahraničia občanov SR. Súčasťou štúdie je aj expertný odhad dopadu sprístupnenia európskeho trhu práce na vývoj trhu práce v SR.

Štúdia obsahuje dve kapitoly. Prvá kapitola štúdie predstavuje súhrnnú správu výskumnej úlohy, ktorá obsahuje kľúčové teoretické východiska v oblasti migrácie, hlavné zistenia empirických prieskumov realizovaných v súbore klientov siete Európskych služieb zamestnanosti a absolventov vysokých škôl, ktoré boli zamerané na identifikáciu migračného potenciálu za prácou do zahraničia. Súčasťou prvej kapitoly štúdie je aj sekundárna analýza dopytu po pracovnej sile na základe databázy siete Európskych služieb zamestnanosti v SR. V závere prvej kapitoly je prezentovaný expertný odhad dopadu čiastočného sprístupnenia trhov práce krajín EÚ na vývoj nezamestnanosti v SR.

Druhá kapitola štúdie je venovaná detailnej analýze výsledkov empirických prieskumov zameraných na zistenie migračného potenciálu v súboroch klientov Európskych služieb zamestnanosti a absolventov verejných vysokých škôl v SR.

**I. Súhrnná správa výskumnej úlohy Sprístupnenie  
trhov práce vo vybraných krajinách EÚ a vývojové  
trendy na trhu práce v SR**

## I.1 Teoretické východiská a súčasné trendy migračných tokov za prácou zo SR do iných členských krajín EÚ po 1. máji 2004

### I.1.1 Teoretické východiská zahraničnej pracovnej migrácie

V odbornej literatúre sa pojem *zahraničná migrácia* uvádza ako „druh priestorovej mobility obyvateľov, ktorej podstatou je pohyb osôb cez hranice štátov s úmyslom usadiť sa v druhej krajine na určité obdobie“ (Divinský, 2005). Jurčová (2005) pod pojmom migrácia rozumie proces, pri ktorom sa prekračujú hranice štátu (tamtiež). Podľa Medzinárodnej organizácie pre migráciu (IOM) (2003, 2005) „zahraničná migrácia je pohyb osoby alebo skupiny osôb z jednej geografickej jednotky do druhej cez administratívnu či politickú hranicu s cieľom usadiť sa definitívne alebo prechodne na mieste inom ako je miesto pôvodu osoby“ (Divinský, 2005).

Migrácia za prácou do zahraničia tvorí jeden z komponentov celkových medzinárodných migračných pohybov, ktoré majú viac dimenzionálnu povahu. Objasniť podstatu a príčiny migrácie za prácou nie je jednoduché aj keď sa vo všeobecnosti sa poukazuje, že možnosť získania lepšieho zamestnania a vyššej mzdy sú „hybnou silou“ a „motorom“ migračného konania ľudí. Dynamika vývoja migrácie za prácou má v celosvetovom meradle rastúcu tendenciu a jej podiel na celkových migračných tokoch do jednotlivých krajín osciluje od 16% vo Francúzsku do 57% v Portugalsku (viď dole uvedenú tabuľku).

*Tabuľka 1: Medzinárodná migrácia – prílevy migrantov za prácou ako % z celkových migračných prílevov (OECD, 2004)*

<b>Krajina</b>	<b>%</b>
Portugalsko	57%
Dánsko	50%
Švajčiarsko	41%
Veľká Británia	38%
Fínsko	36%
Taliansko	30%
Holandsko	28%
Kanada	26%
Rakúsko	25%
Švédsko	18%
Francúzsko	16%

*Zdroj: Trends in International Migration, OECD, 2005*

Pri vysvetlení podstaty a príčin pracovnej migrácie je účelne sa oprieť o niektoré relevantné teórie explikujúce dôvody a pohnútky migrácie ako takej (Divinský, 2005).

Medzi tieto teórie patria:

- **Makroekonomická teória nerovnováhy** medzi regionálnymi trhmi práce, ktorá vysvetľuje dôvody migrácie ako dôsledok nerovnováhy medzi dopytom po práci a ponukou práce v krajine pôvodu a cieľovej krajine a vyplývajúcou z tejto nerovnováhy rozdielom v úrovni miezd.
- **Teória duálneho trhu práce**, ktorá vychádza z existencie dvoch trhov práce (pre domácich pracovníkov a pre migrantov) a povahy dopytu po práci v industriálnych spoločnostiach spočívajúceho v sústavnej potrebe nízko kvalifikovanej pracovnej sily. V súlade s touto teóriou prílev migrantov je potrebný na zaplnenie nízko kvalifikovaných pracovných miest, nakoľko ich zaplnenie domácimi pracovníkmi by viedlo k rastu mzdovej úrovne a rastu inflácie.
- **Teória svetového systému** vysvetľuje migráciu tendenciami globalizácie a formovaním mobilnej populácie v periférnych oblastiach sveta ako dôsledok prenikania industriálnych ekonomických vzťahov do týchto oblastí. Hlavným dôsledkom tohto procesu je pracovná migrácia (odlev pracovnej sily), ktorá je priamou konzekvenciou prílevu kapitálu, informácií a iných výdobytkov modernej spoločnosti do okrajových oblastí.
- **Teória push a pull faktorov**, ktorá predpokladá, že migrácia je na jednej strane vyvolaná faktormi, ktoré vypudzujú migranta z krajiny pôvodu (nepriaznivé ekonomické pomery, nízka životná úroveň, vojnové konflikty) a faktormi, ktoré ho do cieľovej krajiny priťahujú (vyššie mzdy, priaznivejšie životné podmienky, dobré zamestnanie, dobré referencie o známych – iných migrantov, politická sloboda). Migračné správanie sa v tomto prípade je výsledkom porovnania medzi týmito faktormi.

Niektoré z uvedených prístupov možno aplikovať pri interpretácii podstaty a dôvodov migračných tokov za prácou z ekonomicky zaostalých, rozvojových krajín do krajín industriálne vyspelých a (napr. teória duálneho trhu práce) a iné (napr. makroekonomická teória nerovnováhy) - poukazujú na možné motívy migrácie obyvateľstva nových členských krajín EÚ do krajín EÚ -15<sup>1</sup>.

Slovensko v minulosti sa považovalo za tradične emigračnú krajinu. Napriek výraznej zmene v migračnom profile Slovenska, ktorá nastala po politických a ekonomických zmenách a priniesla obrat v migračných tokoch smerom k posilneniu imigračnej stránky, sa domnievame, že emigračný tok naďalej tvorí výrazný segment v rámci celkovej zahraničnej migrácie. Nezanedbateľný vplyv na vývoj emigračného toku v SR v ostatnom období málo sprístupnenie trhov práce niektorých členských krajín,<sup>2</sup> založené na zásade komunitárneho práva voľného pohybu pracovníkov a rovnakom zaobchádzaní. Právo voľného pohybu pracovníkov znamená:

- právo hľadať zamestnanie v inej členskej krajine EÚ, ako je krajina pôvodu pracovníka,
- právo pracovať v inej členskej krajine,
- právo usadiť sa v inej členskej krajine,
- právo na rovnaké zaobchádzanie v prístupe k zamestnaniu, v prístupe k rovnakým pracovným podmienkam a ďalším výsadám umožňujúcim integráciu pracovníka v hostujúcej členskej krajine.

Otvorenie pracovných trhov niektorých členských krajín EÚ bolo sprevádzané obavami z masového prílevu pracovníkov z nových členských krajín a rastu nezamestnanosti v „starých“ členských krajinách a znepokojením spojeným s odlevu kvalifikovanej pracovnej sily a jej nedostatkom na domácom trhu práce v nových členských krajinách. Dvojročné skúsenosti uplatňovania práva slobodného pohybu pracovníkov v rámci EÚ zatiaľ nepreukázali opodstatnenosť týchto obáv. Zo správy uverejnenej Európskou komisiou vyplýva, že:

---

<sup>1</sup> „Migračné toky z krajín EÚ-8 sú determinované faktormi súvisiacimi s podmienkami dopytu a ponuky práce“- In.“Report on the Functioning of the Transitional Arrangements set out in the 2003 Accession Treaty (period 1 May 2004 – 30 April ), Commission of The European Communities, Brussels, 2006

<sup>2</sup> Od 1.mája 2004 sprístupnili svoje trhy práce Veľká Británia, Írsko, Švédsko, Česko, Poľsko, Maďarsko, Slovinsko, Litva, Lotyšsko, Estónsko. Počínajúc 1.májom 2006 boli sprístupnené trhy práce Španielska, Portugalska, Fínska, Belgicka a v júli 2006 sa k týmto krajinám pripojilo Taliansko.

- podiel pracovníkov z krajín EÚ-10 na ekonomicky aktívnej populácii v krajinách EÚ -15 osciluje na nízkych hodnotách a predstavuje od 0,1% vo Francúzsku po 1,4% v Rakúsku a 2,0% v Írsku;
- od obdobia rozšírenia EÚ vývoj na trhoch práce v nových členských krajinách vykazuje pozitívne tendencie spočívajúce v poklese nezamestnanosti, čo zakladá predpoklad pre zníženie migračného tlaku;
- z rozšírenia EÚ a sprístupnenia trhov práce neprofitujú len nové členské krajiny, ale aj krajiny EÚ-15. Údaje preukazujú, že pracovníci nových členských krajín prispievajú k dosiahnutiu pozitívnych výsledkov na trhu práce, ekonomickému rastu a stabilite verejných financií v „starých“ členských krajinách;
- napriek týmto pozitívam, celková mobilita medzi krajinami EÚ-10 a EÚ-15 je limitovaná a je nedostatočná na to, aby bol preukázateľný jej celkový vplyv na trh práce Európskej únie<sup>3</sup>.

## **I.1.2 Súčasné trendy migračných tokov za prácou zo Slovenskej republiky do iných členských štátov EÚ**

### **I.1.2.1 Rozsah migrácie za prácou zo SR do iných členských krajín EÚ**

Kvantifikácia migračných tokov občanov Slovenskej republiky za prácou do krajín Európskej únie patrí v súčasnosti k najkomplikovanejším oblastiam migračnej štatistiky. Zložitosť uvedeného problému tkvie v nasledovných skutočnostiach:

**Pluralita migračných kanálov**, cez ktoré občania Slovenska hľadajú a nachádzajú prácu v zahraničí. K nim patria: agentúry sprostredkovania zamestnania za úhradu, agentúry dočasného zamestnávania, systém Európskych služieb zamestnanosti poskytujúci svoje služby v rámci verejných služieb zamestnanosti, individuálne aktivity (podávanie inzerátov a reagovanie na inzeráty, osobný kontakt s budúcim zamestnávateľom) a využívanie sociálnych sietí (hľadanie práce cez známych, priateľov, rodinných príslušníkov).

**Rôznorodosť a nekompatibilita metodologických prístupov** k zaznamenávaniu a vykazovaniu migrujúcich pracovníkov EÚ/EHP pôsobiacich na území jednotlivých

---

<sup>3</sup> Report on the Functioning of the Transitional Arrangements set out in the 2003 Accession Treaty (period 1 May 2004 – 30 April), Commission of The European Communities, Brussels, 2006.

členských krajín EÚ resp. EHP. Existujúce prístupy k zaznamenávaniu a vykazovaniu migrantov v členských krajinách EÚ zahŕňajú:

*Informačné karty* – slúžia na nahlasovanie zamestnaného migranta zamestnávateľom (Slovensko, Maďarsko). Nahlasovaciu povinnosť však neplnia všetci zamestnávatelia.

*Osobné identifikačné čísla* (Personal Public Services Number) - slúžia na sledovanie migračných tokov a zároveň pre daňové účely a účely odvodov na sociálne poistenie (Írsko, Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska). Prostredníctvom osobných identifikačných čísiel sa fakticky sledujú prítoky migrantov do krajiny a vydané číslo zostáva migrantovi aj po jeho odchode z krajiny. Preto štatistiky zostavené na základe osobných čísiel predstavujú agregátny počet celkových prítokov migrantov a nezohľadňujú ich aktuálny stav.

*Povolenia k pobytu* – slúžia na evidenciu migrantov, ktorým bolo vydané povolenie k pobytu (prechodnému) v členskej krajine EÚ z rozličných dôvodov, jedným z ktorých môže byť pracovný dôvod. (Poľsko, Litva, Lotyšsko, Portugalsko). Štatistika povolení na pobyt nezahŕňa cezhraničných pracovníkov.

*Povolenie na zamestnanie* (work permit) – slúžia na evidenciu migrantov, ktorým bolo vydané povolenie na zamestnanie v členskej krajine EÚ uplatňujúcej prechodné obdobie (Nemecko, Francúzsko, Holandsko). Pri využití štatistík založených na zdrojoch o vydaných povoleniach na zamestnanie zostáva problémom ich validnosť (platné a expirované povolenia na zamestnanie).

**Periodicita štatistických údajov a ich povaha** - termíny spracovania a publikovania údajov o migrujúcich pracovníkov sú rozličné v členských krajinách EÚ: niektoré členské krajiny publikujú údajov v mesačnej periodicite, iné v štvrťročnej a iné dokonca v ročnej periodicite. Navyše povaha štatistických ukazovateľov migrácie sa vyказuje niektorými krajinami ako stavové veličiny (stav ku koncu určitého obdobia) a inými - ako tokové veličiny (prítoky za určité obdobie), čo neumožňuje ich vzájomnú komparáciu.

Berúc do úvahy vyššie uvedené limitujúce činitele, môžeme konštatovať, že exaktná a presná kvantifikácia migračných tokov občanov za obdobie vstupu SR do EÚ a sprístupnenia trhov práce niektorých členských krajín EÚ nie je reálne uskutočniteľná. Preto určenie počtu občanov SR, ktorí vycestovali za prácou do členských krajín EÚ budú založené na odhadoch siete Európskych služieb zamestnanosti (EURES) v rámci

SR, ktorá má dominantný (46%) podiel na domácom trhu sprostredkovania zamestnania do krajín EÚ/EHP.

Podľa odhadov EURES-u odo dňa vstupu SR do EÚ (1. máj 2004) do konca augusta 2006 migrovalo za prácou okolo 200 tis. až 210 tis. občanov SR. Z tohto množstva je možné k rôznym časovým obdobiam dokladovať 193 679 migrantov-občanov SR (viď tabuľka uvedená nižšie).

*Tabuľka 2: Štruktúra počtu migrantov za prácou do jednotlivých krajín EÚ/EHP*

KRAJINA	POČET MIGRANTOV	SLEDOVANÉ OBDOBIE
Česká republika	88 477	08/2006
Veľká Británia	44 300	06/2006
Írsko	17 000	05/2006
Maďarsko	20 000	06/2005
Rakúsko	8 540	05/2006
Taliansko	6 479	05/2004
Nemecko	4 363	12/2004
Slovinsko	1 100	08/2006
Holandsko	999	2005
Cyprus	877	04/2006
Nórsko	821	01/2005-01/2006
Island	178	01/2005_12/2005
Grécko	146	aktuálne
Poľsko	120	07/2006
Švédsko	88	03/2005
Francúzsko	69	-
Malta	50	09/2006
Švajčiarsko	50	08/2006
Fínsko	22	12/2004
Spolu	<b>193 679</b>	

*Zdroj: EURES, ÚPSVR*

### **I.1.2.2 Cieľové krajiny pracovnej migrácie občanov SR**

Hlavnými cieľovými destináciami pracovnej migrácie občanov SR sú Česká republika (45,7%), Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska (22,9%), Írsko (8,8%) a Maďarská republika (10,3%).

**Česká republika:** Počet občanov SR pracujúcich v ČR je kontinuálne rastúci, čo bezprostredne súvisí s historickou, kultúrnou a teritoriálnou blízkosťou oboch krajín, porovnateľnosťou ich vzdelávacích systémov a faktickou absenciou jazykovej bariéry. Podľa údajov EURES-u priemerný mesačný prítok slovenských migrantov za prácou do ČR predstavoval v roku 2005 – 2 220 osôb a roku 2006 – 2 213 osôb. Migračný tok

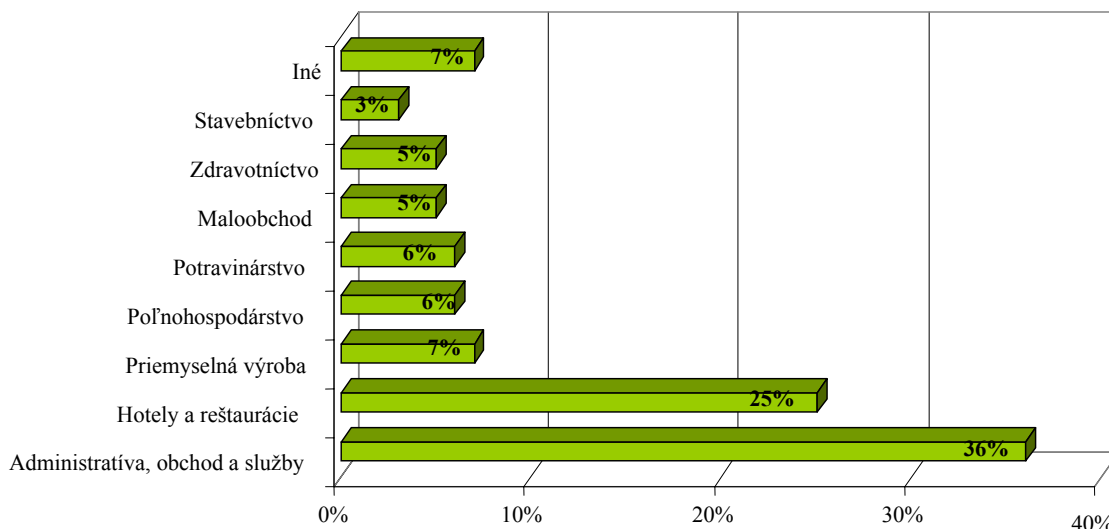


pracovnej sily do ČR je charakteristický výraznejším zastúpením mužov v porovnaní so ženami, a to v pomere 2:1. Táto skutočnosť je daná štruktúrou dopytu po práci, ktorá je orientovaná na činnosti v stavebníctve a priemysle tradične vykonávané mužmi.

**Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska:** Druhou v poradí najvyhľadávanejšou cieľovou krajinou pre migrantov za prácou zo SR je Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska. Podľa údajov WRS (Worker's Registration Scheme) v období od mája 2004 do júna 2006 požiadalo o pracovnú registráciu v tejto krajine 44 300 občanov SR, čo tvorí 1/10 všetkých migrantov z nových členských krajín a radí Slovensko na tretie miesto za Poľsko (62%) a Litvu (12%). V ostatnom období je badateľná tendencia mierneho spomaľovanie prítoku migrantov zo SR: zatiaľ čo v roku 2005 štvrťročne do Veľkej Británie migrovalo v priemere 5 500 občanov SR, v roku 2006 veľkosť priemerného štvrťročného prítoku migrantov bola 4 620 občanov.

Medzi hlavné odvetvia pracovného uplatnenia občanov SR vo Veľkej Británii patria sektor administratívy, obchodu a služieb, kde pracuje viac ako tretina (36%) všetkých migrantov zo SR a sektor hotelierstva a verejného stravovania, kde našlo pracovné uplatnenie štvrtina (25%) migrantov zo SR. Sektorovú distribúciu zamestnanosti občanov SR vo Veľkej Británii ilustruje dole uvedený graf.

*Graf 1: Sektorová distribúcia zamestnanosti občanov SR vo Veľkej Británii*



Krajinou, ktorú možno považovať za tretiu najpopulárnejšiu destináciu, je **Írska republika**. V období od vstupu SR do EÚ do 30.5.2006 bolo v Írsku registrovaných 17 000 občanov SR. Podľa údajov Centrálného štatistického úradu (CSO) a írskych služieb zamestnanosti (FÁS) „nie nezanedbateľný počet občanov SR sa po krátkodobom pobyte vrátil naspäť na Slovensko, alebo migroval za prácou do inej krajiny“.

Špecifické postavenie z hľadiska pracovnej migrácie má pre občanov SR **Maďarská republika**. Teritoriálna blízkosť podmienila charakter migračných tokov medzi SR a Maďarskom, ktoré majú prevažne povahu cezhraničnej pracovnej migrácie. Ide najmä o cezhraničnú migráciu v okresoch susediacich s Maďarskom: Komárno, Dunajská streda, Nové Zámky, Levice. Výhodou migrantov za prácou z týchto okresov je znalosť maďarského jazyka a teda absencia jazykovej bariéry, čo významne uľahčuje ich uplatnenie na miestnom trhu práce.

### **I.1.3 Dopyt po pracovnej sile v krajinách EÚ**

Pre analýzu možných dopadov prístupnosti trhov práce niektorých členských krajín EÚ na trendy vývoja pracovného trhu v SR je dôležité poznať aké pracovné pozície a v akých odvetviach sú požadované zo strany zamestnávateľov v týchto krajinách. Uvedený typ informácií možno získať z údajov siete EURES v Slovenskej republike, ktorá plní úlohu kľúčového nástroja na uľahčenie pracovnej mobility v rámci Európskej únie.

Podľa údajov siete EURES za obdobie od 1.mája 2004 do apríla 2006 bolo zamestnávateľmi nahlásených 15 628 voľných pracovných miest v rozličných členských štátoch EÚ.

#### **I.1.3.1 Členské štáty EÚ a voľné pracovné miesta v sieti EURES**

Z analýzy voľných pracovných miest (VPM) v databáze siete EURES vyplýva, že kvantitatívne najvyšší počet VPM bol nahlásený zamestnávateľmi v členských krajinách EÚ, ktoré neuplatnili prechodné obdobie. Z uvedených krajín dominujú na prvých troch miestach Česká republika (35,5%), Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska (21,4%) a Maďarsko (19,5%).

Počet nahlásených voľných pracovných miest ostatnými členskými krajinami je signifikantne nižší v porovnaní s trojicou hore uvedených krajín. Slovinsku patrí každé jedenáste VPM (9%), Cypru - každé osemnásťte (5,6%) a každé 27. voľné pracovné

miesto prináleží Írsku (3,6%). VPM ostatných členských štátov EÚ, resp. EHP sú zastúpené v minimálnej miere bez ohľadu na fakt sprístupnenia svojich trhov práce. Štruktúru voľných pracovných miest podľa jednotlivých krajín uvádza nasledujúca tabuľka.

*Tabuľka 3: Počet voľných pracovných miest v sieti EURES podľa krajín*

<b>Krajina</b>	<b>VPM (máj 2004 - apríl 2006)</b>	<b>Podiel (v %)</b>
ČR	5553	35,53
UK	3339	21,37
Maďarsko	3045	19,48
Slovinsko	1405	8,99
Cyprus	871	5,57
Írsko	565	3,62
Nórsko	290	1,86
Rakúsko	206	1,32
Taliansko	86	0,55
Grécko	65	0,42
Litva	65	0,42
Poľsko	38	0,24
Španielsko	35	0,22
Nemecko	23	0,15
Malta	20	0,13
Dánsko	11	0,07
Švédsko	6	0,04
Belgicko	2	0,01
Fínsko	2	0,01
Francúzsko	1	0,01
<b>Spolu</b>	<b>15 628</b>	<b>100,00</b>

### **1.1.3.2 Vzdelanostné požiadavky na voľné pracovné miesta**

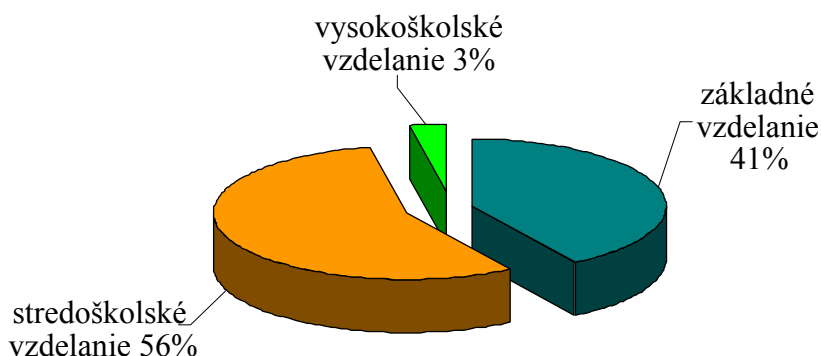
Viac ako polovica (56%) voľných pracovných miest v sieti EURES je určená pre pracovníkov so stredoškolským vzdelaním. Požiadavka stredoškolského vzdelania, resp. strednej úrovne vzdelania (stredné vzdelanie a stredné odborné vzdelanie) je reakciou na nedostatok zástupcov tejto úrovne vzdelania v rozličných odvetviach ekonomiky niektorých krajín EÚ -15<sup>4</sup>. Vzdelanostnou požiadavkou neceléj polovici (41%) voľných pracovných miest je základná úroveň vzdelania. Požiadavku na vysokoškolské vzdelanie uvádzalo len 3% voľných pracovných miest.

Z analýzy vzdelanostných požiadaviek voľných pracovných miest vyplýva, že pracovní migranti z nových členských krajín zaplňajú pracovné pozície vyžadujúce stredný stupeň vzdelania alebo základný stupeň vzdelania. Pracovné pozície vyžadujúce

<sup>4</sup> Report on the Functioning of the Transitional Arrangements set out in the 2003 Accession Treaty (period 1 May 2004 – 30 April 2006), Commission of the European Communities, Brussels 2006.

vysokoškolské vzdelanie sú marginálne zastúpené, čo môže naznačovať skutočnosť, že tieto pozície sú obsadzované domácimi odborníkmi resp. pri ich obsadzovaní zamestnávateľia využívajú iné kanále ako sieť EURES.

*Graf 2: Štruktúra voľných pracovných miest podľa vzdelania*



### **I.1.3.3 Odvetvie ekonomickej činnosti voľných pracovných miest**

Kvantitatívne najväčší segment ponúkaných voľných pracovných miest je tvorený odvetvím **priemyselnej výroby**; podiel VPM v rámci tohto odvetvia predstavoval 43% z celkového počtu nahlásených VPM v sieti EURES za obdobie od 1.5.2004 do 30.4.2006. Najväčší dopyt v rámci odvetvia priemyselnej výroby bol zaznamenaný v profesiách operátorov/operátoriek strojov (takmer jedna pätina) vyžadujúce základné a stredné vzdelanie. Viac ako jednu desatinu VPM v odvetví priemyselnej výroby (11%) tvoria profesie zvaračov a takmer jednu desatinu (9,7%) - robotnícke profesie vyžadujúce v prevažnej miere základné vzdelanie.

**Odvetvie dopravy, skladovania, pôšt a telekomunikácie** je v poradí druhým odvetvím s najvyšším počtom nahlásených voľných pracovných miest; podiel VPM v rámci tohto odvetvia predstavoval 16% z celkového počtu voľných pracovných miest v sieti EURES za referenčné obdobie. V rámci tohto odvetvia je najväčší dopyt po profesiách vodičov (najmä vodičov autobusov, medzinárodnej kamiónovej dopravy a nákladných áut). Ponuka týchto profesií tvorí drvivú väčšinu (82%) voľných pracovných miest v odvetví dopravy, skladovania, pôšt a telekomunikácie.

Voľné pracovné miesta v odvetví **stavebníctva** sa podieľali necelou desatinou (9,5%) na úhrne voľných pracovných miest v sieti EURES a približne každé 14. voľné pracovné miesto patrilo odvetviu **výroba a rozvod elektriny, plynu a vody**. V uvedenom odvetví výrazne dominuje ponuka VPM v profesii elektrotechnik (92%)vyžadujúce prevažne stredoškolské vzdelanie.

Voľné pracovné miesta v oblasti **cestovného ruchu** (hotely a reštaurácie) tvorili 6%, kde dominoval dopyt najmä po pracovných silách na pozíciách čašníkov a kuchárov/kuchárook. Pracovné miesta čašníkov tvoria takmer jednu tretinu (29%) a miesta kuchárov viac ako jednu štvrtinu 26% ponúkaných voľných pozícií v tomto odvetví. Približne každé 14. voľné pracovné miesto pripadá na upratovacie práce a 17. miesto prináleží pozíciám barmanov/barmaniek a pomocných síl.

Podiel voľných pracovných miest v odvetví **zdravotníctvo a sociálna starostlivosť** osciloval na úrovni necelých 6% z celkovej ponuky VPM siete EURES. V rámci tohto odvetvia boli dominantne zastúpené pracovné miesta v profesiách opatrovateľov, opatrovateliek a ošetrovateľov (65%). Najviac zastúpenou krajinou, ktorá ponúkala uvedené pozície, bola Veľká Británia. Každé desiate miesto pripadlo na pozície zdravotných sestier. Miesta lekárov boli zastúpené v absolútnom vyjadrení 55, čo bolo približne každé 17. pracovné miesto.

Ostatné odvetvia ekonomickej činnosti boli podľa výsledkov sekundárnej analýzy údajov systému EURES zastúpené v minimálnom počte. Štruktúru voľných pracovných miest podľa OKEČ uvádza nasledujúca tabuľka.

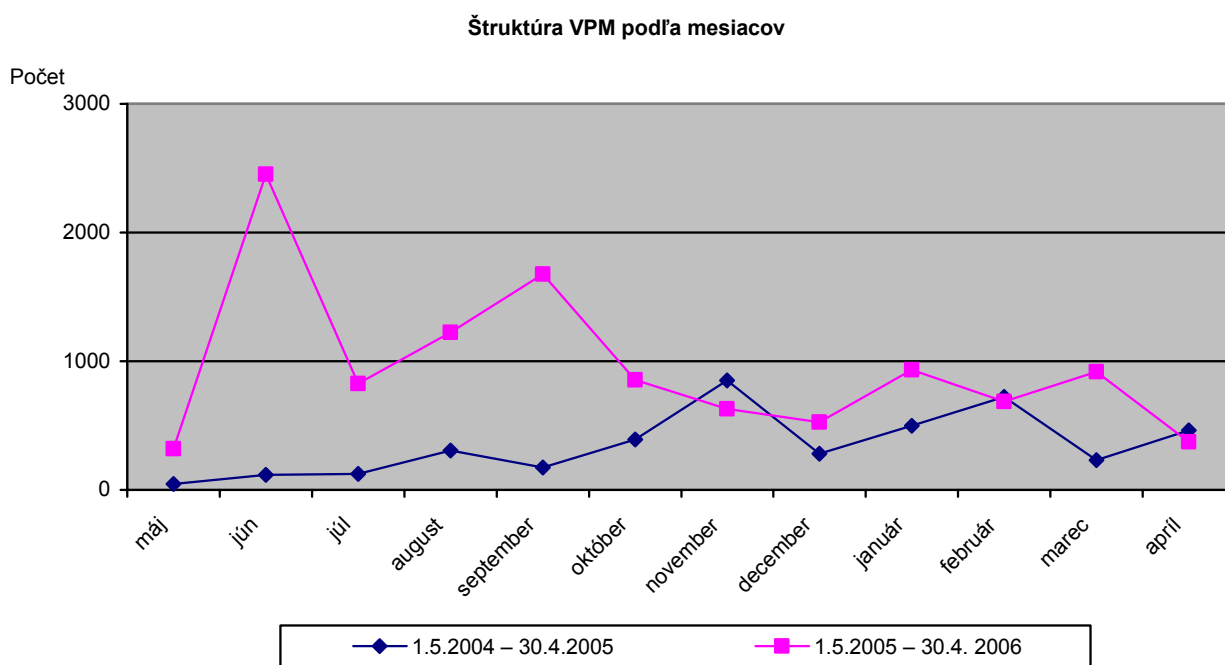
*Tabuľka 4: Štruktúra voľných pracovných miest podľa OKEČ*

OKEČ	VPM (máj 2004 - apríl 2006)	%
Priemyselná výroba	6753	43,21
Doprava, skladovanie, pošta, telekomunikácie	2454	15,70
Stavebníctvo	1488	9,52
Výroba a rozvod elektriny, plynu a vody	1101	7,05
Hotely a reštaurácie	952	6,09
Zdravotníctvo a sociálna starostlivosť	894	5,72
Ostatné verejné, sociálne a osobné služby	666	4,26
Nehnuteľnosti, prenajímanie a obchodné služby, výskum a vývoj	655	4,19
Poľnohospodárstvo, poľovníctvo a lesné hospodárstvo	233	1,49
Ťažba nerastných surovín	217	1,39
Veľkoobchod a maloobchod, oprava motorových vozidiel, motocyklov a spotrebného tovaru	184	1,18
Školstvo	12	0,08
Verejná správa, povinné sociálne zabezpečenie	12	0,08
Súkromné domácnosti s domácim personálom	6	0,04
Peňažníctvo a poisťovníctvo	1	0,01
<b>Spolu</b>	<b>15 628</b>	<b>100</b>

### I.1.3.4 Vývoj počtu voľných pracovných miest v jednotlivých mesiacoch

Dynamika vývoja počtu voľných pracovných miest v sieti EURES počas sledovaného obdobia bola nerovnomerná. Najnižší počet voľných pracovných miest bol nahlásený zamestnávateľmi v mesiaci máj 2004, ktorý tvoril iba 0,3% z celkového počtu VPM v období od 1.5.2004 do 30.4.2006. Počet ponúkaných voľných pracovných miest v sieti EURES má tendenciu k rastu v jednotlivých mesiacoch, pričom počas druhého roka po vstupe SR do EÚ bol zaznamenaný 2,5 - násobný nárast počtu ponúkaných VPM. Najvyšší počet ponúkaných VPM za sledované obdobie bol zaznamenaný v júni 2005 (15,7%). Vývoj počtu ponúkaných VPM za jednotlivé mesiace dokumentuje nasledujúci graf.

Graf 3: Štruktúra VPM podľa mesiacov



V druhom roku po vstupe SR do EÚ zaznamenávame až 8-násobný nárast ponúk pracovných miest a to v letných mesiacoch (čo súvisí s rastom ponuky sezónnych prác). Leto 2005 sa tak stalo obdobím najvyššej ponuky voľných pracovných miest v krajinách EÚ resp. EHP v sledovanom období. Celkový trend vývoja voľných pracovných miest v uvedenom období naznačuje dvojnásobne vyšší rozsah dopytu po práci v letných mesiacoch v porovnaní so zimnými mesiacmi.

### I.1.3.5 Požiadavky na jazykové kompetencie voľných pracovných miest

Najčastejším požadovaným cudzím jazykom na výkon práce v zahraničí je anglický jazyk (62%). Ovládanie angličtiny sa vyžaduje nielen v anglických hovoriacich krajinách (UK, Írsko), ale aj v krajinách, kde angličtina nie je úradným jazykom (Cyprus, ČR, Grécko, Nórsko, Švédsko, Slovinsko, Taliansko).

Približne dve pätiny z celkového počtu voľných pracovných miest v sieti EURES nemalo uvedenú požiadavku na ovládanie cudzieho jazyka. Voľné pracovné miesta z hľadiska požadovaných jazykových kompetencií uvádza nasledujúca tabuľka.

Tabuľka 5: VPM z hľadiska požadovaných cudzích jazykov

Požadovaný cudzí jazyk	VPM	%
Anglický jazyk	5695	62,07
Maďarský jazyk	2909	31,71
Nemecký jazyk	289	3,15
Slovinský jazyk	110	1,20
Francúzsky jazyk	81	0,88
Ruský jazyk	65	0,71
Taliansky jazyk	16	0,17
Chorvátsky jazyk	4	0,04
Nórsky jazyk	3	0,03
Španielsky jazyk	2	0,02
Poľský jazyk	1	0,01
Spolu	9175	100,00
neuvedené	6453	
<b>Spolu</b>	<b>15 628</b>	

### **I.1.4 Migranti za prácou zo SR: hlavné motívy migrácie, kvalifikačný a socio – demografický profil**

Poznanie charakteristík (úroveň vzdelania, kvalifikačný profil a socio – demografické charakteristiky) vzhľadom na absenciu úhrnných štatistických údajov o migrantoch za prácou je fakticky neuskutočniteľnou úlohou. Profil migrujúcich za prácou občanov SR do iných krajín EÚ možno konštruovať na základe disponibilných v súčasnosti informačných a údajových zdrojoch pochádzajúcich z:

- databázy klientov siete EURES obsahujúcej 4 000 životopisov občanov SR, ktorí majú záujem migrovať za prácou do členských krajín EÚ. Uvedená databáza klientov siete EURES poskytuje solidný základ pre ich štatistickú analýzu, ktorá by umožnila identifikáciu štruktúry (vzdelanostnej, kvalifikačnej a socio – demografickej) pracovnej sily odchádzajúcej za prácou do zahraničia,
- Prístupovej monitorovacej správy (Accession Monitoring Report May-Jun 2006) vypracovanou úradom podpredsedu vlády Veľkej Británie v spolupráci s inými inštitúciami,
- referátov siete EURES pôsobiacich na okresných úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny.

Na základe uvedených zdrojov možno konštatovať, že:

**Typickým migrantom za prácou do zahraničia zo Slovenskej republiky** je muž vo vekovej kohorte 18 – 34 rokov, stredoškolsky vzdelaný, hovorí anglicky na komunikatívnej úrovni, je bez záväzkov na Slovensku a bez závislých osôb, ktoré by ho sprevádzali. Pracovné uplatnenie v zahraničí bude s veľkou pravdepodobnosťou hľadať odvetví hotelového a reštauračného priemyslu, priemyselnej výroby alebo v oblasti dopravy a práce v skladoch.

**Mužská populácia tvorí kvantitatívne silnejší migračný segment** v porovnaní so ženskou populáciou; v priemere dve tretiny zo všetkých migrujúcich za prácou do zahraničia občanov SR sú muži a len jedna tretina – ženy. Napríklad podiel mužov na celkovom migračnom toku do Českej republiky za sledované obdobie predstavoval takmer 70% a do Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska – 65%.



Mladí ľudia vo veku 18-34 rokov tvoria jadro pracovných migrantov zo SR, avšak existuje aj nezanedbateľná skupina klientov v strednom, resp. preddôchodkovom veku, ktorá má záujem o prácu v zahraničí.

**Medzi hlavné motívy hľadania práce v zahraničí patrí finančné aspekty (vyššia mzda).** Pričom tento motív migrácie za prácou dominuje u vekovo strednej a staršej generácie, zatiaľ čo u mladšej generácii finančné aspekty zohrávajú dôležitú avšak nie jedinou úlohu. Na migračné správanie sa mladých ľudí okrem finančných benefitov pôsobí ochota a záujem spoznávať iné kultúry, možnosť získavania životných skúseností a získania jazykových zručností. Preto je táto skupina migrantov často ochotnejšia prijať pracovnú ponuku s nižším mzdovým ohodnotením. Naopak jednoznačným motívom starších generácií je finančné zabezpečenie rodiny na Slovensku, ktoré sa spája s vyššími finančnými očakávaniami.

**Drvivá väčšina záujemcov o migráciu za prácou (74%)** zo Slovenska do iného členského štátu EÚ disponuje ukončeným stredoškolským vzdelaním, takmer pätinu z nich tvoria osoby s vysokoškolským vzdelaním takmer ¼ tvoria vysokoškoláci (22,5%) a ostatní (4,1%), sú osoby s ukončeným základným vzdelaním.<sup>5</sup>

**Jazyková pripravenosť:** Jednou zo základných podmienok úspešného umiestnenia sa na pracovnom trhu v zahraničí (okrem Českej republiky) je ovládanie miestneho jazyka. Podľa informácií získaných zo siete EURES na prácu v zahraničí po jazykovej stránke sú výrazne lepšie pripravení mladí ľudia. Lepšie jazykové kompetencie sú u mladých ľudí doplnené aj väčšou sebadôverou pri využívaní cudzieho jazyka, čo rezultuje k vyššiemu stupňu komunikatívnosti a konzekventne aj zamestnateľnosti.

**Kvalifikačná a profesiová štruktúra migrantov** za prácou je veľmi rôznorodá a podľa informácií siete EURES nekopíruje kvalifikačnú profesiovú štruktúru obsadzovaných pracovných miest v zahraničí. Je pozoruhodné, že odvetvová štruktúra zamestnanosti migrantov zo SR v rozličných členských krajinách je identická a zahŕňa: priemyselnú výrobu, hotelové a reštauračné služby, stavebníctvo, zdravotníctvo a poľnohospodárstvo.

---

<sup>5</sup> Údaje databázy siete EURES na Slovensku

## **I.2 Sprístupnenie trhov práce krajín Európskej únie a migračný potenciál obyvateľstva SR (kľúčové zistenia empirických prieskumov)**

Po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie a sprístupnení trhov práce Veľkej Británie, Írska, Švédska, Česka, Poľska, Maďarska, Slovinska, Litvy, Lotyšska, Estónska od mája 2004, pracovných trhov Španielska, Portugalska, Fínska a Grécka od mája 2006 a trhu práce Talianska od júla 2006 sa pre občanov Slovenska výrazne rozšírili možnosti migrácie za prácou do zahraničia. Napriek tomu, že otázka slobodného pohybu tvorí neodmysliteľnú súčasť národnej politickej agendy a napriek významnému rastu rozsahu zahraničnej pracovnej mobility občanov SR do EÚ v ostatnom období, tento fenomén nenašiel zatiaľ patričnú výskumnú reflexiu. Medzi dôvody absencie tejto reflexie patrí zložitost' samotnej sociálnej a ekonomickej povahy fenoménu migrácie a komplikovanost' jeho kvantifikácie.

V súčasnosti existuje niekoľko kanálov, cez ktoré sa realizuje pohyb občanov SR za prácou do zahraničia:

- individuálne kanály – cez príbuzných, známych, priateľov doma a v zahraničí,
- systém EURES – súčasť verejných služieb zamestnanosti zameraných na asistenciu pri hľadaní zamestnania uchádzačom o zamestnania a záujemcom o zamestnanie pomocou poskytovania informačných, konzultačných a poradenských služieb ohľadom pracovných príležitostí, životných a pracovných podmienok v rámci Európskeho hospodárskeho priestoru,
- agentúry sprostredkovania za úhradu – neštátnych fyzických a právnických osôb, ktoré poskytujú služby sprostredkovania zamestnania na domacom a zahraničnom trhu práce za poplatok na základe povolenia Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (licencované agentúry),
- agentúry dočasného zamestnávania – neštátne fyzické a právnické subjekty, ktoré realizujú lízing pracovníkov v rámci trhu práce doma a v zahraničí na základe povolenia Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny,
- fyzické a právnické osoby, ktoré realizujú sprostredkovanie zamestnania do zahraničia bez povolenia Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (nelicencované agentúry).

Pluralita možností a spôsobov hľadania a získania zamestnania v zahraničí neumožňuje exaktne kvantifikovať objem pracovnej sily, ktorá migruje za prácou do krajín EÚ. V súlade s uvedeným, si prieskum migrácie za prácou do zahraničia nekládol za cieľ kvantifikovať objem migrujúcej pracovnej sily a sústredil sa predovšetkým na získanie poznatkov o dôvodoch a príčinách podmieňujúcich migračné správanie sa obyvateľstva a na identifikáciu bariér a inhibítorov pracovnej mobility.

V súvislosti s migračnými tokmi za prácou smerom zo SR do iných členských štátov sa na Inštitúte pre výskum práce a rodiny realizovali dva empirické prieskumy. Prvý sa týkal migračného potenciálu klientov systému EURES. Obsahom druhého prieskumu boli migračné sklony absolventov vysokých škôl k práci v zahraničí. Najvýznamnejšie zistenia z oboch prieskumov prinášame v nasledujúcich kapitolách.

## **I.2.1 Migračný potenciál na základe výsledkov prieskumu v súbore klientov siete EURES**

S cieľom získania informácií o základných faktoroch podmieňujúcich mobilitu za prácou občanov SR do zahraničia bol v mesiacoch júl –august 2006 uskutočnený empirický prieskum v súbore klientov siete Európskych služieb zamestnanosti, ktorí sa obrátili na tieto služby za účelom sprostredkovania zamestnania v zahraničí. Výberový súbor tvorilo 938 respondentov v rozličných regiónoch SR ( vid' komplexná správa o výsledkoch prieskumu v kapitole II.1 ).

Hlavné zistenia empirického prieskumu:

*Kto hľadá prácu v zahraničí prostredníctvom siete EURES?*

1. Záujem o využívanie Európskych služieb zamestnanosti ako hlavného nástroja na podporu mobility za prácou do krajín EÚ majú predovšetkým vekovo **mladšie osoby**, najmä muži (vo vekovej kategórii do 24 rokov a od 25 do 34 rokov) **s úplným stredným vzdelaním s maturitou a bez záväzkov**. Muži tvorili viac ako polovicu (56,2%) respondentov, slobodní boli zastúpení približne dvomi tretinami (61%) a bezdetných respondentov bolo 81%. Respondenti s úplným stredným vzdelaním s maturitou tvorili 46,6% z celkového počtu opýtaných.
2. Pracovné uplatnenie v zahraničí hľadajú najmä **nezamestnané osoby**: uchádzači o zamestnanie vedení v evidencii v úrade PSVR a dobrovoľne nezamestnané osoby (takmer šesť z desiatich respondentov - klientov siete EURES tvorili nezamestnané osoby).  
Medzi evidovanými uchádzačmi o zamestnanie (43%), dominujú osoby **s krátkodobými formami vedenia v evidencii** úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (do 6 mesiacov), ktorí tvorili takmer polovicu z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie.
3. **Migračné správanie** (dĺžka pobytu, individuálna alebo skupinová forma pracovnej migrácie) **úzko súvisí s vekom respondentov**. Pre najmladšiu vekovú skupinu je charakteristický záujem o krátkodobé pracovné pobyty a vycestovanie za prácou so skupinou priateľov a známych. So stúpajúcim vekom rastie počet záujemcov o individuálne formy migrácie a dlhodobejšie pracovné uplatnenie v zahraničí.

4. Vekové aspekty zohrávajú dôležitú úlohu aj pri **voľbe typu vykonávanej práce v zahraničí a voľbe doby jej vykonávania**. Zatiaľ čo vo vekovej skupine do 24 rokov dominoval záujem o vykonávanie akýchkoľvek sezónnych prác na určitú dobu, v kategórii respondentov 35 – ročných a starších to bol v prevažnej miere záujem o konkrétnu prácu na dobu neurčitú.

#### *Ovládanie cudzích jazykov*

5. Najfrekvencovanejšími cudzími jazykmi, ktorými disponujú záujemcovia o prácu v zahraničí sú **angličtina a nemčina**. Ovládanie angličtiny alebo nemčiny na rozličnej úrovni uviedlo viac ako dve tretiny respondentov (angličtinu podľa subjektívnych vyjadrení ovláda 73,8% a nemčinu 67,6% respondentov). Necelá tretina z nich ovláda tieto jazyky na pokročilej úrovni (angličtina 30% a nemčina 27%). **Jazykové kompetencie sú jednoznačne doménou vekovo mladších ročníkov.**

#### *Motivačné charakteristiky respondentov – klientov systému EURES*

6. Zámer migrovať za prácou do zahraničia a realizácia tohto zámeru, ako ukazujú výsledky prieskumov, sú rozličnými štádiami migračného potenciálu respondentov. **Za reálny migračný potenciál možno považovať segment tých respondentov, ktorí deklarujú jednoznačné rozhodnutie získať pracovné uplatnenie v zahraničí.** Títo respondenti tvorili viac ako tretinu výberového súboru (35%), pričom každý piaty z nich má už vybavenú prácu v zahraničí, takmer štvrtina sa pripravuje na pohovor so zamestnávateľom a približne každý desiaty respondent už pohovor so zamestnávateľom absolvoval. Medzi respondentmi, ktorí majú prácu v zahraničí už vybavenú, nebol zastúpený ani jeden respondent bez vzdelania a len 1,5%-ami boli medzi nimi zastúpení respondenti s ukončeným základným vzdelaním. Výskumné poznatky potvrdili vyšší výskyt migračného potenciálu v skupine mladších respondentov (do 34 rokov).
7. **Kľúčovým faktorom, ktorý determinuje záujem každého druhého respondenta o prácu v zahraničí, je predsavzatie resp. rozhodnutie zarobiť si.** Typickým predstaviteľom migranta, ktorý chce vycestovať za vyšším zárobkom je respondent so stredoškolským vzdelaním, stredného veku, muž, s pracovným statusom - zamestnaný alebo pracujúci ako samostatne zárobkovo činná osoba.

8. **Dosiahnutý stupeň vzdelania, vek, status na trhu práce a rodová príslušnosť sú významnými determinantmi prioritizácie migračných pohnútok.** Zatiaľ, čo v poradí prvým motivačným činiteľom migrácie za prácou do zahraničia pre približne dve pätiny (41,9%) respondentov so základným vzdelaním je absencia možností pracovného uplatnenia na Slovensku a v poradí druhým činiteľom sú finančné dôvody, u respondentov s vysokoškolským vzdelaním v popredí ich migračných pohnútok sú zdokonalenie sa v cudzích jazykoch a získanie pracovných skúseností.

Analogicky, vo vyšších vekových kategóriách nad 45 rokov kľúčovým faktorom záujmu hľadať si prácu v zahraničí bola absencia pracovného uplatnenia v SR, zatiaľ čo u mladých ľudí do 25 rokov výraznejšie ako v iných vekových kategóriách prevažoval záujem o získanie pracovných skúseností v zahraničí a zdokonalenie sa v cudzích jazykoch. Finančné dôvody migrácie za prácou sa najvýraznejšie prejavili v strednej vekovej kategórii 35 – 44 ročných.

Pre viac ako tri štvrtiny nezamestnaných respondentov (78,4%) je rozhodujúcim dôvodom hľadania si pracovného uplatnenia v zahraničí absencia možností uplatniť sa na trhu práce v SR. U respondentov, ktorí sú zamestnaní alebo samostatne zárobkovo činní, rezonoval ako rozhodujúci faktor migrácie za prácou zlepšenie vlastnej ekonomickej situácie.

Väčší počet mužov (62%) ako žien (38%) zdôvodňuje svoje migračné pohnútky ekonomickými dôvodmi. Na druhej strane, ženy (57,6%) častejšie ako muži (42,4%) vyjadrili dôvod pracovať v zahraničí možnosťou zdokonaľiť sa v cudzích jazykoch.

9. **Komunikácia v cudzom jazyku pôsobí ako jeden z najväznejších inhibítorov pracovnej migrácie.** Každý druhý respondent pripisuje jazykovým kompetenciám silný vplyv pri rozhodovaní sa o odchode za prácou do zahraničia.

Migračné správanie významne **ovplyvňuje aj faktor dlhodobého odlúčenia od rodiny**, ktorý výraznejšie rezonuje medzi ženatými ako v súbore respondentov slobodných, rozvedených a ovdovelých.

10. K hlavným cieľovým destináciám v rámci krajín, ktoré svoje pracovné trhy sprístupnili, patria **Veľká Británia a Írsko**. Veľkú Britániu považuje za cieľovú krajinu takmer tretina respondentov (31,1%). V rámci preferovaných krajín pracovnej migrácie respondentov sa významne vyznačujú Nemecko a Rakúsko. Pravdepodobne v dôsledku výhodnej geografickej polohy týchto krajín každý šiesty

rozhodnutý migrovať za prácou respondent, smeruje do Nemecka a každý jedenásty do Rakúska, a to napriek tomu, že tieto krajiny uplatňujú prechodné opatrenia.

*Záujem o prácu v zahraničí podľa typu práce, pracovnej pozície a dĺžky zotrvania v zahraničí*

11. Väčšina respondentov (57%) má záujem o vykonávanie **akejkoľvek práce** v zahraničí. Spomedzi konkrétnych pozícií, ktoré uviedlo 43% respondentov dominuje záujem o pozície **prevádzkových zamestnancov v službách a obchode (39,4%), nekvalifikované a pomocné práce (24,1%) a remeselnícke pozície (17%)**.
12. Minimálny počet respondentov sa plánuje v zahraničí uplatniť natrvalo (6%). Dominuje záujem o **krátkodobé pobyty** s dĺžkou trvania do jedného roka. So zvyšujúcim sa vekom rastie počet nerozhodnutých respondentov ohľadne dĺžky pracovného pôsobenia v zahraničí. Výskumná hypotéza o možných tendenciách respondentov z východných regiónov Slovenska k dlhodobému pracovnému uplatneniu (dlhšie ako 1 rok) v zahraničí sa nepotvrdila. Naopak, bol zaznamenaný vyšší záujem o dlhodobé pracovné uplatnenie v krajinách EÚ mimo SR u respondentov z **Bratislavského kraja** (viac ako polovica) v porovnaní s respondentmi s trvalým bydliskom v **Košickom a v Prešovskom kraji** (necelá tretina).

*Z akých zdrojov mali respondenti informácie o systéme EURES?*

13. Hlavným zdrojom informácií respondentov o Európskych službách zamestnanosti boli úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorých pôsobnosti sa nachádza poskytovanie týchto služieb. Prostredníctvom nich sa o sieti EURES dozvedeli viac ako dve pätiny respondentov (45%). Dôležitú úlohu mediátora informácií o EURES plnia neformálne vzťahy: priatelia, rodina a známi. Jedna pätina (20%) respondentov sa o systéme EURES dozvedela prostredníctvom neformálnych sietí. V prístupe k informáciám o systéme EURES čoraz väčšiu úlohu zohráva Internet. Prostredníctvom Internetu získalo informácie o systéme EURES 10,9% respondentov. Internet je zdrojov získavania informácií o Európskych službách zamestnanosti najmä v skupine študentov.

## **I.2.2 Migračné sklony k práci do zahraničia u absolventov vysokých škôl SR**

Nová sociálno-ekonomickej realita, ktorá vznikla po sprístupnení trhov práce niektorých členských krajín EÚ, zákonite vyvolala otázky v podobe dopadu slobodného pohybu pracovníkov na možný odlev kvalifikovanej pracovnej sily a prehĺbenia štrukturálnych disparít na trhoch práce nových členských krajín.

V snahe reflektovať novovzniknuté podmienky v oblasti pracovnej mobility a za účelom získania obrazu o „exportnom“ potenciáli Slovenska v oblasti vysokoškolsky vzdelanej pracovnej sily uskutočnil Inštitút pre výskum práce a rodiny v mesiacoch máj – jún 2006 empirický prieskum mobility za prácou študentov vysokých škôl SR do krajín Európskej únie, ktoré sprístupnili od 1. mája 2004 svoje pracovné trhy pre nové členské krajiny. Výberový súbor respondentov tvorilo 802 študentov posledných ročníkov bakalárskeho a magisterského štúdia 16 verejných škôl SR (viď komplexná správa o výsledkoch prieskumu v kapitole II.2).

Z výskumných zistení vyplýva, že:

1. Potenciálny odliv za prácou do zahraničia absolventov škôl nie je primárne determinovaný absenciou možnosti uplatnenia sa na domácom trhu práce. Väčšina vysokoškolákov (81%) výberového súboru respondentov v čase realizácie prieskumu sa domnievala, že nájde pracovné uplatnenie na domácom trhu práce.
2. Miera istoty respondentov v nájdení pracovného miesta na domácom trhu práce zodpovedajúce vyštudovanému odboru a stupňu dosiahnutého vzdelania, na rozdiel od všeobecne deklarovanej možnosti pracovného uplatnenia, oscilovala v pásme menej pozitívnych hodnôt a závisela od odbornej profilácii študentov.

O možnosti **uplatnenia sa vo vyštudovanom odbore a v pozícii vyžadujúcej vysokoškolské vzdelanie je presvedčený každý druhý respondent (44,7%),** pričom najvyššia hladina uvedeného názoru bola zaznamenaná u absolventov lekárskeho a farmaceutického, prírodovedného a spoločenskovedného študijných odborov.

**Zhruba každý štvrtý vysokoškolák (27,1%) predpokladá, že sa uplatní na domácom trhu práce v inom odbore, než ktorý vyštudoval, avšak verí v pravdepodobnosť uplatnenia v pozícii vyžadujúcej vysokoškolské vzdelanie.**



Uvedený postoj je charakteristický najmä pre absolventov spoločenskovedných odborov a sčasti pre absolventov technických odborov (baníctvo, hutníctvo, strojárstvo, informatika, potravinárstvo). Naopak, najnižšia hladina tohto názoru bola zaznamenaná u absolventov lekárskejších a farmaceutických študijných odborov.

**Takmer každý desiaty (9,1%) opýtaný absolvent vysokej školy sa domnieva, že nájde pracovné uplatnenie v SR, avšak v inom ako vo vyštudovanom odbore a v pozícii, ktorá nevyžaduje vysokoškolské vzdelanie.** Obavy z absencie možnosti nájsť pracovné miesto zodpovedajúce vyštudovanému odboru a stupňu dosiahnutého vzdelania rezonovali vo väčšej miere u absolventov technických študijných odborov so špecializáciou na spracovanie dreva, stavitel'stvo, dopravu, architektúru a poľnohospodárskych študijných odborov. Naopak, absolventov spoločenských vied (história, jazyky, pedagogika, učiteľ'stvo, psychológia, telocvik) a technických vied (baníctvo, hutníctvo, strojárstvo, informatika, elektrotechnika, ostatná technická chémia, potravinárstvo) hladina obáv oscilovala na nízkej úrovni.

Len každý dvadsiaty (5%) respondent je jednoznačne presvedčený o tom, že **nenájde pracovné uplatnenie na Slovensku. Najmenšie obavy** o pracovné uplatnenie v SR majú **absolventi prírodných a technických vied** a **najväčšie absolventi lekárskejších a farmaceutických vied.**

3. Záujem o **pracovné uplatnenie v zahraničí majú takmer šiesti z desiatich** respondentov výberového súboru (56,2%) a naopak, štyria z desiatich respondentov (43,8%) nemajú záujem odcestovať za prácou do zahraničia. **Najvýraznejší migračný sklon bol zaznamenaný v skupine absolventov lekárskejších a farmaceutických vied,** kde migrovať za prácou do zahraničia je ochotných osem z desiatich respondentov, a naopak, najnižší sklon v skupine bol zaznamenaný u absolventov poľnohospodárskych vied, kde záujem o prácu v zahraničí majú štyria z desiatich respondentov.

Necelá polovica (43%) z tých respondentov, ktorí zamýšľajú odcestovať za prácou do zahraničia (N=451), plánuje hľadať prácu v absolvovanom študijnom odbore a v pozícii, ktorá vyžaduje vysokoškolské vzdelanie. V inom ako v absolvovanom študijnom odbore, avšak v pozícii vyžadujúcej vysokoškolské vzdelanie má v pláne hľadať zamestnanie štvrtina respondentov (25%) a tretina respondentov (33%) zamýšľa v zahraničí hľadať pracovné uplatnenie, ktoré nesúvisí s absolvovaným odborom a na pracovnom mieste, ktoré nevyžaduje vysokoškolské vzdelanie.

S pracovným uplatnením v zahraničí vo vyštudovanom odbore a v pozícii vyžadujúcej vysokoškolské vzdelanie kalkulujú najmä absolventi lekárskeho odboru (šesť z desiatich respondentov lekárskeho odboru), takmer traja z desiatich absolventov prírodných a technických vied a dvaja z desiatich absolventov spoločenských vied.

4. Medzi **cieľovými destináciami pracovnej migrácie** absolventov škôl v krajinách, ktoré sprístupnili svoje pracovné trhy, jednoznačne dominuje trojica krajín: **Veľká Británia, Írsko a Česká republika**. Výsledky prieskumu naznačujú, že najväčším „magnetom“ z hľadiska pracovnej migrácie je Veľká Británia, ktorú ako cieľovú krajinu uviedla takmer polovica z tých respondentov, ktorí majú záujem migrovať za prácou do krajín so sprístupneným trhom práce.
5. K rozhodujúcim činiteľom, ktoré ovplyvňujú migračné správanie sa mladých ľudí patria **finančné aspekty** (možnosť zarobiť a vylepšiť si ekonomickú situáciu doma). Pre uvedený motív hľadá prácu v zahraničí takmer deväť z desiatich respondentov, o niečo viac ženy ako muži a prevažne respondenti pochádzajúci z Trnavského a Banskobystrického kraja.

Nemenej dôležitým motívom pracovnej migrácie absolventov škôl do zahraničia je možnosť **získavať životné a pracovné skúsenosti a zdokonaľovať sa v ovládaní cudzích jazykov**. Tieto aspekty pracovnej migrácie oceňujú mladé ženy a muži bez rozdielu, avšak viac respondenti s miestom trvalého pobytu v Nitrianskom, Banskobystrickom a Prešovskom kraji a naopak, menej respondenti z Košického a Žilinského kraja.

Pre ôsmich z desiatich respondentov sa odchod za prácou do zahraničia spája s **lepšími pracovnými podmienkami**. Lepšie pracovné podmienky v podobe pracovného prostredia, kariérneho rastu a sociálnych podmienok súvisiacich s výkonom práce ako dôvod hľadania práce v zahraničí bol uvádzaný v rovnakej miere mladými ženami a mužmi a vo väčšej miere respondentmi s miestom trvalého pobytu v Bratislavskom kraji, Trnavskom kraji a Prešovskom kraji. Celkovo lepšie pracovné podmienky v zahraničí najviac priťahujú absolventov technických študijných odborov.

**Možnosť získať prostredníctvom práce v zahraničí prax v odbore a tým zlepšiť svoje šance a pozíciu na domácom trhu práce** uvádza ako dôvod takmer osem z desiatich respondentov, muži a ženy bez rozdielu a najmä respondenti pochádzajúci z Bratislavského, Trnavského a Prešovského kraja. Význam zahraničnej odbornej stáže pre zlepšenie pozície na pracovnom trhu oceňujú najmä absolventi poľnohospodárskych, technických a lekárskejších študijných odborov (ôsmi až deväť z desiatich respondentov). O niečo menší význam tomuto aspektu pripisujú absolventi prírodných vied a spoločenských vied (siedmi z desiatich respondentov).

**Celková nepriaznivá situácia na trhu práce v SR a nedostatok vhodných pracovných príležitostí** je dôvodom pre hľadanie pracovného uplatnenia v zahraničí siedmich z desiatich respondentov. Nepriaznivá situácia na trhu práce má výrazný regionálny rozmer a je najostrejšie pociťovaná respondentmi z Nitrianskeho a Prešovského kraja a naopak, najmenej respondentmi z Bratislavského a Banskobystrického kraja.

6. Výskumná verifikácia **miery reálnosti odchodu za prácou do zahraničia absolventov škôl** preukázala, že migračné zámery respondentov smerujú skôr k nezáväznému získaniu informácií o možnostiach získania práce v zahraničí. Tri štvrtiny mladých ľudí (74%) pred ukončením štúdia oslovuje svojich známych, priateľov doma i v zahraničí, sleduje internet, tlačené médiá a informuje sa u sprostredkovateľov práce v zahraničí.

Relatívne vysokú mieru reálnosti odchodu za prácou do zahraničia deklarovala tretina z výberového súboru respondentov (33,3%), ktorá už vykonala konkrétne kroky v smere hľadania zamestnania a reagovala na ponuky práce v zahraničí. Rovnako šestina respondentov (15,7%) v čase realizácie prieskumu už absolvovala pohovor s budúcim zamestnávateľom v cieľovej krajine. Naopak, zjavné prejavy deklarovaného záujmu o odchod za prácou do zahraničia nepodloženého konkrétnymi aktivitami prezentovala viac ako štvrtina opýtaných.

7. **Dobu svojho pracovného pôsobenia v zahraničí** odhaduje takmer polovica respondentov v intervale **od jedného do piatich rokov**. S uvedenou dobou pracovného pobytu kalkuluje tretina až polovica respondentov všetkých vedných odborov s výnimkou respondentov lekárskeho a farmaceutického odboru, kde túto dobu pobytu považuje za prijateľnú len šestina respondentov.

O trvalej pracovnej migrácii uvažuje 6,4% respondentov. Varujúcim signálom je skutočnosť, že **sklon k trvalej migrácii bol výrazne prezentovaný v skupine študentov lekárskeho a farmaceutického odboru**. Kým v ostatných vedných disciplínach s trvalou pracovnou migráciou do zahraničia ráta v priemere každý dvadsiaty študent, medzi budúcimi lekármi a farmaceutmi odhodlanie k trvalej migrácii bolo zaznamenané u zhruba každého tretieho respondenta.

8. **Nezáujem o pracovnú migráciu** zdôvodňuje drvivá väčšina študentov možnosťou pracovného uplatnenia na Slovensku. Druhým významným faktorom eliminujúcim záujem o migráciu za prácou do zahraničia v poradí sú rodinné záväzky a povinnosti na Slovensku.

Pozitívnym výskumným zistením je skutočnosť, že nízka jazyková kompetentnosť a obavy z prípadného pracovného zlyhania v zahraničí patria dnes už medzi najmenej významné bariéry pracovnej migrácie vysokoškolákov.

### **I.3 Odhady dopadu sprístupnenia trhov práce na vývoj trhu práce v SR a projekcie ďalšieho vývoja**

Obdobie od vstupu Slovenska do Európskej únie bolo sprevádzané systematickým poklesom evidovanej nezamestnanosti. Miera evidovanej nezamestnanosti za obdobie od mája 2004 do mája 2006 poklesla o 3,9% percentuálneho bodu (máj 2004 - 14,5%; máj 2006- 10,6%). Je predpoklad sa domnievať, že okrem zásadných reforiem v oblasti trhu práce a sociálneho systému uplatňovaných v SR od roku 2004, na zníženie nezamestnanosti mal vplyv aj slobodný pohyb občanov SR za prácou do krajín EÚ.

Exaktná indikácia reálneho dopadu pracovnej migrácie občanov SR do zahraničia na vývoj evidovanej nezamestnanosti vyžaduje okrem dostupných údajov napr. počet uchádzačov o zamestnanie vyradených z evidencie uchádzačov o zamestnanie podľa §36 ods. 1 písm. j), k),l) zákona č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov aj celý rad ďalších vstupných údajov napr. údaje o občanoch SR, ktorí v dôsledku migrácie za prácou do zahraničia nevstúpili do evidencie úradov práce, sociálnych vecí a rodiny ako potenciálni uchádzači o zamestnanie. V súlade s uvedeným, určenie dopadu pracovnej migrácie na evidovanú nezamestnanosť v predmetnej štúdii nemá povahu komplexnej exaktnej analýzy a sa opiera o expertné odhady Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny.

Podľa údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny bolo v čase od 1.5.2004 do 30.9.2006 vyradených z evidencie nezamestnaných z dôvodu začatia vykonávania zárobkovej činnosti v cudzine (§ 36 ods. 1 písm. l) zákona ) 19 811 uchádzačov o zamestnanie. Za rovnaké obdobie bolo vyradených z dôvodu odchodu do cudziny na viac ako 15 dní s výnimkou liečebného pobytu ( §36 ods.1 písm. k) zákona) 35 806 uchádzačov o zamestnanie. Je dôvod predpokladať, že práve moment hľadania si práce v zahraničí, je príčinou ich zotrvania v cudzine.

Súčet uchádzačov o zamestnanie vyradených z vyššie uvedených dôvodov predstavuje 55 617 osôb, čo predstavuje **18,4%** z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie evidovaných v evidencii úradov práce, sociálnych vecí a rodiny ku koncu mája 2006 a viac ako **štvrtinu** celkového odhadu 200 000 občanov SR, ktorí migrovali za prácou do zahraničia od mája 2004. Uvedený počet 55 617 osôb predstavuje 2,2% miery nezamestnanosti, z čoho možno odhadovať, že na celkovom poklese miery nezamestnanosti za sledované obdobie sa migrácia za prácou podieľala 2,2%-ami.

Dopad pracovnej migrácie na vývoj na trhu práce má pravdepodobne širšie dimenzie. Okrem jej priameho vplyvu v podobe merateľného počtu uchádzačov o zamestnanie vyradených z evidencie z dôvodu nájdenia práce v zahraničí, existujú aj nepriame vplyvy. Tie spočívajú v obsadzovaní pracovných miest, ktoré sa uvoľnili v dôsledku odchodu pracovníkov do zahraničia, evidovanými uchádzačmi o zamestnanie. Vzniká tak aj nepriamy vplyv sprístupnenia európskeho trhu práce na pokles evidovanej nezamestnanosti. Je však nevyhnutné dodať, že z klientov, ktorí sa vyradili z uvedených dôvodov, sa určitý počet mohol do evidencie vrátiť.

Súčasný stav poznatkov získaných z údajov siete EURES a empirických prieskumov umožňuje dedukovať ďalší vývoj v oblasti pracovnej migrácie:

1. Z hľadiska socio-demografickej skladby migračných tokov zo SR do zahraničia v najbližšom období nedôjde k radikálnym zmenám. Naďalej najvyšší migračný potenciál v dôsledku lepších jazykových kompetencií, absencie rodinných záväzkov a vyššej pracovnej flexibility budú vykazovať mladí ľudia. Medzi hlavné príčiny pracovnej migrácie, v dôsledku rozdielu v mzdových úrovniach medzi SR a starými členskými krajinami EÚ, naďalej bude patriť finančný aspekt. Naďalej finančná motivácia bude „hnacím motorom“ migrácie najmä u vekovo starších pracovníkov a u mladších ročníkov finančné aspekty budú doplnené socio-kultúrnymi aspektmi (napr. ochotou spoznávať iné kultúry a zdokonaľovanie sa v jazykoch).
2. Podľa odhadov EURES sú migračné toky v súčasnosti ustálené, nedochádza k dramatickým zmenám ani v súvislosti s postupným otváraním trhov práce ďalších krajín EÚ. Drvivá väčšina (90%) zamestnávateľov vyžaduje pri obsadzovaní pracovného miesta znalosť domáceho jazyka. Jeho neznalosť je brzdiacim faktorom vyššej dynamiky pracovnej mobility najmä do krajín, ktorých jazyk ovláda nižší počet potenciálnych migrantov.
3. Možno predpokladať, že k významnejšiemu posunu v dynamike migrácie dôjde v roku 2011, kedy svoje pracovné trhy otvorí Nemecko a Rakúsko.
4. Predpokladá sa existencia troch základných trendov pracovnej mobility v budúcnosti:
  1. migrácia za prácou občanov SR do krajín EÚ,
  2. pracovná migrácia občanov iných krajín EÚ na územie SR,
  3. návrat občanov SR zo zahraničia na domáci trh práce.

Dominujúci trend bude závisieť od vývoja slovenskej ekonomiky a v nadväznosti na to od situácie na trhu práce v SR, rastu priemerných miezd, vstupu kandidátskych krajín do EÚ, otvorenia pracovného trhu SR týmto krajinám a celkového stavu ekonomiky v EÚ.

**II. Migračný potenciál obyvateľstva SR do iných  
členských krajín EÚ  
(analýza empirických prieskumov v rámci výskumnej  
úlohy)**



## **II.1 Sprístupnenie trhov práce krajín EÚ a migračný potenciál obyvateľstva SR - výsledky empirického prieskumu v súbore klientov siete EURES**

### **II.1.1 Metodologické východiská realizácie empirického prieskumu**

*Ciele prieskumu:*

- získať informácie o faktoroch a bariérach ovplyvňujúcich pohyb pracovnej sily za prácou do zahraničia;
- identifikovať ekonomické, socio- demografické a teritoriálne aspekty sklonu k pracovnej mobilite do zahraničia;
- rekonoskovať dôvody záujmu o prácu v zahraničí, cieľové krajiny a predpokladanú dĺžku pobytu v cieľovej krajine.

*Metodika realizácie prieskumu*

Základný súbor respondentov predstavovali klienti siete Európskych služieb zamestnanosti, ktorí sa obrátili na tieto služby za účelom sprostredkovania zamestnania v zahraničí. Výberový súbor respondentov bol tvorený náhodným výberom zo základného súboru klientov systému EURES. Absencia údajov o socio-demografickej a regionálnej štruktúre klientskej základe systému EURES neumožnila použiť metódu kvótného výberu pri tvorbe výberového súboru. V dôsledku toho výberový súbor respondentov bol kreovaný na základe paušálneho rovnomerného stanovenia počtu respondentov v jednotlivých okresných úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny vo všetkých krajoch SR.

Pre terénny zber údajov a informácií bol použitý štandardizovaný polo kategorizovaný dotazník obsahujúci 20 otázok identifikačného, indikačného a postojového charakteru.

Anketárska sieť bola vytvorená s pomocou Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny; úlohu anketárov plnili pracovníci odboru EURES úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. Za účelom zabezpečenia organizačno-technickej stránky zberu terénnych údajov boli anketári inštruovaní metodickým listom obsahujúcim pokyny pri oslovovaní respondentov.

Zber terénnych údajov bol uskutočnený v mesiacoch júl - august 2006.

Výsledky prieskumu boli spracované v programe SPSS-Windows.

### Charakteristika výberového súboru respondentov

Výberový súbor tvorilo 938 respondentov – klientov systému EURES, ktorí v čase realizácie prieskumu využili služby EURES.

Výberový súbor respondentov charakterizuje vyššie zastúpenie mužov (56,2% mužů proti 43,8% žien), signifikantne vyššia prezencia slobodných respondentov (61%), dominancia bezdetných respondentov (81%) a prevalencia zástupcov vekovo mladšej generácie (do 24 rokov a od 25 do 34 rokov – spolu 70%). Socio - demografické charakteristiky výberového súboru dokumentuje dolu uvedená tabuľka.

Tabuľka 6: Štruktúra výberového súboru klientov EURES

Štruktúra výberového súboru						
gender		rodinný stav				
muži	ženy	slobodný/á	ženatý/vydatá	rozvedený/á	vdovec/vdova	druh/družka
56,2%	43,8%	61,4%	26,9%	10,4%	0,7%	0,5%
vek						
	do 24 rokov	25 - 34 rokov	35 - 44 rokov	45 - 54 rokov	55 a viac	
	33,6%	36,5%	17,6%	9,9%	2,4%	
stupeň vzdelania						
bez vzdelania	základné	neúplné stredné	úplné stredné	vyššie odborné	vysokoškolské	
0,5%	4,7%	26,4%	46,6%	5,9%	15,9%	

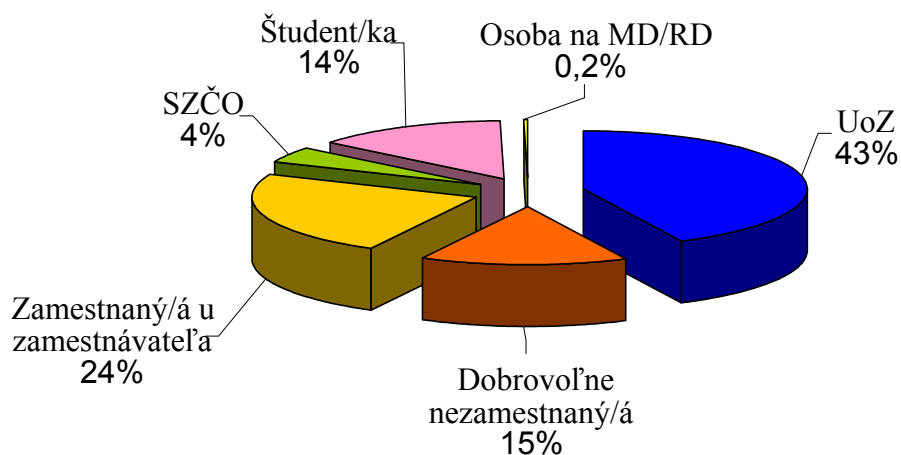
Regionálne rozloženie respondentov výberového súboru bolo charakteristické vyšším zastúpením respondentov zo Žilinského kraja (21%), nižším zastúpením respondentov z Bratislavského kraja a Trenčianskeho kraja (5,8% a 8,2%); zastúpenie respondentov z ostatných krajov oscillovalo v rozmedzí od 10% do 15%.

## II.1.2 Výsledky empirického prieskumu

### II.1.2.1 Socio – demografický profil migranta resp. potenciálneho migranta v rámci systému EURES

Záujem o sprostredkovanie zamestnania prostredníctvom systému EURES majú spravidla nezamestnané osoby; ako ukazujú výsledky výskumu štyria z desiatich respondentov boli evidovaní v úrade práce, sociálnych vecí a rodiny ako uchádzači o zamestnanie. Každý piaty v súbore respondentov bol zamestnanou osobou, čo predstavuje druhu najpočetnejšiu skupinu záujemcov o prácu v zahraničí (23,8%). Takmer rovnakým podielom v súbore respondentov boli zastúpení dobrovoľne nezamestnané osoby (14,9%) a študenti (14,1%). Najmenej početné skupiny v súbore respondentov reprezentovali samostatne zárobkovo činné osoby (4,2%) a osoby na materskej (rodičovskej) dovolenke (0,2%). Štruktúru súboru podľa statusu na trhu práce ilustruje nasledujúci graf č.4.

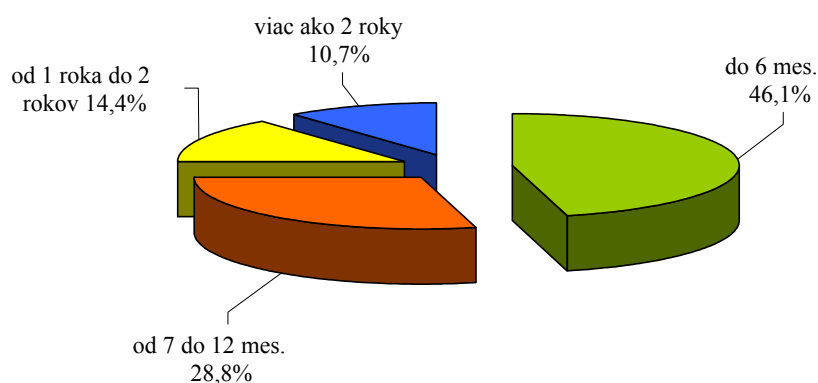
Graf 4: Respondenti podľa statusu na trhu práce



Prevalencia nezamestnaných respondentov - uchádzačov o zamestnanie medzi klientmi systému EURES bola podnetom pre získanie poznatkov o dobe ich evidencie v úrade práce, sociálnych vecí a rodiny a vplyvu dĺžky evidencie na mobilné sklony respondentov. Výskumné výsledky preukázali, že služby EURES využívajú najmä uchádzači o zamestnanie s krátkodobým (do 6 mesiacov) a strednodobým (od 7 do 12 mesiacov) trvaním evidencie v úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

U dlhodobo evidovaných uchádzačov o zamestnanie (od 12 mesiacov) a u veľmi dlhodobo evidovaných uchádzačov o zamestnanie (viac ako 2 roky) bola zaznamenaná výrazne nižšia frekvencia využívania systému Európskych služieb zamestnanosti (viď graf č. 5).

*Graf 5: Uchádzači o zamestnanie podľa dĺžky trvania evidencie v úrade PSVR*



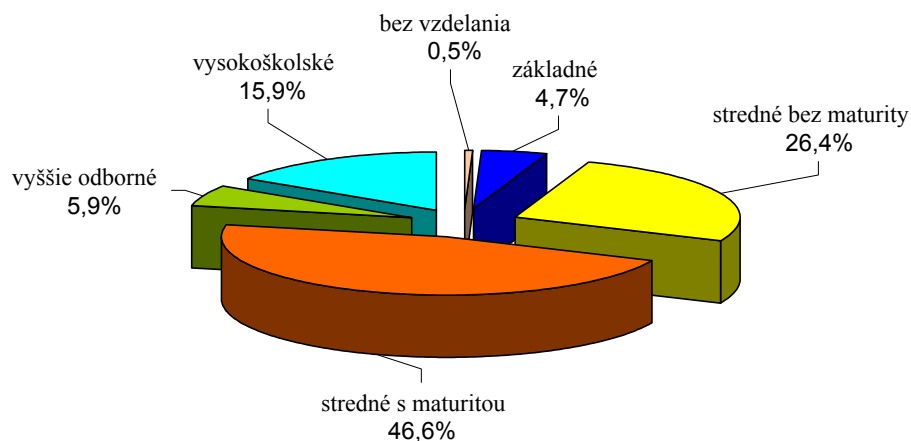
Rozdiel vo využívaní systému EURES medzi uchádzačmi o zamestnanie s diferencovanou dĺžkou evidencie v úrade PSVR je podmienený ich individuálnymi socio – demografickými charakteristikami. Krátkodobé formy evidencie sú charakteristické najmä pre mladých respondentov vo veku do 24 rokov a vo vekovom rozpätí od 25 do 34 rokov a pre respondentov so stredoškolským a vysokoškolským vzdelaním. Naopak, najvyšší výskyt dlhodobých foriem evidencie bol zaznamenaný u respondentov vo vekovej kohorte 45-54 rokov a nad 55 rokov veku a u respondentov bez vzdelania a so základným vzdelaním.

### II.1.2.1.1 Úroveň vzdelania klientov EURES-u

Výsledky empirického prieskumu preukázali, že medzi klientmi systému EURES-u prevládajú osoby so stredoškolským vzdelaním; sedem z desiatich respondentov malo stredoškolské vzdelanie (26,4% stredoškolské bez maturity a 46,6% stredoškolské s maturitou). Druhou najpočetnejšou skupinou boli respondenti s vysokoškolským vzdelaním, ktorých podiel osciloval na úrovni 16%. Medzi respondentmi boli zanedbateľným počtom zastúpení osoby bez vzdelania (0,5%).

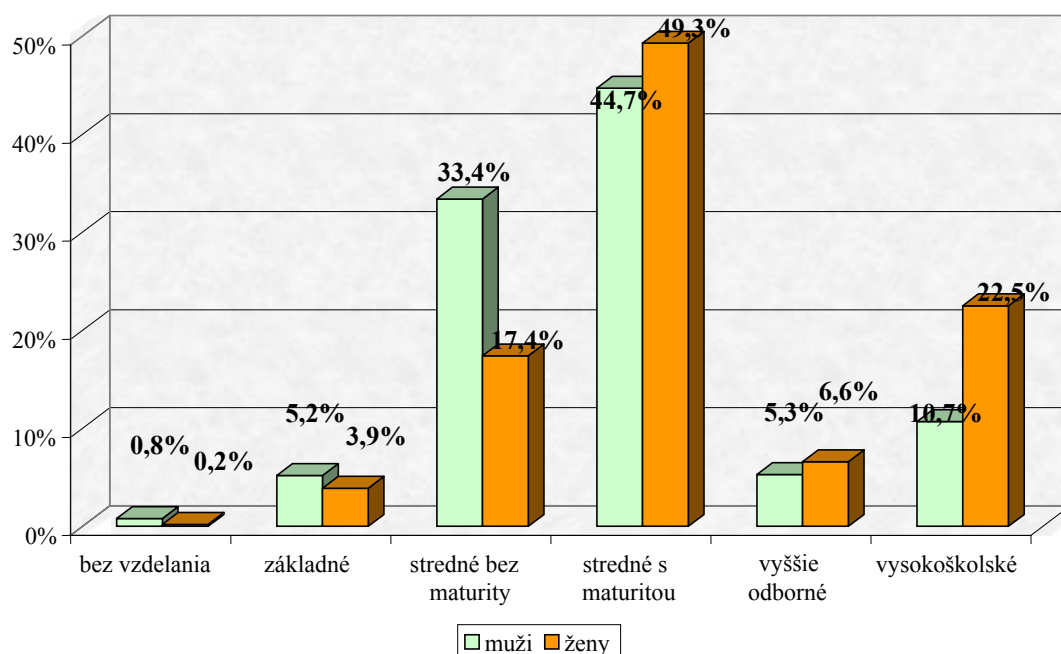
Zastúpenie nízko vzdelanostného segmentu pracovných síl (osôb so základným vzdelaním ) osciloval na úrovni 4,6%. Získané poznatky o vzdelanostnom profile klientov EURES-u nasvedčujú tomu, že migračné toky zo Slovenska sú v značnej miere tvorené pracovnou silou so úplným stredoškolským a vysokoškolským vzdelaním. Javí sa, že úroveň vzdelania plní funkciu nielen kľúčového faktora na domácom trhu práce, ale otvára cestu za prácou do zahraničia. Štruktúru respondentov podľa stupňa dosiahnutého vzdelania ilustruje nasledujúci graf. č.6.

Graf 6: Respondenti podľa stupňa vzdelania



Analýza výsledkov prieskumu preukázala štatistickú závislosť stupňa vzdelania, ktorým disponovali respondenti od ich veku a rodovej príslušnosti. Vekovo mladšie ročníky vo väčšej miere disponovali stredoškolským vzdelaním s maturitou a vysokoškolským vzdelaním v porovnaní so staršími ročníkmi. Z výsledkov prieskumu vyplýva, že ženy vykazujú priaznivejšie vzdelanostné parametre v porovnaní s mužmi: medzi ženami vo výrazne nižšom rozsahu boli zastúpení respondenti bez vzdelania, so základným vzdelaním, stredným vzdelaním bez maturity a naopak vo vyššom rozsahu boli zastúpení respondenti s vyšším odborným vzdelaním a vysokoškolským vzdelaním. Porovnanie vzdelanostnej štruktúry mužov a žien dokumentuje nasledujúci graf.

Graf 7: Štruktúra respondentov podľa vzdelania a gender príslušnosti



### II.1.2.1.2 Jazykové kompetencie klientov EURES-u

Medzi najfrekvencovanejšie cudzie jazyky, ktorými disponujú klienti EURES-u, jednoznačne patria **angličtina a nemčina**. Ovládanie angličtiny resp. nemčiny na rozličnej úrovni jazykovej znalosti, uviedlo viac ako dve tretiny respondentov (73,8% v prípade angličtiny a 67,6% v prípade nemčiny), pričom zastúpenie respondentov ovládajúcich tieto jazyky na pokročilej úrovni oscillovalo v prípade angličtiny na úrovni 30% a v prípade nemčiny na úrovni 27%. Úroveň ovládania ostatných cudzích jazykov ponúknutých v škále odpovedí, t.j. francúzština, taliančina, španielčina je, ako ukazujú získané poznatky, nízka; drvivá väčšina respondentov uviedla, že tieto jazyky vôbec neovláda.

O niečo lepšia situácia je v prípade ovládania jazykov niektorých krajín V-4 t.j. maďarčiny a poľštiny; podľa výsledkov prieskumu maďarčinu ovláda (na rozličnej úrovni znalosti jazyka) každý piaty respondent a poľštinu takmer každý piaty respondent. Medzi najviac ovládané jazyky inej ako germánskej a románskej proveniencie, patrí ruština; ktorú ovláda (na rozličnej úrovni znalosti) takmer 35% respondentov (viď tabuľka č.7).

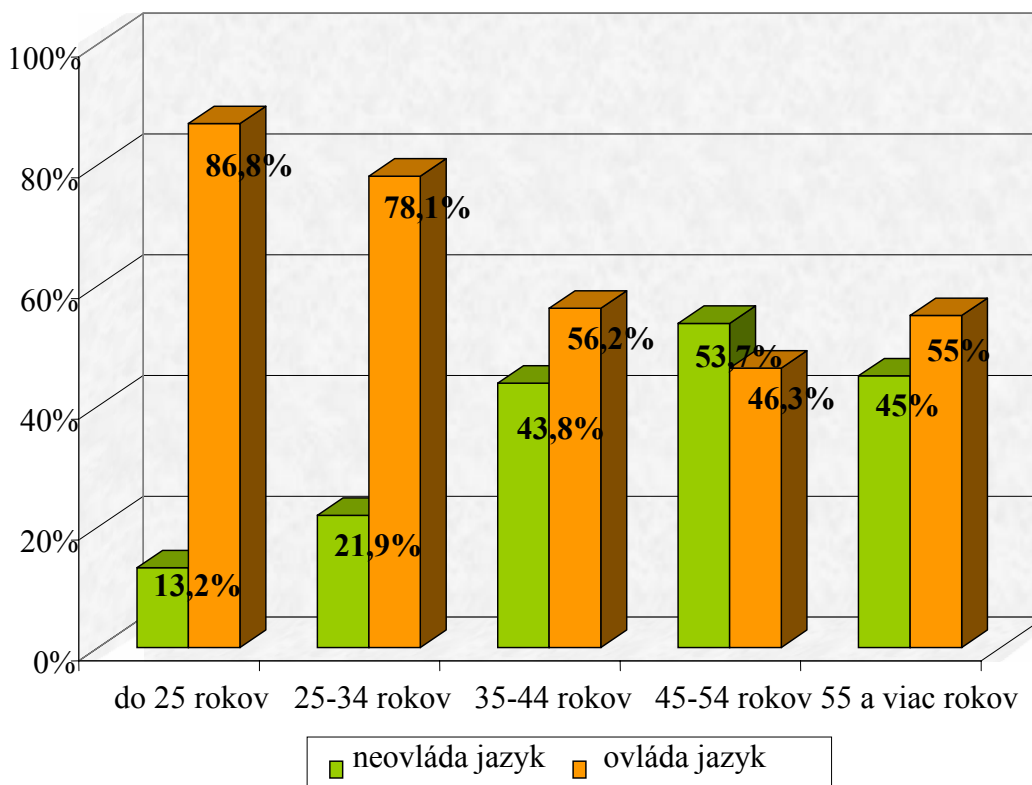
Tabuľka 7: Znalosti cudzieho jazyka

Jazykové kompetencie respondentov								
	angličtina	nemčina	francúzština	taliančina	maďarčina	poľština	španielčina	ruština
vôbec neovládam	26,2%	32,4%	93,2%	90,7%	79,5%	81,5%	95,1%	64,2%
zачiatočník	39,2%	36,1%	4,2%	6,0%	3,0%	13,1%	3,5%	20,7%
pokročily	29,8%	26,9%	2,2%	2,6%	7,0%	5,1%	1,4%	13,9%
vysoká úroveň	4,8%	4,6%	0,4%	0,7%	10,5%	0,3%	0,0%	1,2%

Disponovanie kompetenciami v anglickom a nemeckom jazyku preukázalo výraznú štatistickú závislosť od veku respondenta. Ako ukazujú výsledky prieskumu, znalosť uvedených jazykov je **doménou mladých ľudí** (vo vekovej skupine do 24 rokov). Medzi mladými ľuďmi disponovala jazykovými zručnosťami drvivá väčšina: takmer 87% respondentov ovládalo angličtinu (42,1% na pokročilej úrovni) a 79% - nemčinu (36,1% na pokročilej úrovni).

Relatívne solídnymi jazykovými zručnosťami disponuje veková skupina od 25 do 34 rokov, v rámci ktorej angličtinu ovláda osem z desiatich respondentov (takmer 30% z nich na pokročilej úrovni) a nemčinu sedem z desiatich respondentov (necelá tretina z nich na pokročilej úrovni). S rastúcim vekom klesajú jazykové kompetencie respondentov; zatiaľ čo vo vekovej skupine do 25 rokov jazykové kompetencie absentovali u zhruba každého ôsmeho respondenta, vo vekovej skupine 35-44 jazykovými znalosťami nedisponovalo 44% respondentov a vo vekovej skupine 45-54 - viac ako polovica (54%). Jazykové kompetencie respondentov podľa veku znázorňuje graf č.8.

*Graf 8: Respondenti podľa jazykových kompetencií (angličtina) a veku*



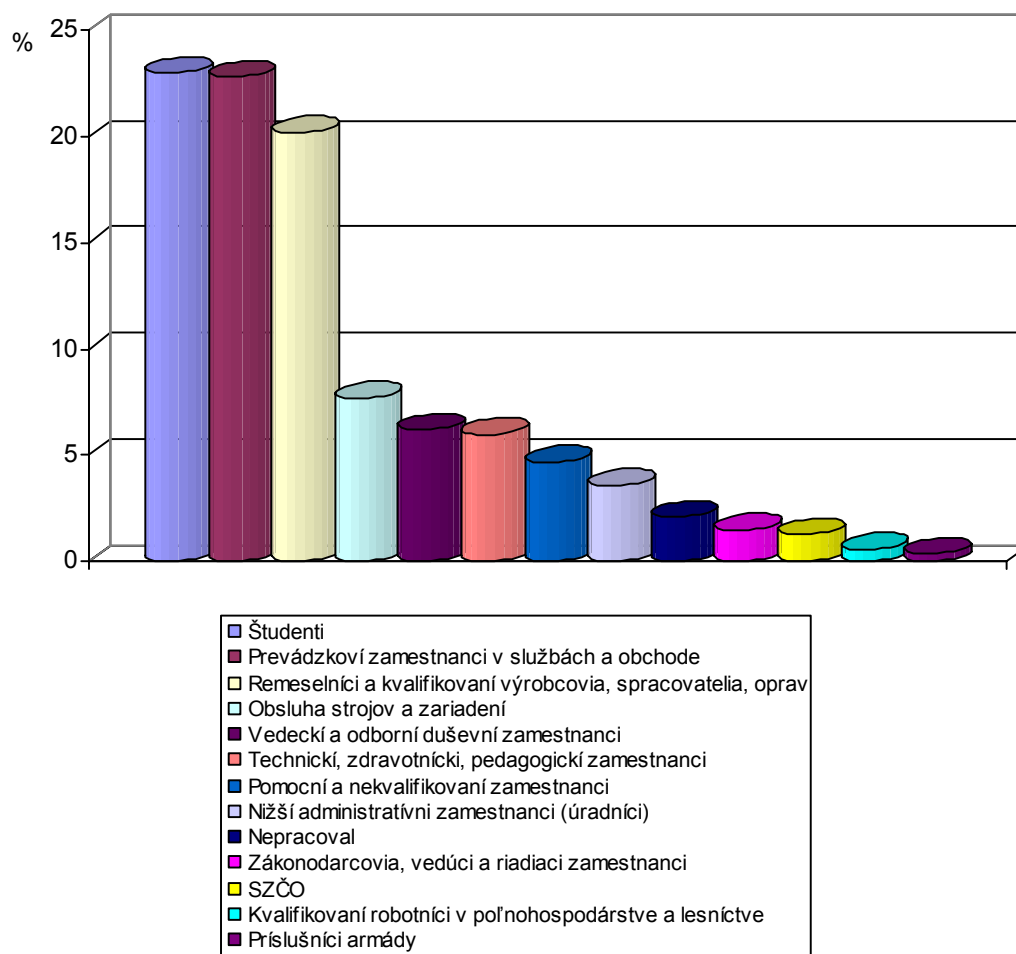


### II.1.2.1.3 Štruktúra respondentov podľa klasifikácie zamestnaní v Slovenskej republike

Z analýzy odpovedí respondentov týkajúcich sa klasifikácie zamestnaní vykonávaných v Slovenskej republike vyplynulo, že najväčší počet opýtaných, ktorí majú záujem migrovať za prácou do zahraničia, pracovali v SR na pozíciách prevádzkových zamestnancov v službách a obchode a ako remeselníci a kvalifikovaní výrobcovia (približne jedna pätina). V prieskume sme tiež zaznamenali približne jednu pätinu respondentov, ktorí ešte nepracovali z dôvodu štúdia na strednej alebo vysokej škole.

Migrovať za prácou do zahraničia mal v čase realizácie prieskumu záujem minimálny počet respondentov, ktorí v SR pracovali ako pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci, nižší administratívni zamestnanci, technickí, zdravotnícki, pedagogickí zamestnanci a vedeckí a odborní duševní zamestnanci. Štruktúru respondentov podľa klasifikácie zamestnaní vykonávaných v Slovenskej republike dokumentuje nasledujúci graf.

Graf 9: Štruktúra respondentov podľa klasifikácie zamestnaní v SR



### II.1.2.2 Dimenzie migračného potenciálu klientov EURES

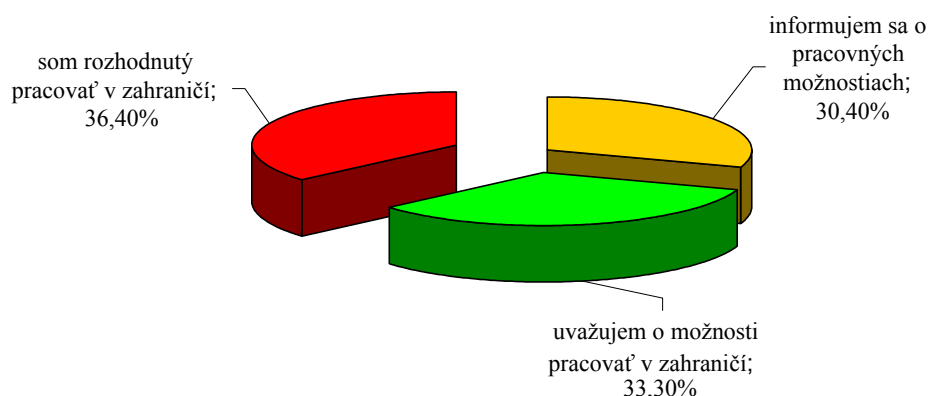
Poznatky z doteraz realizovaných výskumov zameraných na migračné stratégie respondentov uchádzajúcich sa o prácu v zahraničí jednoznačne upozornili na diferencované stupne „pro -migračného“ správania sa respondentov:

- pre veľkú časť respondentov je typické deklarovanie záujmu o prácu v zahraničí, ale zatiaľ nevyvinuli žiadne aktivity k získaniu pracovného miesta;
- ďalšiu skupinu tvoria respondenti, ktorí sa nezáväzne informujú o možnostiach pracovného uplatnenia v zahraničí ale nie sú zatiaľ pevne rozhodnutí a chcú sa len zorientovať v zahraničných pracovných ponukách;
- najbližšie k reálnemu migračnému potenciálu inklinujú respondenti, ktorí sú rozhodnutí vycestovať do zahraničia a nachádzajú sa v určitom štádiu vybavovania pracovného miesta na zahraničnom pracovnom trhu.

Vo výskumnej vzorke klientov EURES nie je zastúpená prvá skupina, nakoľko aj návšteva špecializovanej agentúry EURES je považovaná za určitý stupeň aktivity pri hľadaní pracovného uplatnenia v zahraničí.

Súbor respondentov prieskumu reprezentovali klienti EURES, ktorí nie sú rozhodnutí ale zvažujú prácu v zahraničí a zbierajú informácie o pracovných možnostiach v zahraničí a skupina „rozhodnutých“ klientov, ktorí chcú odísť pracovať do zahraničia a nachádzajú sa už v určitom štádiu vybavovania pracovného miesta v zahraničí. Štruktúru respondentov podľa dôvodu návštevy siete EURES ilustruje nasledujúci graf.

Graf 10: Dôvod návštevy siete EURES



Takmer dve tretiny respondentov (63,7%), ktorí navštívili kanceláriu EURES a odpovedali na položené otázky, patrila do skupiny „**nerozhodnutých**“, ktorí sa informujú a zvažujú možnosť migrovať za prácou do zahraničia.

Skupinu „**rozhodnutých**“ reprezentoval približne každý tretí respondent (36,4%), ktorý jednoznačne deklaroval svoje rozhodnutie odísť pracovať do zahraničia.

Podľa stupňa dosiahnutého najvyššieho vzdelania medzi „**rozhodnutými**“ respondentmi boli najvýraznejšie zastúpení klienti s ukončeným stredným vzdelaním (70%). Prevalu tvorili respondenti s ukončeným stredným vzdelaním s maturitou 46,9% (23,3% stredné vzdelanie bez maturity). Približne každý štvrtý respondent z „rozhodnutých“ mal ukončené vyššie ako stredoškolské vzdelanie (vyššie odborné 5,9% a 16,2% vysokoškolské vzdelanie).

Zastúpenie klientov s nízkym stupňom dosiahnutého vzdelania alebo bez vzdelania (bez vzdelania 0,9% a so základným vzdelaním 6,8%) malo v súbore rozhodnutých respondentov okrajové zastúpenie. Podľa výsledkov prieskumu vzdelanostná štruktúra rozhodnutých respondentov kopíruje ponuku pracovných miest, ktorými v prevažnej miere disponuje EURES a ktoré sú vhodné najmä pre záujemcov o prácu v zahraničí s ukončeným stredným vzdelaním.

Výskumné poznatky potvrdili tendencie zachytené v predchádzajúcich výskumoch zameraných na mobilitné stratégie respondentov, podľa ktorých s pribúdajúcim vekom klesá odhodlanie migrovať za prácou. **V súbore „rozhodnutých“ prevládali respondenti vo veku do 34 rokov, tvorili viac ako dve tretiny súboru (67%).**

Významným faktorom, ktorý ovplyvňuje mobilitné správanie, je **pracovný status**. Analýza výsledkov prieskumu preukázala štatisticky významnejšie zastúpenie (59,6%) **rozhodnutých respondentov medzi tými, ktorí nemajú prácu a sú v súčasnosti nezamestnaní** (39,8% evidovaní nezamestnaní a 19,8% dobrovoľne nezamestnaní). Rozhodnutie vycestovať za prácou deklarovalo 28,9% respondentov, ktorí mali prácu (zamestnaní u zamestnávateľa (23,9% a SZČO 5,0%). Podľa statusu na trhu práce súbor „rozhodnutých“ dopĺňali študenti (11,2%).

Výsledky prieskumu nepotvrdili vplyv **rodovej príslušnosti** na rozhodnutie vycestovať za prácou do zahraničia. Rozloženie „rozhodnutých“ respondentov bolo vyrovnané. 36,3% mužov je rozhodnutých odísť pracovať do zahraničia a zo súboru žien 36,4%.

Výskumné výsledky v súbore „rozhodnutých“ rovnako nepotvrdili hypotézu, že **školo povinné deti** by mohli byť vážnejšou brzdou rozhodnutia vycestovať za prácou do zahraničia. Rozdiel medzi tými respondentmi, ktorí majú školo povinné deti a tými, ktorí nemajú, predstavoval 1,9 percentuálneho bodu (35,0% rozhodnutí s deťmi a 36,9% rozhodnutí bez detí).

Dôvod návštevy siete EURES podľa kraja trvalého pobytu ilustruje nasledujúca tabuľka č.3

*Tabuľka 8: Dôvod návštevy siete EURES podľa kraja trvalého pobytu v %*

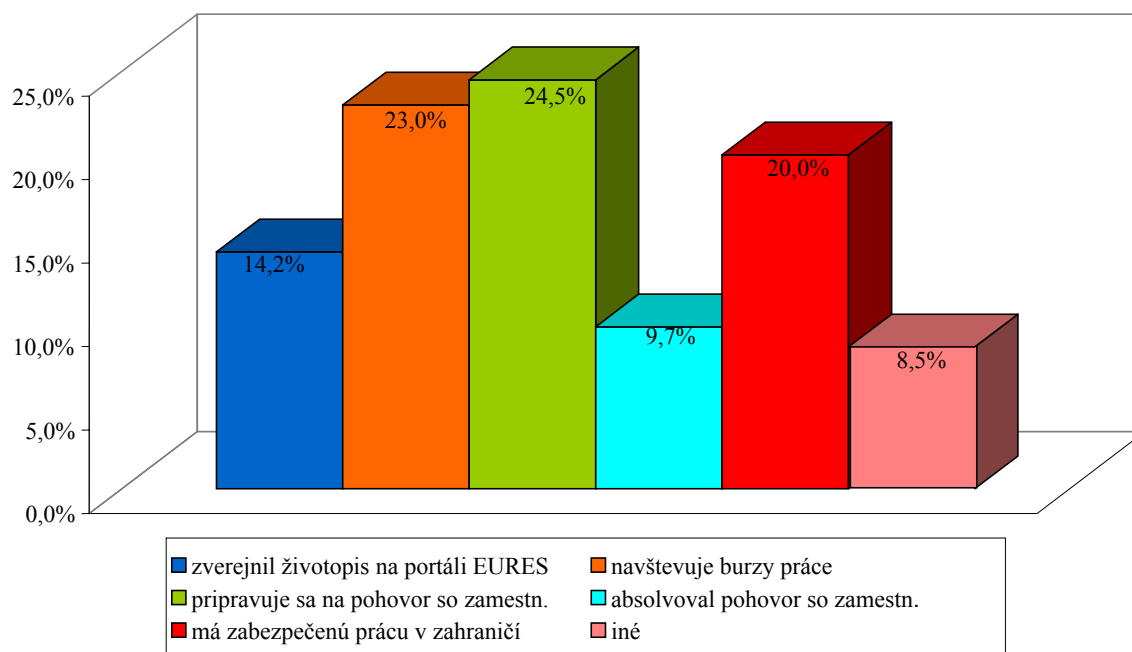
<b>Kraj</b>	<b>BA</b>	<b>TT</b>	<b>TN</b>	<b>NR</b>	<b>ZA</b>	<b>BB</b>	<b>PO</b>	<b>KE</b>
Informujem sa	12,0	14,8	6,7	11,6	27,1	10,9	6,3	10,6
Uvažujem o práci v zahraničí	2,2	18,9	8,3	14,7	18,3	12,2	14,7	10,6
Som rozhodnutý pracovať v zahraničí	3,8	11,7	9,1	16,4	18,5	7,6	19,1	13,8

**II.1.2.2.1 Miera reálnosti migrácie za prácou, alebo v akej etape vybavovania práce v zahraničí sa respondenti nachádzajú.**

K identifikácii etapy vybavovania práce v zahraničí boli oslovení len „rozhodnutí“ respondenti (N=330). Podľa získaných výsledkov, viac ako polovica respondentov v čase realizácie prieskumu vstúpila do rokovania s budúcim zamestnávateľom, alebo si už našla prácu v zahraničí. Výsledky empirického prieskumu preukázali, že **prácu v zahraničí má vybavenú už každý piaty respondent zo skupiny rozhodnutých (20,0%). Takmer štvrtina respondentov (24,5%) sa pripravuje na pohovor so zamestnávateľom a približne každý desiaty respondent (9,7%) už pohovor so zamestnávateľom absolvoval.**

V etape hľadania vhodnej práce sa nachádzala viac ako tretina respondentov. Domáce a zahraničné burzy práce navštevuje 23,0% respondentov a každý siedmy (14,2%) uviedol, že zverejnil svoj životopis na portáli EURES. Iné uviedlo 8,5%. V akej etape vybavovania práce v zahraničí sa nachádzajú respondenti uvádza graf č. 11.

Graf 11: Etapa vybavovania práce v zahraničí



Pripravenosť na prácu v zahraničí podľa etapy vybavovania pracovného miesta a dosiahnutého vzdelania úzko súvisí so súladom ponuky pracovných miest na strane jednej a vhodných záujemcov o prácu v zahraničí, so zodpovedajúcou vzdelanostnou úrovňou, kvalifikačnými predpokladmi a zručnosťami na strane druhej.

Výskumné zistenia umožňujú konštatovať, že najviac respondentov, ktorí už **majú prácu v zahraničí zabezpečenú, je zo súboru s ukončeným stredoškolským vzdelaním s maturitou (55,4%)**. Pätinu predstavovali respondenti so stredoškolským vzdelaním bez maturity (20,0%) a takmer pätinou boli zastúpení respondenti s vysokoškolským vzdelaním (18,5%). **Medzi respondentmi, ktorí uvádzali, že majú prácu v zahraničí už vybavenú, nebol zastúpený ani jeden respondent bez vzdelania a len 1,5% respondentov s ukončeným základným vzdelaním.**

Medzi respondentmi, ktorí **majú vybavenú prácu v zahraničí dominovala veková skupina od 25 do 34 rokov**. Táto veková kohorta predstavovala skoro polovicu (46,9%) z tých, ktorí majú už pracovné miesto v zahraničí zabezpečené. Význam príslušnosti k mladším vekovým skupinám vo vzťahu k reálnemu zabezpečeniu pracovného miesta signalizuje aj poznatok, že druhou najvýraznejšie zastúpenou skupinou medzi tými, ktorí boli úspešní v zabezpečení práce v zahraničí, predstavujú

mladí vo veku do 24 rokov (28,1%). V skupine respondentov stredného veku mal prácu v zahraničí zabezpečenú približne každý šiesty respondent vo veku 35 až 44 rokov, ale vo veku 45 až 54 len každý trinásty respondent a vo vekovej kohorte 55 a viac rokov len každý šesťdesiaty tretí respondent.

Profil respondenta, ktorý má už zabezpečenú prácu v zahraničí, dopĺňajú údaje o vyššom zastúpení slobodných respondentov (69,7%) s minimálnym pôsobením faktora rodovej príslušnosti. **Prácu v zahraničí má podľa výsledkov prieskumu zabezpečenú takmer rovnaký počet žien 49,2% ako mužov 50,8%.** Takmer tretina (30,8% ) respondentov, ktorí si našli prácu v zahraničí, v súčasnosti pracuje ako zamestnanec u zamestnávateľa, ale skoro rovnaké zastúpenie mali medzi nimi dobrovoľne nezamestnaní (29,2% ).

V akom štádiu vybavovania pracovného miesta sa nachádzajú klienti EURES podľa kraja trvalého pobytu uvádza nasledujúca tabuľka.

*Tabuľka 9: Štádium vybavovania práce v zahraničí podľa kraja trvalého pobytu v %*

Kraj	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
Zverejnil som životopis na portáli EURES	2,1	6,4	10,6	23,4	17,0	10,6	17,0	12,8
Navštevujem burzy práce(domáce i medzinárodné)	1,3	9,2	9,2	18,4	21,1	11,8	15,8	13,2
Pripravujem sa na pohovor so zamestnávateľom	2,5	12,3	4,9	16,0	16,0	7,4	22,2	18,5
Absolvoval som pohovor so zamestnávateľom	18,8	25,0	6,3	9,4	18,8	3,1	9,4	9,4
Mám zabezpečenú prácu v zahraničí	4,5	13,6	15,2	15,2	19,7	3,0	10,6	18,2
Iné	-	7,1	3,6	17,9	14,3	7,1	50,0	-

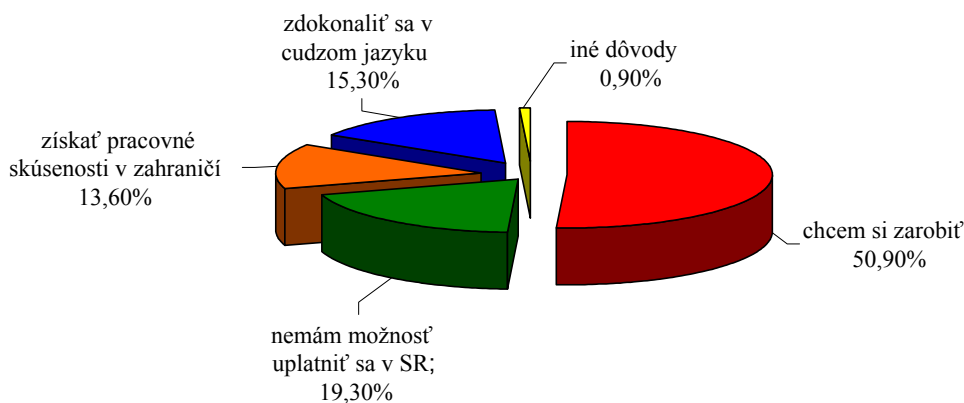
### II.1.2.3 Identifikácia faktorov, ktoré ovplyvňujú záujem o pracovnú migráciu

#### II.1.2.3.1 Motivátory záujmu o prácu v zahraničí

Výskumné poznatky preukázali, že kardinálnym faktorom determinujúcim záujem respondentov o prácu v zahraničí je **predsavzatie zarobiť si**. Podľa výsledkov prieskumu na otázku „Uveďte rozhodujúci dôvod Vášho záujmu o prácu v zahraničí“, z celého súboru respondentov (N=938) každý druhý (50,7%) uviedol „chcem si zarobiť“. Necelá pätina respondentov (19,3%) za hlavný motivačný faktor považuje skutočnosť, že nemá možnosť sa na Slovensku pracovne uplatniť<sup>6</sup>. Približne každý šiesty respondent (15,3%) svoje rozhodnutie zdôvodňoval záujmom o zdokonalenie sa v cudzích jazykoch. Každý siedmy respondent (13,6%) za rozhodujúci dôvod považuje získanie pracovných skúseností v zahraničí. Iné dôvody uviedlo 0,9%

Prehľad dôvodov záujmu o prácu v zahraničí uvádza nasledujúci graf č.12

Graf 12: Dôvody záujmu o prácu v zahraničí



<sup>6</sup> Viac ako tretina z respondentov (N 168), ktorí sa vyjadrili, že rozhodujúcim faktorom migrácie za prácou do zahraničia bola skutočnosť, že sa nemohli uplatniť na pracovnom trhu v SR, považuje za hlavný dôvod nedostatok voľných pracovných miest v SR 39,9%, druhú najvýraznejšiu skupinu v tomto pod súbore tvoria tí respondenti, ktorí tvrdia, že im ponúkali veľmi nízku mzdu 26,8% a tretiu skupinu z hľadiska početnosti predstavujú respondenti, ktorí sa nemohli uplatniť na Slovensku z dôvodu vysokého veku 19,0%. Deklarovaný „neúspech“ na slovenskom trhu práce z dôvodu nízkeho vzdelania, nevyhovujúcej kvalifikácie, nedostatku praxe, prítomnosti maloletých detí v rodine bol štatisticky nevýznamný.



**Stupeň dosiahnutého vzdelania** sa premietol v odlišnom poradí dôležitosti dôvodov, ktoré determinujú záujem o prácu v zahraničí len v súbore respondentov so základným vzdelaním. Podľa výpovedí respondentov tohto súboru ich motivácia k získaniu práce v zahraničí je determinovaná absenciou možnosti pracovného uplatnenia na Slovensku. Tento dôvod je deklarovaný ako rozhodujúci približne dvomi pätinami (41,9%) respondentov so základným vzdelaním. Dôvod chcem si zarobiť je v tejto skupine respondentov až na druhom mieste (32,6%).

V hierarchii dôvodov, ktoré uvádzali respondenti so stredoškolským vzdelaním (stredné bez maturity 57,2% a stredné s maturitou 55,2%), dominuje jednoznačne vylepšenie ekonomickej situácie ako hlavný motivátor záujmu o prácu v zahraničí.

Za rozhodujúci faktor ho považuje aj takmer každý druhý (48,1%) respondent s vyšším odborným vzdelaním, ale len každý tretí respondent z polárnych vzdelanostných kategórií: zo súboru respondentov s vysokoškolským vzdelaním (31,9%) a zo súboru respondentov so základným vzdelaním (32,6%). Ak respondenti so základným vzdelaním argumentujú pri zdôvodňovaní svojho rozhodnutia vycestovať do zahraničia za prácou predovšetkým nízkym stupňom pracovného uplatnenia na Slovensku v prípade vysokoškolsky vzdelaných respondentov významný vplyv na rozhodovanie majú aj dôvody, akými sú zdokonalenie sa v cudzích jazykoch (27,7%) a získanie pracovných skúseností v zahraničí (21,3%).

Vzdelanie sa významne podpísalo u tých respondentov, ktorí svoje rozhodnutie zdôvodňujú záujmom o zdokonalenie sa v cudzom jazyku. S rastúcim stupňom dosiahnutého vzdelania v jednotlivých vzdelanostných skupinách rastie sila tohto argumentu. Kým v skupine respondentov so základným vzdelaním z tohto dôvodu chce vycestovať približne každý štrnásty respondent, v súbore respondentov s vysokoškolským vzdelaním zdôvodňuje záujem o vycestovanie za prácou z dôvodu zdokonalenia cudzích jazykov každý štvrtý respondent.

Na základe výsledkov výskumu **príslušnosť k vekovej skupine** signifikantne diferencuje dôvody záujmu o pracovnú migráciu. Reprezentanti vyšších vekových skupín, vo vekovej kohorte nad 45 rokov za kľúčový faktor záujmu o pracovnú migráciu označili absenciu pracovného uplatnenia v SR. Takmer každý druhý respondent z tejto vekovej skupiny deklaroval tento dôvod ako rozhodujúci (46,8%).

Mladí ľudia do 25 rokov výraznejšie ako reprezentanti iných vekových skupín za motivátor pracovnej migrácie označujú záujem získať pracovné skúsenosti a zdokonaľiť sa v cudzích jazykoch. Takmer každý piaty respondent z tejto vekovej skupiny

pracovnú mobilitu zdôvodňuje získaním pracovných skúseností (17,0%) a každý štvrtý respondent z tejto vekovej kohorty označil záujem zdokonaľiť sa v cudzích jazykoch (14,8%). Ekonomické dôvody rezonovali najvýraznejšie v súbore respondentov stredného veku, vo vekovej kohorte 35 až 44 ročných (59,3%).

Faktorom výrazne diferencujúcim dôvody záujmu o prácu v zahraničí je **pracovný status**. Podľa súčasného pôsobenia na trhu práce odpovede respondentov jednoznačne potvrdili, že v prípade nezamestnaných (vrátane dobrovoľne nezamestnaných) je rozhodujúcim motivátorom absencia možnosti uplatniť sa na slovenskom trhu práce (78,4%). Respondenti, ktorí pracujú (zamestnaní a SZČO) za rozhodujúci faktor považujú zlepšenie ekonomickej situácie. Chcem si zarobiť uviedlo 33,6%. V pod súbore študentov rezonoval dôvod „zdokonaľiť sa v cudzích jazykoch“.

Výskum potvrdil tradične **vyššie zastúpenie mužov, ktorí zdôvodňujú svoje mobilitné správanie ekonomickými dôvodmi**. Viac ako polovica mužov (62%) za kľúčový dôvod odchodu za prácou do zahraničia vyjadrila odpoveďou „chcem si zarobiť“, ale len každá tretia žena (38%). Ženy častejšie (57,6%) ako muži (42,4%) zdôvodňovali svoje rozhodnutie pracovať v zahraničí, zdokonalením sa v cudzích jazykoch.

Dôvody záujmu o prácu v zahraničí podľa kraja trvalého pobytu uvádza nasledujúca tabuľka.

*Tabuľka 10: Dôvody záujmu o prácu v zahraničí podľa kraja trvalého pobytu v %*

Kraj	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
nemám možnosť uplatniť sa na trhu práce SR	5,7	4,5	4,5	15,3	25,6	10,2	15,9	18,2
chcem si zarobiť	7,8	15,5	8,8	14,7	18,1	10,1	12,9	12,1
chcem získať pracovné skúsenosti v zahraničí	5,6	15,3	11,3	10,5	21,8	8,1	17,7	9,7
chcem sa zdokonaľiť v cudzích jazykoch	0,7	26,4	3,6	19,3	22,1	11,4	10,7	5,7
iné dôvody	-	37,5	25,0	-	12,5	-	25,0	-

**II.1.2.3.2 Identifikácia faktorov, ktoré ovplyvňujú migračné správanie respondentov a môžu pôsobiť ako inhibítory pracovnej migrácie.**

Osobitnú pozornosť sme vo výskume venovali sociálno integračným faktorom, ktoré môžu vo významnej miere pôsobiť na migračné správanie respondentov. Na otázku „Aký vplyv majú podľa Vás jednotlivé faktory na rozhodnutie hľadať si prácu v zahraničí“ odpovedali všetci respondenti (N= 938).

Zo získaných odpovedí vieme konštatovať, že všetky spomenuté faktory do určitej miery vplývajú na rozhodnutie respondentov hľadať si prácu v zahraničí. Dva faktory (dlhodobé odlúčenie od rodiny a komunikácia v cudzom jazyku) majú silný vplyv na rozhodnutie hľadať si prácu v zahraničí u viac ako polovice respondentov. Vplyv faktorov na rozhodovanie hľadať si pracovné uplatnenie v zahraničí ilustruje nasledujúca tabuľka.

*Tabuľka 11: Faktory vplývajúce na rozhodovanie hľadať si pracovné uplatnenie v zahraničí*

FAKTOR	SILNÝ VPLYV		SLABÝ VPLYV		ŽIADNY VPLYV		SPOLU		NEUVEDENÉ	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Prekonanie obáv z neznámeho prostredia	291	32,8	400	45,1	195	22,0	886	100	52	5,5
Dlhodobé odlúčenie od rodiny	457	51,9	291	33,0	133	15,1	881	100	57	6,0
Dlhodobé odlúčenie od priateľov a známych	252	29,0	422	48,5	196	22,5	870	100	68	7,2
Prispôbovanie sa novým zvykom, tradíciám	168	19,2	451	51,6	255	29,2	874	100	64	6,8
Prispôbovanie sa novému pracovnému prostrediu	250	28,4	419	47,7	210	23,9	879	100	59	6,3
Vytváranie nových kontaktov	235	26,9	417	47,7	223	25,5	875	100	63	6,7
Komunikácia v cudzom jazyku	482	54,7	282	32,0	117	13,3	881	100	57	6,0

Zo vzťahovej analýzy odpovedí vyplýva, že so zvyšujúcim sa vekom mierne rastie počet respondentov, na ktorých prekonanie obáv z neznámych prostredia pri rozhodovaní hľadať si prácu v zahraničí nemá žiadny vplyv.

#### *Dlhodobé odlúčenie ako bariéra pracovnej mobility do zahraničia*

Bariéru dlhodobého odlúčenia sme analyzovali vo vzťahu k rodovej príslušnosti a rodinného stavu z hľadiska odlúčenia od rodiny a odlúčenia od priateľov a známych.

Z rodového aspektu, má na základe odpovedí respondentov dlhodobé odlúčenie od rodiny výrazne silnejší vplyv na ženy v porovnaní s mužmi. Až na dve tretiny žien má tento faktor silný vplyv, čo je v porovnaní s mužmi približne o 15% viac.

Čo sa týka dlhodobého odlúčenia od priateľov a známych, na takmer polovicu mužov a žien má tento faktor slabý vplyv. Avšak u žien je v porovnaní s mužmi vyššie percento tých, na ktoré má dlhodobé odlúčenie od priateľov a známych vplyv silný (36%).

Pri analýze dlhodobého odlúčenia od rodiny podľa rodinného stavu výskum potvrdil predpoklad, že respondenti, ktorí žijú v manželstve alebo v obdobnom vzťahu, prikladajú dlhodobému odlúčeniu od rodiny výrazne silnejší vplyv ako respondenti slobodní, rozvedení alebo ovdovení.

#### *Aký vplyv má na rozhodovanie sa hľadať si pracovné uplatnenie v zahraničí prispôsobovanie sa novým zvykom a pracovnému prostrediu?*

Pri analýze vplyvu prispôsobovania sa novým zvykom a tradíciám a prispôsobovania sa novému pracovnému prostrediu z hľadiska rodovej príslušnosti sme zistili vyšší vplyv uvedených faktorov u žien ako u mužov. Na príslušníkov oboch pohlaví má však pri rozhodovaní hľadať si pracovné uplatnenie v zahraničí silnejší vplyv prispôsobovanie sa novému pracovnému prostrediu ako prispôsobovanie sa novým zvykom a tradíciám konkrétnej krajiny.

Zaujímavé je zistenie, že sila vplyvu prispôsobovania sa novému pracovnému prostrediu mierne stúpa so zvyšujúcim sa vekom respondenta. Zatiaľ čo v skupine respondentov do 24 rokov silný vplyv uvedeného faktora uvádzala približne štvrtina respondentov, v kategórii ľudí 35 rokov a starších túto úroveň označila tretina respondentov.

### *Komunikácia v cudzom jazyku*

Z analýzy odpovedí z hľadiska rodovej príslušnosti vyplynulo, že komunikácia v cudzom jazyku má silný vplyv na rozhodnutie hľadať si prácu v zahraničí u väčšieho počtu žien (59%) ako mužov (51,3%).

Pri triedení údajov podľa stupňa ovládania cudzieho jazyka, konkrétne anglického jazyka, sme zaznamenali zaujímavé zistenie. Počet respondentov, na ktorých má komunikácia v cudzom jazyku silný vplyv, má rastúcu tendenciu s rastúcou úrovňou ovládania anglického jazyka. Predpokladáme, že uvedený faktor môže pri rozhodovaní sa hľadať si pracovné uplatnenie v zahraničí pôsobiť nielen ako bariéra u tých, ktorí cudzí jazyk neovládajú, ale zároveň aj ako motivátor u respondentov, ktorí hovoria cudzím jazykom na pokročilej úrovni (predstava zdokonalenia schopnosti dorozumieť sa v CJ).

### **II.1.2.4 Konkretizácia pracovných záujmov respondentov v krajinách EÚ mimo Slovenskej republiky**

#### **II.1.2.4.1 Cieľová krajina**

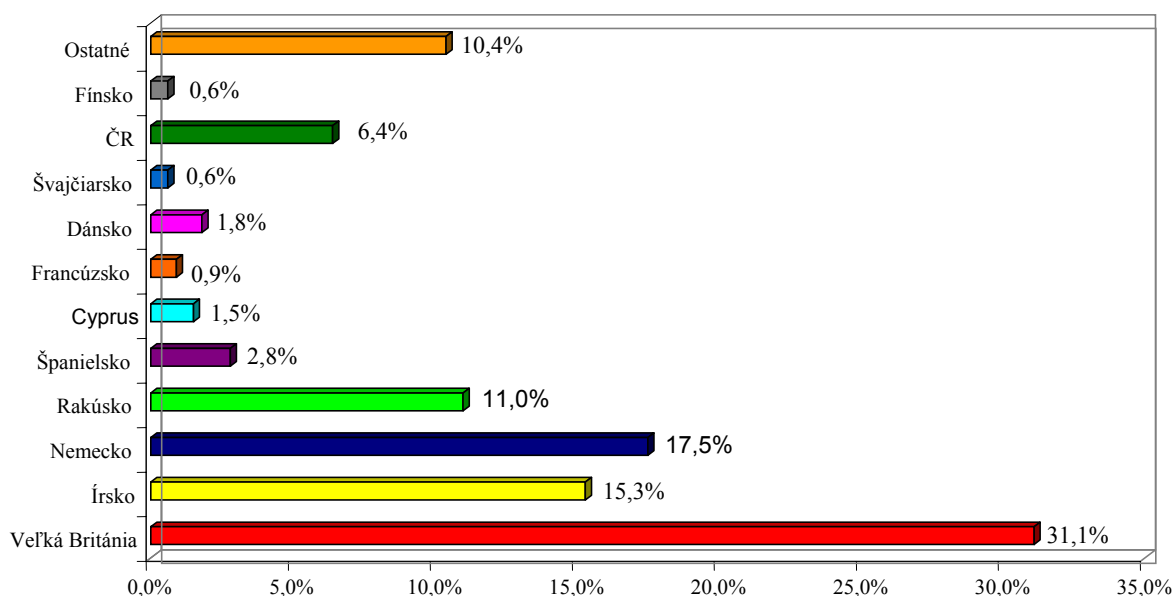
V rámci krajín Európskeho ekonomického priestoru, v ktorých systém EURES poskytuje svoje služby na uľahčenie voľného pohybu pracovných síl, najviac preferovanou krajinou je Veľká Británia. Potvrdili to aj výsledky prieskumu, podľa ktorých každý tretí respondent (31,0%) zo skupiny „rozhodnutých“ Veľkú Britániu označil ako krajinu, do ktorej sa rozhodol ísť pracovať. Pomerne vysoké zastúpenie v súbore mali respondenti, ktorí sa rozhodli migrovať za prácou do Spolkovej republiky Nemecko.

Každý šiesty respondent zo skupiny „rozhodnutých“ (17,5%) smeruje svoju zahraničnú pracovnú migráciu do Nemecka, a to napriek tomu, že Nemecko neotvorilo svoje trhy a na prechodné obdobie má ponuku pracovných miest v tejto krajine legislatívne obmedzenia a je výrazne limitovaná. Z hľadiska početnosti len nepatrne menší počet respondentov ako do Nemecka uvádzal rozhodnutie ísť pracovať do Írska (15,3%).

Vyššie ako desať percentné zastúpenie (11,0%) mali respondenti, ktorí preferovali ako cieľovú krajinu pracovnej migrácie Rakúsko, ďalšiu krajinu, ktorá uplatňuje reštrikcie pri vstupe na svoj pracovný trh.

Podrobný prehľad preferencií cieľovej krajiny do ktorej sa respondenti rozhodli odísť za prácou uvádza graf č.13.

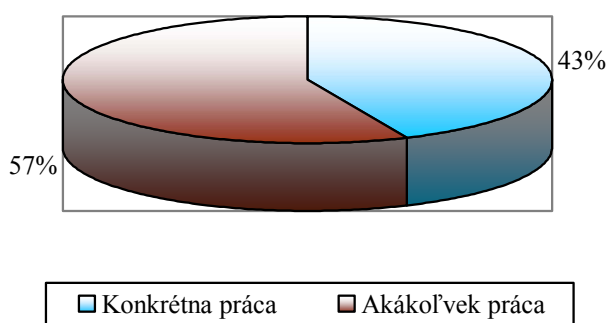
Graf 13: Cieľová krajina



#### II.1.2.4.2 Záujem o prácu v zahraničí podľa typu práce, pracovnej pozície a dĺžky zotrvania v zahraničí.

Graf 14: Typ práce v zahraničí

Typ práce v zahraničí



Ako znázorňuje graf, analýza záujmu o príslušný typ práce v zahraničí ukázala, že z celkového počtu respondentov, ktorí odpovedali na uvedenú otázku, viac ako polovica má záujem o vykonávanie akejkoľvek práce bez ohľadu na odvetvie ekonomickej činnosti a klasifikáciu zamestnaní. Najväčšie počty respondentov, ktorí uvádzali a špecifikovali konkrétnu prácu v zahraničí, majú záujem o pozície prevádzkových

zamestnancov v službách a obchode (39,4%), pomocných a nekvalifikovaných zamestnancov (24,1%) a remeselnícke pozície (17%).

O zamestnanie na pozíciách vedeckých a odborných duševných zamestnancov a technických, zdravotníckych a pedagogických pracovníkov, ale aj na pozíciách obsluhy strojov a zariadení má záujem minimálny počet respondentov (približne každý dvadsiaty respondent).

Pri analýze klasifikácie zamestnaní podľa stupňa dosiahnutého vzdelania sme zaznamenali dominanciu remeselníckych pozícií v súbore respondentov s nižším vzdelaním bez maturity. Vo vyšších vzdelanostných kategóriách (maturita, vyššie odborné a vysokoškolské vzdelanie) preferovala väčšina respondentov prácu v pozíciách prevádzkových zamestnancov v službách a obchode (SŠ 50%, VOŠ, VŠ 35,3%). V súbore respondentov s VOŠ a VŠ druhú najpočetnejšiu skupinu tvorili záujemci o prácu na pozíciách vedeckých a odborných duševných zamestnancov.

Zároveň vo všetkých vzdelanostných kategóriách je s minimálnymi odchýlkami záujem aj o prácu pomocných a nekvalifikovaných zamestnancov.<sup>7</sup>

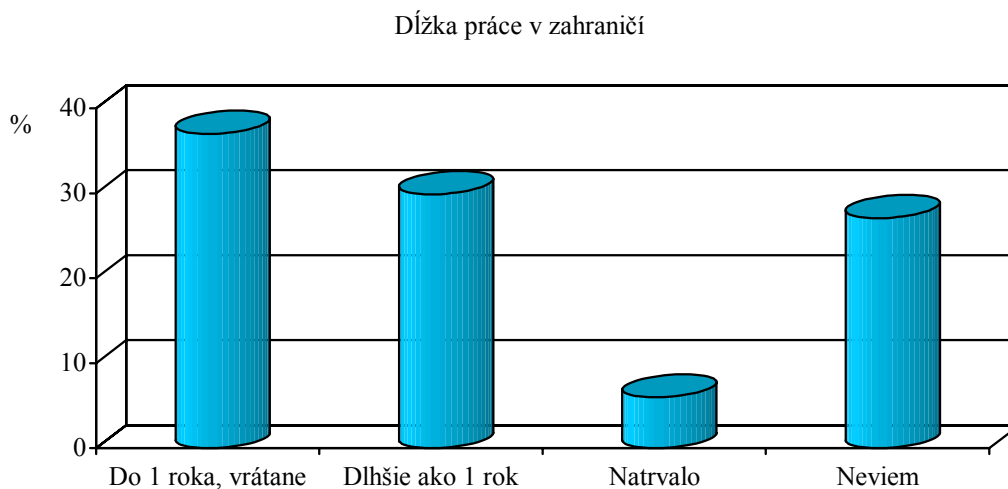
V rámci analýzy záujmu práce v zahraničí podľa dĺžky platnosti pracovnej zmluvy sme zistili, že viac ako polovica respondentov (55,3%) má záujem o prácu na dobu neurčitú. Približne jedna pätina respondentov odchádza do zahraničia na vykonávanie sezónnych prác.

S pribúdajúcim vekom respondentov výrazne klesal záujem o sezónne práce a rástol záujem o prácu na dobu neurčitú. V skupine respondentov vo veku 24 rokov a mladších, približne jedna tretina mala záujem o sezónne práce, zatiaľ čo v kategórii 45-ročných a starších to bola necelá desatina. Na druhej strane, s rastúcim vekom rastie záujem o vykonávanie konkrétnej práce na dobu neurčitú.

---

<sup>7</sup> Zastúpenie respondentov z radov respondentov s VOŠ a VŠ, ktorí majú záujem o nekvalifikovanú prácu, môže byť vysvetlené vysokým zastúpením študentov s uvedeným stupňom vzdelania, ktorí nachádzajú uplatnenie v sezónnych prácach za účelom letného zárobku.

Graf 15: Dĺžka práce v zahraničí



Z analýzy odpovedí respondentov vyplýva, že takmer **dve pätiny opýtaných plánuje pracovať v zahraničí do 1 roka**. Približne tretina nemá predstavu o plánovanej dĺžke práce v zahraničí. Natrvalo sa chce v zahraničí uplatniť minimálny počet respondentov (6%). Z triedenia podľa stupňa najvyššieho dosiahnutého vzdelania vyplynulo, že percento respondentov, ktorí majú záujem pracovať v zahraničí kratšiu dobu (do 1 roka, vrátane), je priamo úmerné stupňu dosiahnutého vzdelania.

So zvyšujúcim sa vzdelaním rastie počet záujemcov o prácu na kratšiu dobu. a mierne klesá počet respondentov, ktorí majú záujem pracovať v príslušnej krajine natrvalo.

Odpovede respondentov potvrdili čiastočnú súvislosť dĺžky práce v zahraničí a veku. Uvedená súvislosť sa týka predovšetkým záujemcov o prácu v zahraničí po dobu do 1 roka.

Zo vzťahovej analýzy odpovedí respondentov z hľadiska rodu vieme konštatovať, že muži majú väčšiu tendenciu k záujmu o dlhodobejšie, príp. trvalé pracovné uplatnenie v zahraničí ako ženy. V oboch súboroch je približne rovnaké percento nerozhodnutých respondentov (muži 27,7%, ženy 26,5%).

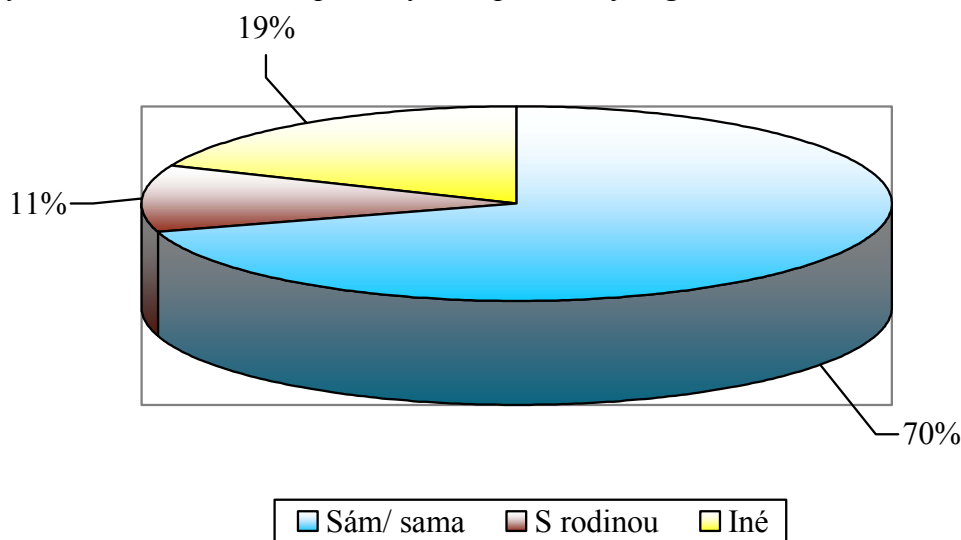


Pri analýze podľa kraja trvalého bydliska sa hypotéza týkajúca sa najväčšieho záujmu o dlhodobú prácu v zahraničí u respondentov z východných regiónov Slovenska nepotvrdila. Zaznamenané boli tendencie k dlhodobým pobytom v zahraničí za účelom pracovného uplatnenia najmä u respondentov z Bratislavského kraja (53,7% má záujem pracovať v zahraničí dlhšie ako 1 rok, kým v Prešovskom a Košickom kraji je to necelá tretina respondentov).

Rozloženie záujemcov o pracovné uplatnenie v zahraničí do 1 roka a dlhšie ako 1 rok je v Košickom ako aj v Trenčianskom kraji približne vyrovnané. V Prešovskom kraji prevláda percento záujemcov o krátkodobé pracovné uplatnenie približne o 8%. V Trnavskom, Žilinskom, Nitrianskom a Banskobystrickom kraji najväčšie percento respondentov má záujem o pracovné uplatnenie v zahraničí po kratšiu dobu (do 1 roka, vrátane).

#### II.1.2.4.3 Forma pracovnej migrácie respondentov do zahraničia

Graf 16: Individuálna a skupinová forma pracovnej migrácie



Ako uvádza predchádzajúci graf, výrazná väčšina respondentov uprednostňuje individuálne vycestovanie za prácou, bez sprievodu. Takmer pätina plánuje pracovať v zahraničí s iným sprievodom, medzi ktorý patril najčastejšie partner (priateľ, priateľka) alebo okruh kamarátov či známych. Najmenšie percento respondentov chce vycestovať za prácou v sprievode rodiny, vrátane manžela/manželky, súrodencov alebo širšieho príbuzenstva.

V Bratislavskom kraji sme zaznamenali najvyšší počet respondentov, ktorí majú záujem ísť do zahraničia pracovať sami, bez doprovodu (90,7%). Najmenej týchto respondentov bolo v porovnaní s ostatnými regiónmi v SR v Žilinskom kraji (40%). V Žilinskom kraji je zase najvyšší počet respondentov, ktorí majú zase záujem najväčší počet ísť pracovať do zahraničia s priateľmi alebo známymi (48%). V Prešovskom kraji sme v porovnaní s ostatnými regiónmi v SR zaznamenali najvyšší počet respondentov, ktorí chcú migrovať za prácou do zahraničia spolu s členmi rodiny.

#### II.1.2.4.4 Základné črty migračného správania z hľadiska veku

Pre respondentov – klientov systému EURES do 24 rokov veku je typickou črtou v migračnom správaní smerom do zahraničia záujem predovšetkým o krátkodobé pracovné pobyty (s dĺžkou do pol roka a do 1 roka). Z analýzy odpovedí sme zistili, že v najmladšej vekovej kategórii je najnižší počet respondentov, ktorí chcú do zahraničia cestovať sami, bez sprievodu. V najvyššej miere, v porovnaní s ostatnými vekovými skupinami, preferujú cestovanie so skupinou priateľov a známych.

Migračné správanie najmladšej vekovej kategórie charakterizuje v porovnaní s ostatnými vekovými kohortami vyšší záujem o vykonávanie sezónnych prác (33%). Z tohto počtu dominuje záujem o **akékoľvek** sezónne práce (83,5%).

Približne tretina mladých ľudí do 24 rokov má záujem vykonávať konkrétnu prácu v zahraničí. V uvedenej vekovej kategórii je spomedzi všetkých záujemcov o konkrétnu prácu najvyšší počet respondentov, ktorí majú chcú vykonávať pomocné a nekvalifikované práce.

V skupine respondentov od 25 do 34 rokov je charakteristické ich približne rovnomerné zastúpenie podľa dĺžky pracovného pôsobenia v zahraničí. V tejto vekovej kohorte sme zaznamenali v porovnaní s ostatnými vekovými skupinami najvyšší počet respondentov, ktorí majú záujem vycestovať do zahraničia s rodinou (15,4%). Takmer dve tretiny (58,7%) majú záujem o prácu na dobu neurčitú.

So zvyšujúcim sa vekom (od 35 rokov) rastie počet nerozhodnutých respondentov ohľadne dĺžky pracovného pôsobenia v zahraničí. Konkrétne, v najstaršej vekovej kategórii (od 55 rokov), každý druhý respondent nie je rozhodnutý, ako dlho má záujem pracovať mimo SR. Zároveň v tejto vekovej kohorte je najnižší počet záujemcov o krátkodobé pracovné uplatnenie v zahraničí (do pol roka).

Dominantný počet respondentov vo veku 35 rokov a starších má záujem vycestovať do zahraničia sám. Tento počet je približne o 16% vyšší ako u respondentov vo veku do 35 rokov.

Respondentov vo veku 35 rokov a starších charakterizuje predovšetkým záujem o prácu na dobu neurčitú (61,5%), najmä o konkrétnu prácu na dobu neurčitú.

#### **II.1.2.5 Zdroje informácií o systéme EURES**

Z výskumných zistení vyplýva, že hlavným zdrojom informácií o Európskych službách zamestnanosti sú úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, prostredníctvom ktorých o možnosti práce v zahraničí sa dozvedela necelá polovica respondentov. S pomocou úradu práce, sociálnych vecí a rodiny k informáciám o EURES-e sa dostali najmä uchádzači o zamestnanie; sedem z desiatich uchádzačov o zamestnanie získalo tieto informácie práve od zamestnancov úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

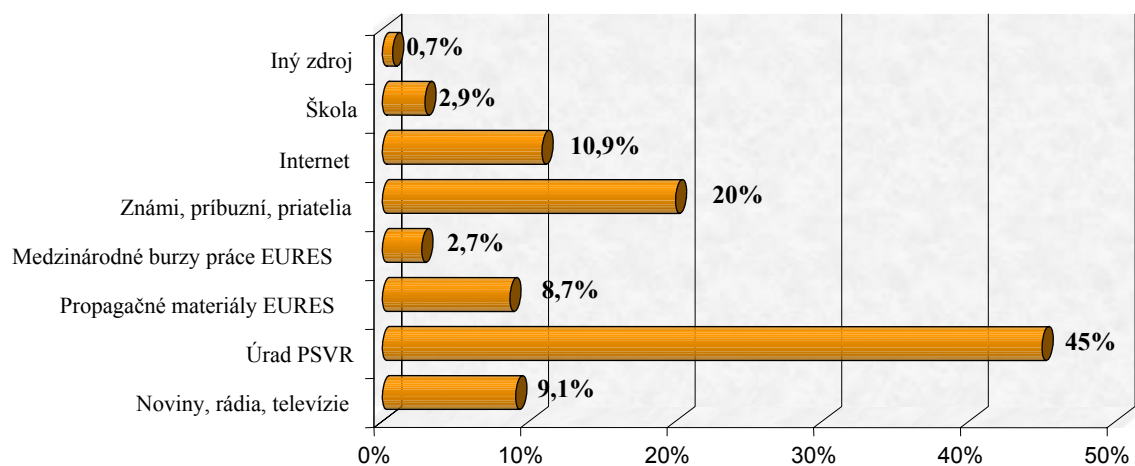
Druhým v poradí zdrojom informácií o systéme EURES sú neformálne siete: známi, príbuzní, priatelia. Prostredníctvom týchto sietí sa o EURES-e dozvedela pätina z celkového súboru respondentov. Ako ukazujú výsledky výskumu, neformálne siete zohrávajú významnú komunikačnú úlohu u všetkých skupín respondentov s výnimkou uchádzačov o zamestnanie, kde prioritným zdrojom informácií je úrad PSVR. Prostredníctvom známych, príbuzných a priateľov sa o európskych službách zamestnanosti sa dozvedela tretina zamestnaných respondentov, tretina samostatne zárobkovo činných osôb, štvrtina študentov a štvrtina dobrovoľne nezamestnaných.

Výskumné poznatky preukazujú rastúcu úlohu Internetu v prístupe k informáciám o trhu práce; prostredníctvom Internetu získal informácie o EURES-e každý deviaty respondent. Internet je zdrojom získavania informácií najmä v skupine študentov; kde prostredníctvom Internetu získalo informácie o EURES-e o niečo viac ako pätina respondentov.

Prostredníctvom printovej informácie (propagačné materiály o EURES-e, letáky, brožúry) sa o možnosti práce v zahraničí dozvedelo necelých 9% respondentov. Printové materiály boli zdrojom informácií najmä pre samostatne zárobkovo činné osoby.

Z novín, rozhlasu a televízie čerpal informácie o systéme EURES každý desiaty respondent, pričom médiá ako zdroj informácií o EURES-e častejšie uvádzali zamestnané osoby a dobrovoľne nezamestnaní. Zdroje informácií o systéme EURES ilustruje dolu uvedený graf č. 17.

Graf 17: Zdroje informácií o EURES-e



### II.1.3 Výskumné zistenia

1. Záujem o využívanie systému Európskych služieb zamestnanosti ako hlavného nástroja na podporu mobility za prácou do krajín EÚ prejavuje „zdatný“ a flexibilný segment pracovných síl t.j. vekovo mladšie osoby (do 24 rokov a od 25 do 34 rokov), s úplným stredným vzdelaním a bez záväzkov (slobodní a bezdetní).
2. Pracovné uplatnenie v zahraničí hľadajú najmä **nezamestnané osoby**: uchádzači o zamestnanie vedení v evidencii úradu PSVR a dobrovoľne nezamestnané osoby; takmer šesť z desiatich respondentov - klientov systému EURES tvoria nezamestnané osoby. Medzi evidovanými uchádzačmi o zamestnanie dominujú osoby s krátkodobými formami vedenia v evidencii úradu PSVaR.
3. Najfrekvencovanejšími cudzími jazykmi, ktorými disponujú záujemcovia o prácu v zahraničí sú **angličtina a nemčina**; tieto jazyky ovládajú (na rozličnej úrovni jazykovej kompetencie) viac ako dve tretiny výberového súboru, pričom necelá tretina z nich ovláda tieto jazyky na pokročilej úrovni. **Jazykové kompetencie sú jednoznačne doménou vekovo mladších ročníkov.**
4. **Najvyšší stupeň migračného potenciálu predstavujú respondenti, ktorí deklarujú jednoznačné rozhodnutie získať pracovné uplatnenie v zahraničí.** Každý piaty z tejto podskupiny má už vybavenú prácu v zahraničí, takmer štvrtina sa pripravuje na pohovor so zamestnávateľom a približne každý desiaty respondent už pohovor so zamestnávateľom absolvoval. Medzi respondentmi ktorí majú prácu v zahraničí už vybavenú nebol zastúpený ani jeden respondent bez vzdelania a len 1,5% respondentov s ukončeným základným vzdelaním.
5. **Kľúčovým faktorom, ktorý determinuje záujem každého druhého respondenta o prácu v zahraničí, je predsavzatie, resp. rozhodnutie zarobiť si.** Typickým predstaviteľom migranta, ktorý chce vycestovať za vyšším zárobkom je respondent so stredoškolským vzdelaním, stredného veku, muž, s pracovným statusom - zamestnaný alebo pracujúci ako samostatne zárobkovo činná osoba.

6. **Dosiahnutý stupeň vzdelania, vek, status na trhu práce a rodová príslušnosť sú výraznými determinantmi prioritizácie migračných pohnútok.** V poradí prvým motivačným činiteľom migrácie za prácou do zahraničia je u približne dvoch pätín respondentov so základným vzdelaním absencia možností pracovného uplatnenia na Slovensku a v poradí druhým činiteľom sú finančné dôvody. Na druhej strane, u respondentov s vysokoškolským vzdelaním v popredí ich migračných pohnútok sú zdokonalenie sa v cudzích jazykoch a získanie pracovných skúseností.

Z hľadiska veku, vo vyšších vekových kategóriách (nad 45 rokov) záujem hľadať si prácu v zahraničí vyplýva v najvyššej miere z absencie pracovného uplatnenia v SR, zatiaľ čo u mladších ročníkov do 25 rokov výraznejšie ako v iných vekových kategóriách prevažoval záujem o získanie pracovných skúseností v zahraničí a zdokonalenie sa v cudzích jazykoch.

V strednej vekovej kategórii (35 – 44 rokov) dominovali finančné dôvody migrácie za prácou.

Viac ako tri štvrtiny nezamestnaných respondentov malo záujem migrovať za prácou do zahraničia pre absenciu možností uplatniť sa na trhu práce v SR. U respondentov, ktorí sú zamestnaní alebo samostatne zárobkovo činní, rezonoval ako rozhodujúci faktor migrácie za prácou zlepšenie vlastnej ekonomickej situácie. Ekonomické pohnútky k pracovnej migrácii do zahraničia dominovali u väčšieho počtu mužov ako žien. Na druhej strane, ženy častejšie ako muži vyjadrili dôvod pracovať v zahraničí možnosťou zdokonaľiť sa v cudzích jazykoch.

7. **Komunikácia v cudzom jazyku pôsobí ako jeden z najväznejších inhibítorov pracovnej migrácie.** Každý druhý respondent pripisuje jazykovým kompetenciám silný vplyv pri rozhodovaní sa o odchode za prácou do zahraničia. Migračné správanie významne **ovplyvňuje aj faktor dlhodobého odlúčenia od rodiny**, ktorý výraznejšie rezonuje medzi ženatými ako v súbore respondentov slobodných, rozvedených a ovdovelých.
8. Najväčším lákadlom pracovnej migrácie do krajín, ktoré sprístupnili svoje pracovné trhy je **Veľká Británia a Írsko**. Takmer tretina respondentov Veľkú Britániu považuje za cieľovú krajinu. V rámci preferovaných krajín významné migračné smerovanie respondentov je do krajín Nemecko a Rakúsko. Pravdepodobne výhodná geografická poloha týchto krajín spôsobuje, že každý šiesty respondent zo skupiny rozhodnutých migrovať za prácou smeruje do Nemecka a každý jedenásty do Rakúska, a to napriek tomu, že tieto krajiny uplatňujú prechodné opatrenia.

9. Väčšina respondentov má záujem o vykonávanie **akejkoľvek práce** v zahraničí. Spomedzi konkrétnych pozícií však dominuje záujem o pozície **prevádzkových zamestnancov v službách a obchode, nekvalifikované a pomocné práce a remeselnícke pozície**.
10. Minimálny počet respondentov sa plánuje uplatniť v zahraničí natrvalo. Dominuje záujem o **krátkodobé pobyty** s dĺžkou do jedného roka. So zvyšujúcim sa vekom rastie počet nerozhodnutých respondentov ohľadne dĺžky pracovného pôsobenia v zahraničí. Výskumná hypotéza o možných tendenciách respondentov z východných regiónov Slovenska k dlhodobému pracovnému uplatneniu (dlhšie ako 1 rok) v zahraničí sa nepotvrdila. Naopak, bol zaznamenaný vyšší záujem o dlhodobé pracovné uplatnenie v krajinách EÚ mimo SR u respondentov z **Bratislavského kraja** (viac ako polovica) v porovnaní s respondentmi s trvalým bydliskom v **Košickom a v Prešovskom kraji** (necelá tretina).
11. Migračné správanie (dĺžka pobytu, forma pracovnej migrácie, voľba typu vykonávanej práce a doby jej vykonávania) úzko súvisí s vekom respondentov.
- Pre najmladšiu vekovú skupinu je charakteristický záujem o krátkodobé pracovné pobyty a vycestovanie za prácou so skupinou priateľov a známych. So stúpajúcim vekom rastie počet záujemcov o individuálne formy migrácie a o dlhobehjšie pracovné uplatnenie v zahraničí. Zatiaľ čo v najmladšej vekovej skupine do 24 rokov dominoval v porovnaní s ostatnými vekovými kategóriami najvyšší záujem o vykonávanie akýchkoľvek sezónnych prác na určitú dobu, v kategórii respondentov 35 – ročných a starších to bol v prevažnej miere záujem o konkrétnu prácu na dobu neurčitú.
12. Meritórnym zdrojom informácií o systéme Európskych služieb zamestnanosti sú úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorých pôsobnosti sa nachádza poskytovanie týchto služieb. Dôležitú úlohu mediátora informácií o EURES plnia neformálne vzťahy: priatelia, rodina a známi. V prístupe k informáciám o systéme EURES čoraz väčšiu úlohu zohráva Internet.

## **II.2 Sprístupnenie trhov práce krajín Európskej únie a migrácia za prácou absolventov vysokých škôl SR –**

(migračné sklony za prácou do zahraničia absolventov vysokých škôl na základe výsledkov empirického prieskumu)

Zahraničná migrácia vysokokvalifikovanej pracovnej sily je úzko spätá s procesom globalizácie a je jedným z jej prirodzených dôsledkov. Vzrastajúca celosvetová vzájomná previazanosť národných ekonomík, slobodný tok peňazí, kapitálu, tovarov a služieb, technológií, poznatkov a informácií má svoju logickú konzekvenciu v podobe migračných tokov vysokokvalifikovanej pracovnej sily v celosvetovom meradle. Uvedený trend neobišiel ani Slovenskú republiku a po jej vstupe do Európskej únie a sprístupnení trhov práce niektorých starých členských krajín EÚ viditeľne zosilnel.

V súvislosti s voľným pohybom pracovnej sily a dynamizáciou migračných pohybov za prácou občanov SR do členských krajín sa vyslovujú obavy o „ochudobnenie“ trhu práce Slovenska o odborníkov a špecialistov. Určiť mieru opodstatnenosti týchto obáv nie je jednoduché. Problematika migrácie slovenských odborníkov do zahraničia predstavuje v súčasnosti napriek jej aktuálnosti nepreskúmaný teoretický a empirický terén. Dostupné domáce teoretické zdroje venované migračnej tematike upriamujú pozornosť buď na celkový konceptuálny rámec problematiky migrácie vrátane analýzy imigračných tokov na územie Slovenska (viď Divinský: B., „Zahraničná migrácia v Slovenskej republike - stav, trendy, spoločenské súvislosti“, Friedrich Ebert Stiftung, Bratislava 2005), alebo na problematiku výskumu záujmu občanov SR o prácu v zahraničí a prognózovanie dopadu otvoreného európskeho trhu práce na možný odlev pracovnej sily zo SR (viď výskumná správa „Medzinárodná mobilita pracovnej sily SR v podmienkach jej integrácie do EÚ“, Výskumný ústav práce, sociálnych vecí a rodiny, 2001). V kontexte pracovnej migrácie vysokokvalifikovanej pracovnej sily do zahraničia sa často stretávame s pojmom „odliv mozgov“ (brain drain). Je uvedený fenomén akútnou výzvou pre slovenský trh práce? Ktoré faktory podmieniajú migračné tendencie vysokoškolsky vzdelanej pracovnej sily?

---

<sup>8</sup> Táto prirodzená tendencia bola podporená koncom 80-tych rokov zavedením selektívnych migračných politík v mnohých krajinách OECD zameraných na zatriktívnenie migrácie za prácou pre vysokokvalifikovaných pracovníkov. Ako uvádza Docguiera F. a Rapoport H., počet migrantov v OECD stúpol za obdobie rokov 1999-2000 o 51 %, pričom počet migrantov – odborníkov vzrástol o 70 % a migrantov s nízkou kvalifikáciou o 28 %. In: Skilled migration: the perspective of developing countries, OECD, 2001.



Rozbor týchto a iných otázok súvisiacich s problematikou zahraničnej migrácie za prácou absolventov vysokých škôl SR je predmetom nasledujúcej časti predkladanej štúdie.

## **II.2.1 Konceptuálny rámec problematiky pracovnej migrácie kvalifikovanej pracovnej sily**

### **II.2.1.1 Teoretický koncept - kto sú odborníci?**

V rámci základného teoretického konceptu neexistuje jednota v definovaní pojmu odborník (highly skilled). Absencia konceptuálnej zhody je podmienená heterogenitou kategórie odborníkov. V súčasnosti existujúce definície sa líšia v závislosti od akcentovania určitých aspektov:

- pri uplatňovaní a akcentovaní **formálneho** aspektu sa za odborníka považuje osoba, ktorá disponuje ukončeným terciárnym vzdelaním (bakalárskeho alebo magisterského stupňa) alebo jeho ekvivalentom. Na slabú stránku tejto definície poukazuje argument, že nie každý, kto má vysokoškolské vzdelanie, môže byť automaticky považovaný za odborníka.
- pri zdôraznení **vecného aspektu**, t.j. obsahu, povahy vykonávanej práce a disponibilných zručností sa za odborníka považuje osoba, ktorá nedisponuje nutne terciárnym vzdelaním, avšak vykonáva prácu, ktorá vyžaduje odbornú prípravu na úrovni terciárneho vzdelania. Slabinou tohto prístupu je hyperbolizácia atribútu disponibilných praktických skúseností a zručností na strane jednej a podcenenie významu formálneho vzdelania na strane druhej.
- v bežnej praxi sa medzi odborníkov a špecialistov zaraďujú, aj pri absencii formálnych (vzdelanie) a vecných (odborné skúsenosti) kritérií, osoby s mimoriadnym talentom a nadaním, ktoré prispievajú k rozvoju vedy, techniky, technológií a umenia.

Pre potreby vymedzenia jednotného definičného rámca pojmu „odborník“ ponúka OECD definíciu ľudských zdrojov vo vede a technike - HRST (human resources in science and technology).<sup>9</sup> HRST je široko definovaná ako populácia s:

- ukončeným terciárnym vzdelaním alebo
- bez ukončeného terciárneho vzdelania, ale pracujúca v oblasti vedy a techniky v pozícii vyžadujúcej terciárne vzdelanie.

### II.2.1.2 Špecifiká migrácie odborníkov

Pohnútky, resp. motívy, ktoré vedú ľudí k migračnému konaniu, majú viacdimeziálnu povahu. Divinský (2005) uvádza Faistov (2000) metodologický prístup k analýze príčin a motívov zahraničnej migrácie obsahujúcu tri úrovne:

**mikroúroveň** – úroveň jedinca a jeho hodnôt, želaní a očakávaní inkorporujúca skvalitnenie a zabezpečenie prežitia, majetku, postavenia, životného štýlu, podpory nezávislosti, vzťahov a morálky,

**mezoúroveň** – úroveň komunity a sociálnych sietí inkorporujúca rodinu, domácnosť, priateľov a príbuzenské vzťahy, etnické, národnostné, politické a náboženské organizácie a komunity,

**makroúroveň** – úroveň celospoločenských, regionálnych a lokálnych faktorov inkorporujúca disparity ekonomického vývoja medzi krajinami (rozdiel v príjmoch a úrovni zamestnanosti), politických zásahov (usmerňovanie a manažment mobility, politické represie, národnostné a náboženské konflikty), kultúrne vplyvy (normy a tradície), demografické faktory (populačný rast) a ekologické faktory.<sup>10</sup>

V kontexte týchto úrovní príčiny a motívy migračných pohybov môžu mať diferencovanú podobu a súvisia buď s individuálnymi očakávaniami jednotlivca a sociálnymi väzbami, alebo ekonomickými, politickými a kultúrnymi faktormi.

Príčiny a motívy migrácie odborníkov majú v zásade rovnakú povahu ako príčiny celkových migračných pohybov a jednoducho by sa dali vysvetliť pohybom za lepšími životnými podmienkami. Avšak na rozdiel od iných kategórií migrantov, migrujúci odborníci sa sťahujú do cieľových destinácií s cieľom **maximálneho využitia svojho ľudského kapitálu a využitia investícií vložených do rozvoja svojich**

<sup>9</sup> International Mobility of the Highly skilled, OECD Observer, OECD 2002.

<sup>10</sup> Divinský B.: Zahraničná migrácia v Slovenskej republike – stav, trendy, spoločenské súvislosti, Friedrich Ebert Stiftung, Bratislava 2005.

**odborných schopností a zručností**<sup>11</sup>. Na proces rozhodovania o migrácii do zahraničia a výber cieľovej krajiny u odborníkov častokrát pôsobia faktory akademickej alebo intelektuálnej povahy, akými sú možnosť ďalšieho vzdelávania v odbore, vybavenosť laboratórií modernou technikou a prístrojmi, knižničné fondy, klíma pre inovácie a pre podporu vedy a výskumu v cieľovej krajine. Rovnako dôležitú úlohu v migračných zámeroch kvalifikovanej pracovnej sily hrá faktor uznania dosiahnutej odbornej kvalifikácie a odborných dokladov v cieľovej krajine, ktorý je základnou podmienkou pre výkon povolania. Z tohto pohľadu sa cieľové krajiny grupujú do dvoch základných skupín:

1. členské krajiny EÚ, kde proces uznávania kvalifikácií je riadený právom spoločenstva o vzájomnom uznávaní kvalifikácie;
2. krajiny mimo EÚ, kde odborná kvalifikácia a diplomy nepodliehajú vzájomnému uznávaniu a tieto procesy sa riadia bilaterálnymi dohodami (pokiaľ existujú).<sup>12</sup>

### II.2.1.3 Typológia migrácie odborníkov

Rôznorodosť príčin, pohnútok a motívov zahraničnej migrácie odborníkov za prácou podmieňuje aj diverzitu jej typov. Salt (1997) na základe motívov migračného pohybu rozpracoval typológiu migrácie odborníkov, ktorá zahŕňa:

- a) migráciu v rámci podnikových transferov – pohyb pracovníkov (z rozličných dôvodov a v rozličnej dĺžke) v rámci medzinárodného trhu práce v súlade s potrebami zamestnávateľských organizácií. Vo väčšine prípadov sa migrácia uskutočňuje za účelom rozvoja ľudských zdrojov (vzdelávania a potrieb kariérneho rastu) alebo za účelom produkčných, marketingových alebo výskumných cieľov zamestnávateľa;
- b) dočasné host'ovanie technických pracovníkov – tzv. „hasičov“, migračný pohyb pracovníkov určitej odbornosti v rámci transnárodných korporácií súvisiaci s realizáciou špecifických projektov. Časový rozsah migrácie nie je vopred určený a závisí od charakteru plnených úloh;

---

<sup>11</sup>Stalker P.: The work of strangers: A survey of international labour migration, ILO, Geneva, 1995.

<sup>12</sup> Kunska Z.: „Budú po vstupe do Európskej únie uznávané české a slovenské odborné kvalifikácie?“ <http://www.integrace.cz>.

- c) migráciu odborných pracovníkov v zdravotníctve a školstve realizovanú spravidla na individuálnej báze na základe časovo terminovanej zmluvy s vysielacou organizáciou;
- d) migráciu stavebných odborníkov a projektantov súvisiacou s medzinárodnými projektmi v oblasti stavebníctva na obdobie určené kontraktom;
- e) migráciu odborníkov v oblasti konzultačných činností spojenú s rastúcim využívaním ich služieb v medzinárodnom meradle s vopred určenou dobou trvania pobytu v hostujúcej krajine;
- f) migráciu realizovanú na súkromnej báze za účelom získania odborných skúseností a zvýšenia kvalifikácie s rozličnou dobou trvania pobytu v hostujúcej krajine. Tento typ migrácie sa týka spravidla ľudí, ktorí hľadajú možnosť vzdelávania a kariérového rastu. V rámci tejto skupiny migrantov je veľa mladých ľudí na rozličných úrovniach budovania kariéry hľadajúcich skúsenosti v zahraničí;
- g) migráciu duchovných a misijných pracovníkov vysielaných cirkvami za účelom plnenia povinností vyplývajúcich z poslania cirkví;
- h) migráciu kvalifikovaných pracovníkov v oblasti kultúry, umenia a športu;
- i) migráciu odborníkov v oblasti vedy a výskumu (akademickí pracovníci, vedci a výskumníci), ktorá sa uskutočňuje v rámci vzájomnej výmeny odborníkov medzi vysokoškolskými a akademickými inštitúciami alebo na základe pozvania hostujúcej krajiny. Dĺžka trvania migračného pobytu varíruje od krátkodobých foriem (semestrálny pobyt) po permanentné formy (sťahovanie), čo predstavuje svojou podstatou klasický fenomén „odlevu odborníkov“. Výrazný segment uvedeného typu migrácie v ostatnom období tvoria mladí vedci, výskumníci a študenti vysokých škôl, ktorí migrujú do zahraničia za účelom ďalšieho štúdia alebo zvýšenia kvalifikácie.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Salt, J.: International movements of the highly skilled, OECD occasional papers, OECD, Paris 1997.

Napriek nemalému významu a vplyvu migrácie odborníkov na vývoj znalostnej ekonomiky a tok vedomostí v globálnom meradle je možnosť kvantitatívneho merania jej rozsahu sťažená v dôsledku absencie spoľahlivých štatistických údajov. V súčasnosti existujúce zdroje štatistických údajov o migračných pohyboch obyvateľstva slúžia rozličným (rezortným) cieľom, majú diferencovanú štruktúru a vyznačujú sa nízkym stupňom kompatibility.<sup>14</sup>

Okrem toho, monitorovanie a meranie migrácie odborníkov komplikuje skutočnosť, že odlevy (odchody) ako také sú menej sledované v porovnaní s prítokmi v rámci migračných štatistik. Uvedený fakt je podmienený nižšou motiváciou tej-ktorej krajiny, nakoľko odlevy (odchody) migrantov nie sú spravidla viazané na nároky z dávkových systémov týchto krajín.

#### **II.2.1.4 Dopady migrácie odborníkov: kto získava a kto stráca?**

Zahraničná migrácia vysokokvalifikovanej pracovnej sily odborníkov tvorí súčasť celkových medzinárodných migračných pohybov obyvateľstva. Migračné toky odborníkov rastú podľa názoru expertov rýchlejším tempom v porovnaní s tempom rastu zahraničnej migrácie nízko kvalifikovaných pracovníkov. Empirické údaje naznačujú signifikantný nárast medzinárodnej migrácie vedcov, výskumníkov, odborníkov v oblasti informačných technológií a študentov vysokých škôl.

Problém odlevu odborníkov do zahraničia sa ešte donedávna týkal prevažne rozvojových krajín Ázie a Afriky, ktoré sa stali „dodávateľom“ kvalifikovaných pracovníkov do industriálne vyspelých krajín. V súčasnosti aj industriálne vyspelé krajiny (Francúzsko, Nemecko, Kanada, Švédsko, Veľká Británia) plnia funkciu „zásobníka“ odborníkov najmä pre Spojené štáty americké.

Zahraničná migrácia kvalifikovanej pracovnej sily nesie so sebou určité konzekvencie ako pre krajinu pôvodu, tak aj pre hostiteľskú krajinu. Hodnotenie týchto

---

<sup>14</sup>**Sčítanie ľudu** – je vyčerpávajúci štatistický zdroj pokiaľ ide o pokrytie, využíva medzinárodnú klasifikáciu migračných tokov, avšak je realizované sporadicky (každých 5 alebo 10 rokov) a nie vždy poskytuje potrebný typ informácií (napr. dĺžka pobytu).

**Registre obyvateľstva** - obsahujú najmä demografické údaje. Z hľadiska migračných tokov poskytujú informácie o dátume vstupe, predpokladanej dĺžke pobytu, avšak neposkytujú informácie o vzdelanostných a kvalifikačných charakteristikách migrujúcich pracovníkov.

**Výberové zisťovania pracovných síl** – údaje pochádzajú z malej výberovej vzorky domácností a nevypovedajú spoľahlivo o migračných tokoch. Výhodou tohto zdroja je ich medzinárodná kompatibilita.

**Administratívne údaje** (pracovné povolenia, dočasné víza) - poskytujú relevantné údaje o migračných tokoch, ale nevyužívajú existujúce koncepty, definície a klasifikácie zavedené medzinárodnou štatistikou.

dopadov sa opiera o teoreticky koncept výmeny odborníkov (brain exchange), zmysel ktorého spočíva v obojstrannom rovnovážnom (two-way flow) pohybe odborníkov medzi krajinou pôvodu a hostiteľskou krajinou, ktorý generuje zlepšenie toku vedomostí, poznatkov, know-how, inovácií a saturuje dopyt po kvalifikovanej pracovnej sile v jednotlivých krajinách. V prípade jednostranného vychýlenia tohto migračného pohybu možno hovoriť o fenoménoch „brain gain“ (prílev odborníkov) a „brain drain“ (odlev odborníkov).

Experti sa zhodujú v názoroch, že „brain gain“ má jednoznačne pozitívny prínos pre hostiteľskú krajinu, ktorá prichádza ku kvalifikovanej pracovnej sile bez vynaložených nákladov na jej vzdelanie.

Na rozdiel od „brain gain“, fenomén „brain drain“ sa vzťahuje na krajinu pôvodu odborníkov a hodnotenie jeho dopadu má niekoľko aspektov. Expertné názory sa zhodujú na tom, že odlev kvalifikovaných pracovníkov má výrazný negatívny dopad na krajinu pôvodu v podobe:

- ochudobnenia „ľudského kapitálu“ krajiny,
- strát investícií vložených do vzdelávania odborníkov,
- prehĺbenia nerovnovážnych stavov na trhu práce a poklesu celkovej produktivity práce,
- zníženia atraktivity pre vstup zahraničných investícií (kvalifikovaná pracovná sila je „magnetom“ pre zahraničných investorov).

Napriek zjavne negatívnym dôsledkom odlevu odborníkov na krajiny pôvodu, sú akcentované aj určité kladné stránky tohto fenoménu. K nim patria:

- možnosť ovplyvňovania ekonomiky krajiny prostredníctvom peňažných transferov (remitencie) posielaných migrantmi do domovskej krajiny (rast disponibilných peňažných zdrojov a rast kúpyschopnosti obyvateľstva)<sup>15</sup>,
- zvýšenie inovačného a technologického potenciálu krajiny pôvodu po návrate migrantov, rozšírenie medzinárodných kontaktov a prehĺbenie spolupráce s odborníkmi v hostiteľskej krajine.

---

<sup>15</sup> Napr. objem remitencií v rozvojových krajinách dosiahol 149,4 mld. USD. Podiel remitencií na HDP predstavoval v roku 2002 v Moldavsku 22,8 %; v Bosne a Hercegovine 18,4 %; v Albánsku 15,6 %; v Litve 7,5 % (In.: International Migration Outlook, OECD 2006).

## **II.2.2 Migračné sklony za prácou do zahraničia absolventov vysokých škôl SR**

Vznik novej sociálno-ekonomickej reality, ktorá vznikla po sprístupnení trhov práce niektorých členských krajín EÚ, zákonite vyvolala otázky v podobe dopadu slobodného pohybu pracovníkov na možný odlev kvalifikovanej pracovnej sily a prehĺbenia štrukturálnych disparít na trhoch práce nových členských krajín.

V snahe reflektovať novovzniknuté podmienky v oblasti pracovnej mobility a za účelom získania obrazu o „exportnom“ potenciáli Slovenska v oblasti vysokoškolsky vzdelanej pracovnej sily uskutočnil Inštitút pre výskum práce a rodiny empirický prieskum mobility za prácou študentov vysokých škôl SR do krajín Európskej únie, ktoré sprístupnili od 1. mája 2004 svoje pracovné trhy pre nové členské krajiny<sup>16</sup>.

### **II.2.2.1 Ciele a metodika realizácie prieskumu**

Základným cieľom empirického prieskumu bola identifikácia:

- a) sklonu študentov vysokých škôl k migrácii za prácou do zahraničia,
- b) determinantov (push factors) migrácie za prácou do zahraničia,
- c) predpokladanej dĺžky trvania pracovného pobytu v zahraničí,
- d) reálnych a potenciálnych bariér zahraničnej pracovnej migrácie.

Pre zber empirických údajov a informácií bol použitý polokategorizovaný dotazník anketového typu obsahujúci trinásť otázok postojového a identifikačného charakteru.

Výberový súbor respondentov tvorilo 802 študentov posledných ročníkov bakalárskeho a magisterského štúdia verejných vysokých škôl SR (zoznam vysokých škôl zúčastnených v prieskume je uvedený v prílohe).

Zber terénnych údajov bol realizovaný v mesiacoch maj – jún a bol uskutočnený prostredníctvom anketárskej siete Ústavu informácií a prognóz v školstve.

---

<sup>16</sup> Od 1. mája 2004 svoje pracovné trhy pre nových členov EÚ sprístupnili Veľká Británia, Írsko a Švédsko; po dvoch rokoch členstva SR v EÚ (1. 5. 2006) trh práce otvorili Španielsko, Portugalsko, Fínsko a Grécko; od 21. 7. 2006 okruh krajín neuplatňujúcich prechodné obdobie pre voľný pohyb pracovníkov sa rozšíril o Taliansko.

### II.2.2.2 Základná charakteristika výberového súboru

Výberový súbor respondentov bol reprezentovaný študentmi posledných ročníkov magisterského a bakalárskeho stupňa 16 vysokých škôl SR. Medzi vysokými školami zaradenými do prieskumu boli z hľadiska počtu respondentov kvantitatívne výraznejšie zastúpené Slovenská technická univerzita, Univerzita Komenského a Žilinská univerzita; respondenti týchto vysokých škôl sa podieľali na celkovom počte respondentov 51% (viď príloha tab.3).

Z hľadiska stupňa vysokoškolského vzdelania vo výberovom súbore respondentov dominovali študenti magisterského (inžinierskeho) stupňa (72,1%) oproti študentom bakalárskeho stupňa (24,2%) (viď príloha tab. 4).

Respondenti výberového súboru boli zástupcami širokého spektra vedných odborov. Najviac respondentov (40,8%) študovalo v čase prieskumu technické vedy, pričom viac ako štvrtina z nich (27,5%) boli študentmi strojárskych odborov. V poradí druhým vedným odborom z hľadiska kvantitatívneho zastúpenia respondentov boli spoločenské vedy, náuky a služby (29,9%) a na treťom mieste sa umiestnili respondenti študujúce poľnohospodárske, lesnícke a veterinárne vedy (13,2%) (viď príloha tab. 5).

Výberový súbor respondentov bol reprezentovaný zástupcami všetkých krajov SR. Najväčšie zastúpenie mali respondenti s trvalým pobytom v Prešovskom kraji (19%), najmenej respondentov malo trvalý pobyt v Trnavskom kraji (7%) (viď príloha tab.6).

Väčšina respondentov (67%) výberového súboru študovala mimo kraja trvalého pobytu. Najväčšie percento respondentov, ktorí na štúdium dochádzajú z kraja svojho trvalého pobytu, pochádza z Prešovského regiónu a naopak, najväčšie percento študentov, ktorí študujú v kraji svojho trvalého bydliska, pochádza z Bratislavského kraja (viď príloha tab. 7).

Z hľadiska rodového aspektu vo výberovom súbore respondentov mali prevahu muži (59,9%) v porovnaní so ženami (40,1%). Prevažná väčšina (95,1%) respondentov výberového súboru bola slobodná bez záväzkov. Manželstvo malo uzavretých 4,6% respondentov. Z tohto počtu približne jedna tretina (32,4%) bola vydatá alebo ženatá s dieťaťom, príp. deťmi. Štatisticky zanedbateľný počet respondentov odpoveď na otázku týkajúcu sa rodinného stavu neuviedol.

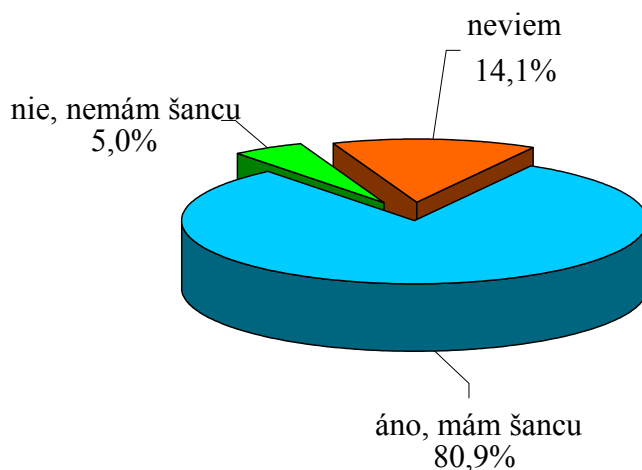


### II.2.2.3 Výsledky prieskumu

#### II.2.2.3.1 Pracovné uplatnenie na Slovensku – aké sú šance?

V rámci pracovných hypotéz sa predpokladalo, že hlavným dôvodom, pre ktorý mladí ľudia migrujú za prácou, je absencia možnosti nájsť pracovné miesto na domácom trhu práce. Pozitívnym prieskumným zistením je, že **drvivá väčšina respondentov** (80,9% - osem z desiatich ) sa domnieva, že **po ukončení vysokoškolského štúdia nájde pracovné uplatnenie na Slovensku**. Len 5% respondentov usudzuje, že nemá šancu si nájsť pracovné uplatnenie na slovenskom trhu práce. Každý siedmy (14,1%) opýtaný vysokoškolák nevie, či po skončení prípravy na povolanie nájde pracovné uplatnenie na Slovensku (viď graf č. 18).

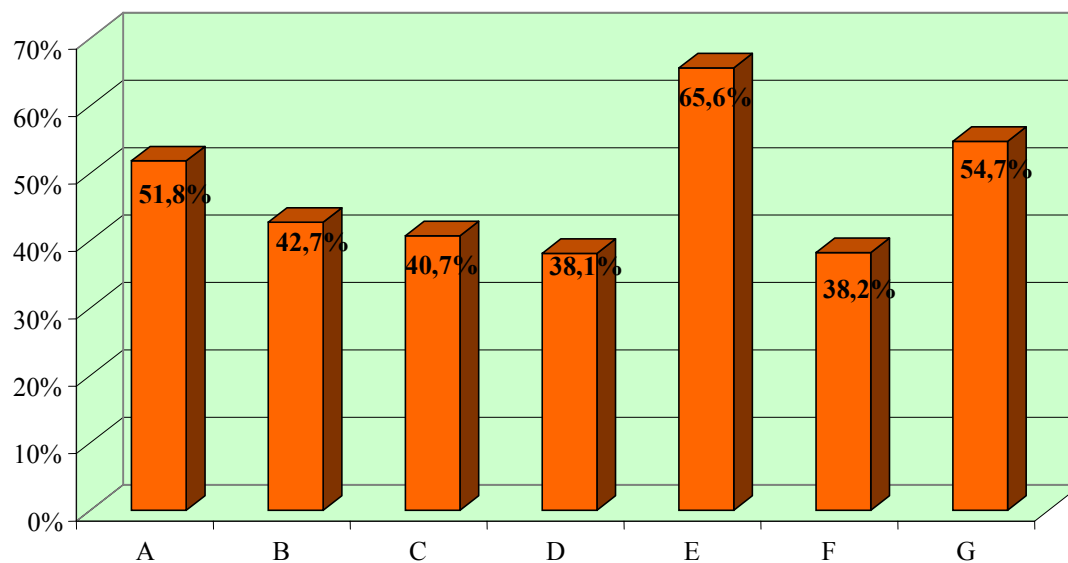
Graf 18: Názory respondentov na šance pracovného uplatnenia na Slovensku (N= 802)



Miera presvedčenia o vlastných šanciach pracovného uplatnenia v SR u opýtaných vysokoškolákov je rozličná. Anketová forma realizácie prieskumu neumožnila venovať širšiu pozornosť skúmaniu opodstatnenosti optimizmu, resp. pesimizmu respondentov v otázke možnosti pracovného uplatnenia sa na domácom trhu práce. Je však predpoklad sa domnievať, že odpovede respondentov boli založené na istom stupni odôvodneného presvedčenia, resp. opodstatnenej skúsenosti.

Získané výsledky ukazujú, že takmer každý druhý (44,7%) vysokoškolák z celkového počtu respondentov (N=802) sa domnieva, že nájde pracovné uplatnenie v odbore, ktorý vyštudoval, a na pozícii, ktorá vyžaduje vysokoškolské vzdelanie. Toto presvedčenie zdieľa necelá polovica (47%) všetkých respondentov magisterského štúdia a viac ako tretina (38%) respondentov bakalárskeho štúdia. Najvyššia hladina presvedčenia o pracovnom uplatnení adekvátnom vyštudovanému študijnému odboru bola zaznamenaná u absolventov lekárnických a farmaceutických vied (65,6%), spoločenských vied (história, jazyky, pedagogika, učiteľstvo, psychológia, telocvik – 54,7%) a prírodných vied (51,8%), kde podiel kladných odpovedí dosiahol viac ako 50-percentnú hladinu. Na strane druhej, najnižšie hodnoty kladných odpovedí uvádzali absolventi poľnohospodárskych, lesníckych a veterinárnych vied (38,1%) a spoločenských vied (filozofia, ekonómia, obchod a služby, politológia, telocvik – 38,2%). O niečo vyššiu mieru presvedčenia o uplatnení v rámci vyštudovaného odboru vykazovali absolventi technických vied so špecializáciou na baníctvo, hutníctvo, strojárstvo, informatiku, elektroniku, potravinárstvo a technických vied so zameraním na spracovanie dreva, stavitelstvo, dopravu a architektúru, kde hladina kladných odpovedí oscilovala na úrovni 40 – 42% (viď graf č. 19).

Graf 19: Respondenti, ktorí predpokladajú, že nájdu pracovné uplatnenie v SR v odbore a v pozícii vyžadujúcej VŠ vzdelanie podľa študijných odborov (N=802)

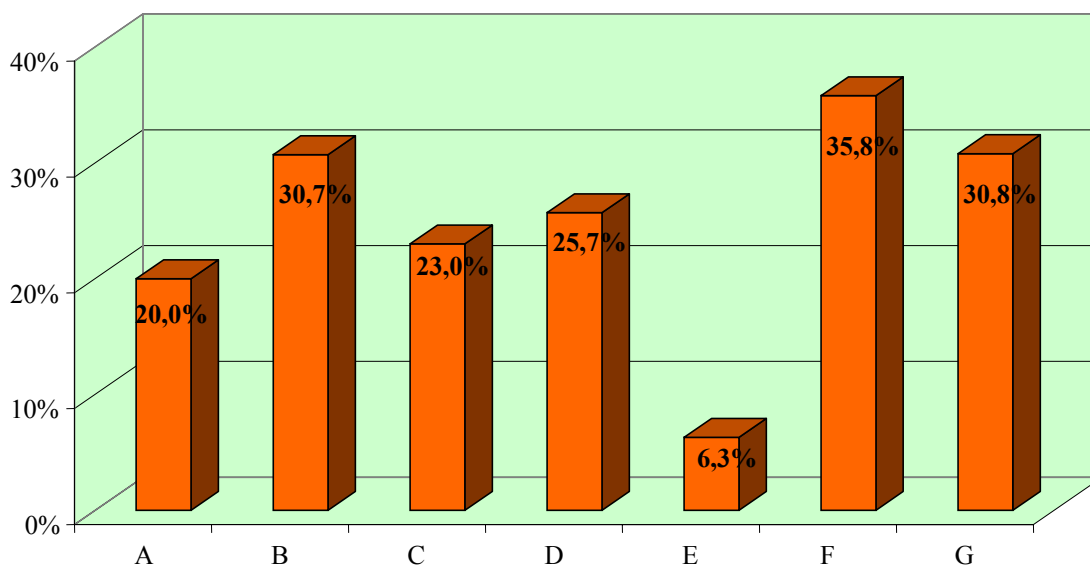


**Legenda:**

- A. *Prírodné vedy*
- B. *Technické vedy a náuky (baníctvo, hutníctvo, strojárstvo, informatika, elektrotechnika, ostatná technická chémia, potravinárstvo)*
- C. *Technické vedy a náuky (spracovanie dreva, stavitel'stvo, doprava, architektúra, špeciálne technické odbory)*
- D. *Pol'nohospodárske, lesnícke a veterinárne vedy*
- E. *Lekárske a farmaceutické vedy a náuky*
- F. *Spoločenské vedy, náuky a služby (filozofia, ekonómia, obchod a služby, politológia, právo)*
- G. *Spoločenské vedy, náuky a služby (história, jazyky, pedagogika, učitel'stvo, psychológia, telocvik)*

**Zhruba každý štvrtý respondent (27,1%) predpokladá, že sa uplatní na domácom trhu práce v inom odbore, ako ktorý vyštudoval, avšak verí v možnosť uplatnenia sa v pozícii vyžadujúcej vysokoškolské vzdelanie.** Uvedený predpoklad pracovného uplatnenia vyslovovali rovnako absolventi bakalárskeho aj magisterského štúdia (každý štvrtý bakalár a každý štvrtý magister). Ako naznačujú výsledky prieskumu, absolventi spoločenských vied sa vo všeobecnosti menej spoliehajú na pracovné uplatnenie v odbore, ktorý vyštudovali, v porovnaní s absolventmi ostatných odborov. Zhruba každý tretí absolvent spoločenských vied (F+G) sa domnieva, že síce nájde zamestnanie v inom odbore, ako ktorý vyštudoval, avšak v pozícii zodpovedajúcej vysokoškolskému vzdelaniu. Analogické očakávania pracovného uplatnenia má takmer každý tretí absolvent technických vied so špecializáciou na baníctvo, hutníctvo, strojárstvo, informatiku, elektrotechniku a každý štvrtý absolvent so špecializáciou na stavitel'stvo, architektúru a dopravu. Optimistickejšie predstavy o pracovnom uplatnení vo vyštudovanom odbore majú absolventi prírodných vied. Budúci lekári takmer vôbec nepripúšťajú eventualitu uplatnenia sa v inom ako vo vyštudovanom odbore; hladina ochoty akceptovať pracovné miesto vyžadujúce vysokoškolské vzdelanie, avšak v inom odbore, oscillovalo na minimálnych hodnotách (viď graf č. 20).

Graf 20: Respondenti, ktorí predpokladajú, že nájdu pracovné uplatnenie v SR v inom ako vyštudovanom odbore a v pozícii vyžadujúcej VŠ vzdelanie podľa študijných odborov (N=802)



**Legenda:**

A. Prírodné vedy

B. Technické vedy a náuky (baníctvo, hutníctvo, strojárstvo, informatika, elektrotechnika, ostatná technická chémia, potravinárstvo)

C. Technické vedy a náuky (spracovanie dreva, stavitel'stvo, doprava, architektúra, špeciálne technické odbory)

D. Poľnohospodárske, lesnícke a veterinárne vedy

E. Lekárske a farmaceutické vedy a náuky

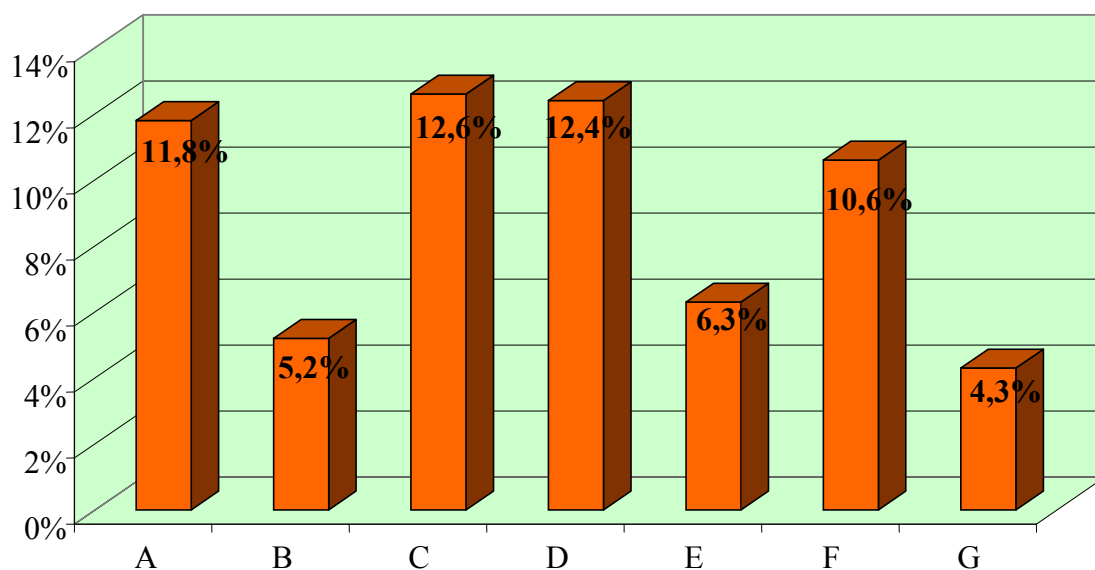
F. Spoločenské vedy, náuky a služby (filozofia, ekonómia, obchod a služby, politológia, právo)

G. Spoločenské vedy, náuky a služby (história, jazyky, pedagogika, učitel'stvo, psychológia, telocvik)

**Takmer každý desiaty (9,1%) opýtaný absolvent vysokej školy sa domnieva, že nájde pracovné uplatnenie v SR, avšak v inom ako vo vyštudovanom odbore a v pozícii, ktorá nevyžaduje vysokoškolské vzdelanie.** Obavy z absencie možnosti nájsť pracovné miesto zodpovedajúce vyštudovanému odboru a stupňu dosiahnutého vzdelania rezonovali vo väčšej miere u absolventov bakalárskeho stupňa vysokoškolského vzdelania (12,4%) v porovnaní s absolventmi magisterského stupňa (7,6%). Uvedený názor zastáva každý ôsmy (12,6%) absolvent technických študijných odborov so špecializáciou na spracovanie dreva, stavitel'stvo, dopravu, architektúru a každý ôsmy (12,4%) absolvent poľnohospodárskych, lesníckych a veterinárnych študijných odborov.

O niečo optimistickejšie sú naladení absolventi študijných odborov zameraných na prírodné vedy a spoločenské vedy (filozofia, ekonómia, obchod a služby, politológia, právo), kde takýto názor zdieľa len zhruba každý desiaty respondent (10,6%). Najnižšiu hladinu pesimizmu (takmer každý dvadsiaty) v otázke pracovného uplatnenia v inom ako vyštudovanom odbore a v pracovnej pozícii vyžadujúcej nižšie ako vysokoškolské vzdelanie vyjadrovali respondenti študijných odborov v oblasti technických vied špecializujúcich sa na baníctvo, hutníctvo, informatiku, elektrotechniku, absolventi spoločenských vied so zameraním na históriu, jazyky, pedagogiku, učiteľstvo, psychológiu a budúci lekári a farmaceuti (viď graf č. 21).

*Graf 21: Respondenti, ktorí predpokladajú, že nájdu pracovné uplatnenie v SR v inom ako vyštudovanom odbore a v pozícii nevyžadujúcej VŠ vzdelanie podľa študijných odborov (N=802)*



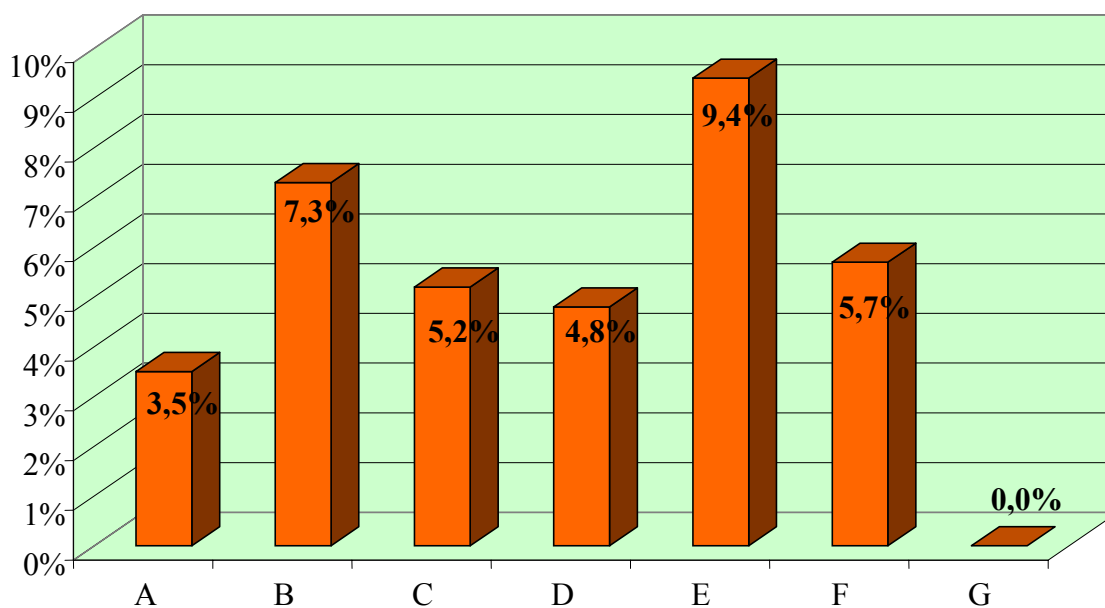
**Legenda:**

- A. Prírodné vedy
- B. Technické vedy a náuky (baníctvo, hutníctvo, strojárstvo, informatika, elektrotechnika, ostatná technická chémia, potravinárstvo)
- C. Technické vedy a náuky (spracovanie dreva, stavitel'stvo, doprava, architektúra, špeciálne technické odbory)
- D. Poľnohospodárske, lesnícke a veterinárne vedy
- E. Lekárske a farmaceutické vedy a náuky
- F. Spoločenské vedy, náuky a služby (filozofia, ekonómia, obchod a služby, politológia, právo)
- G. Spoločenské vedy, náuky a služby (história, jazyky, pedagogika, učiteľstvo, psychológia, telocvik)

Len každý dvadsiaty respondent je jednoznačne presvedčený o tom, že **nenájde pracovné uplatnenie na Slovensku**, pričom tento postoj zastáva 6% zo všetkých respondentiek a 4% zo všetkých respondentov a bol vo väčšej miere vyslovovaný vydatými a ženatými respondentmi s deťmi (každý siedmy) v porovnaní so slobodnými a vydatými/ženatými bez detí. Obavy z absencie možnosti pracovného uplatnenia v SR o niečo viac pociťujú bakalári v porovnaní s magistrami.

Najmenšie obavy o pracovné uplatnenie v SR majú absolventi prírodných vied (3,5%) a najväčšie - absolventi lekárskeho a farmaceutického odboru, kde o absencii možnosti pracovného uplatnenia sa je presvedčených takmer 10% z reprezentantov tohto študijného odboru a 7,3% absolventov študijných odborov hutníctva, baníctva, strojárstva, elektrotechniky, chémie a potravinárstva. Je pozoruhodné, že medzi skepticky naladenými absolventmi boli zastúpení takmer 6% absolventi spoločenských vied v odbore filozofia, ekonómia, obchodu a služby, politológia a právo a vôbec neboli zastúpení reprezentanti študijných odborov história, pedagogika, učiteľstvo, psychológia a telocvik (vid' graf č. 22).

*Graf 22: Respondenti, ktorí predpokladajú, že nenájdu pracovné uplatnenie v SR podľa študijných odborov (N=802)*



**Legenda:**

A. *Prírodné vedy*

B. *Technické vedy a náuky (baníctvo, hutníctvo, strojárstvo, informatika, elektrotechnika, ostatná technická chémia, potravinárstvo)*

C. *Technické vedy a náuky (spracovanie dreva, stavitel'stvo, doprava, architektúra, špeciálne technické odbory)*

D. *Poľnohospodárske, lesnícke a veterinárne vedy*

E. *Lekárske a farmaceutické vedy a náuky*

F. *Spoločenské vedy, náuky a služby (filozofia, ekonómia, obchod a služby, politológia, právo)*

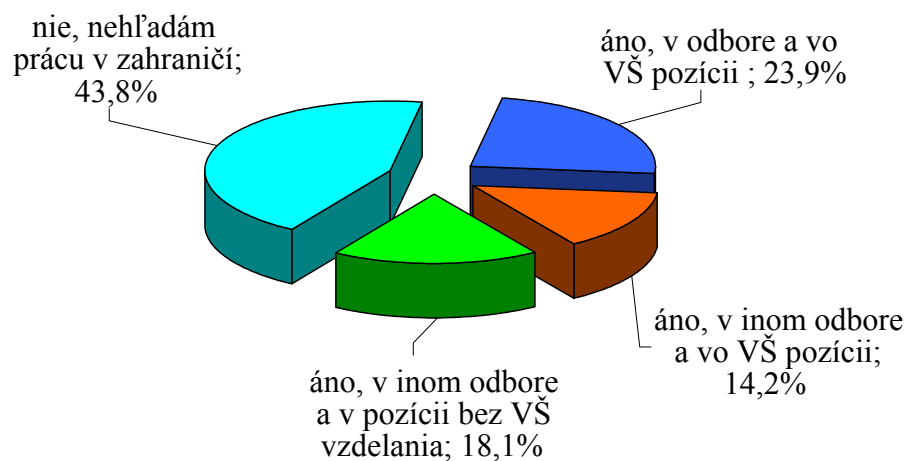
G. *Spoločenské vedy, náuky a služby (história, jazyky, pedagogika, učiteľ'stvo, psychológia, telocvik)*

Napriek tomu, že realizácia prieskumu prebiehala v mesiaci máj, t.j. v čase ukončenia vysokoškolského štúdia a vstupu na trh práce, prekvapuje relatívne vysoký podiel respondentov, ktorí nevedeli zaujať stanovisko k perspektívam vlastného pracovného uplatnenia. Takmer každý siedmy (14,1%) vysokoškolský absolvent v súbore respondentov nevedel, či nájde pracovné miesto na pracovnom trhu v SR. Najvyšší podiel respondentov bez jasnej predstavy o pracovnom uplatnení bol zaznamenaný medzi absolventmi technických vied a náuk (baníctvo, hutníctvo, strojárstvo, informatika, elektrotechnika, chémia a potravinárstvo) a poľnohospodárskych, lesníckych a veterinárnych vied, kde nerozhodné stanovisko zastáva každý piaty respondent (19%) a naopak, najnižší podiel nerozhodných sa vyskytol medzi absolventmi spoločenských vied (história, jazyky, pedagogika, učiteľ'stvo, psychológia).

**II.2.2.3.2 Pracovať v zahraničí – áno alebo nie?**

**Pracovné uplatnenie v zahraničí plánuje najst' takmer šest' z desiatich absolventov škôl (56,2%) a naopak, štyria z desiatich absolventov (43,8%) nemá záujem o odcestovať za prácou do zahraničia.** Takmer štvrtina (23,9%) respondentov, ktorí zamýšľajú vycestovať za prácou do zahraničia, plánuje hľadať prácu v absolvovanom študijnom odbore a v pozícii, ktorá vyžaduje vysokoškolské vzdelanie v odbore. V inom ako v absolvovanom študijnom odbore, avšak v pozícii vyžadujúcej vysokoškolské vzdelanie, má v pláne hľadať zamestnanie každý siedmy absolvent (14,2%) a necelá pätina (18,1%) absolventov zamýšľa v zahraničí hľadať pracovné uplatnenie, ktoré nesúvisí s absolvovaným odborom, a na pracovnom mieste, ktoré nevyžaduje vysokoškolské vzdelanie (vid' graf č. 23).

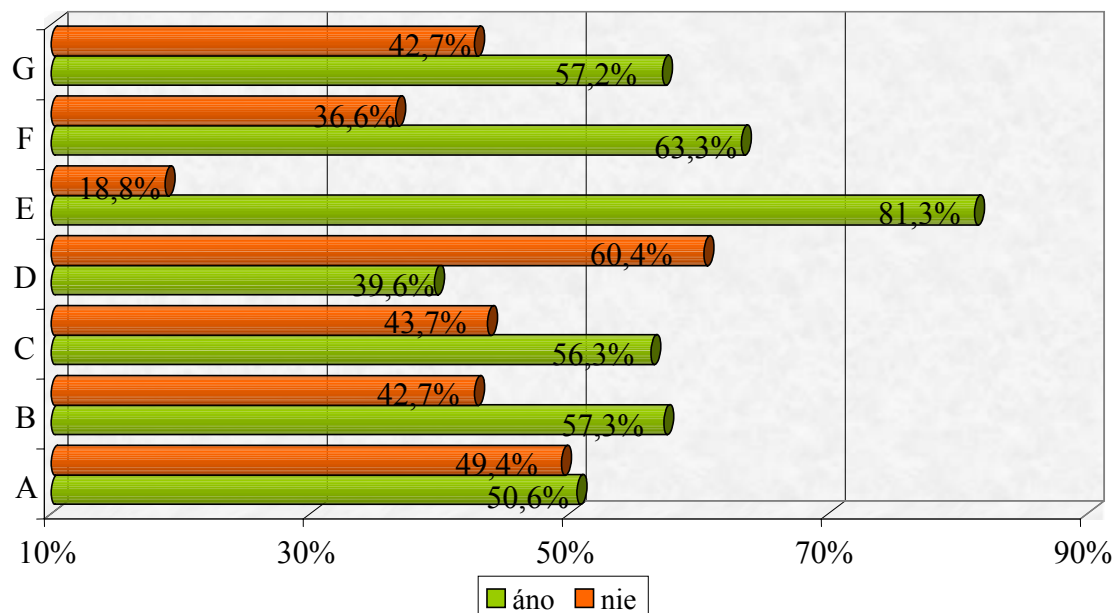
Graf 23: Respondenti podľa záujmu hľadania pracovného uplatnenia v zahraničí (N=802)



Sklon respondentov hľadať pracovné uplatnenie v zahraničí varíroval v závislosti od študijného odboru, ktorý absolvovali. Najvýraznejší migračný sklon bol zaznamenaný v skupine absolventov lekárskeho a farmaceutického odboru, kde migrovať za prácou do zahraničia je ochotných osem z desiatich respondentov a naopak, najnižší sklon bol zaznamenaný v skupine absolventov poľnohospodárskeho odboru, kde záujem pracovať v zahraničí prejavujú štyria z desiatich respondentov (vid' graf č. 24).



Graf 24: Sklon migrovať za prácou do zahraničia podľa študijných odborov (N=447)



**Legenda:**

- A. Prírodné vedy
- B. Technické vedy a náuky (baníctvo, hutníctvo, strojárstvo, informatika, elektrotechnika, ostatná technická chémia, potravinárstvo)
- C. Technické vedy a náuky (spracovanie dreva, staviteľstvo, doprava, architektúra, špeciálne technické odbory)
- D. Poľnohospodárske, lesnícke a veterinárne vedy
- E. Lekárske a farmaceutické vedy a náuky
- F. Spoločenské vedy, náuky a služby (filozofia, ekonómia, obchod a služby, politológia, právo)
- G. Spoločenské vedy, náuky a služby (história, jazyky, pedagogika, učiteľstvo, psychológia, telocvik)

S pracovným uplatnením v zahraničí vo vyštudovanom odbore a v pozícii vyžadujúcej vysokoškolské vzdelanie kalkulujú najmä absolventi lekárskeho a farmaceutického odboru (takmer sedmi z desiatich). U absolventov iných odborov predpoklad nájdenia pracovného uplatnenia v zahraničí v odbore a vo VŠ pozícii bol výrazne nižší: túto ambíciu majú takmer traja z desiatich absolventov prírodných a technických odborov (baníctvo, hutníctvo, strojárstvo, informatika, elektrotechnika, chémia a potravinárstvo) a dvaja z desiatich absolventov spoločenských odborov (filozofia, ekonómia, obchod a služby, politológia, právo). Ako naznačujú výsledky prieskumu, absolventi najmä lekárskeho a farmaceutického odboru spájajú svoje pracovné uplatnenie v zahraničí s umiestnením sa v odbore a majú viditeľne nižší sklon k zmene profesijného zamerania v porovnaní s absolventmi iných smerov. Najst' prácu v inom

ako vyštudovanom odbore, avšak v pozícii, ktorá vyžaduje vysokoškolské vzdelanie, plánujú najmä absolventi spoločenských vied a poľnohospodárskych vied. Je pozoruhodné, že ochotu zamestnať sa v inom odbore a v pozícii, ktorá nevyžaduje VŠ vzdelanie, bola vyššia ako ochota sa vzdať len vyštudovaného odboru. Zamestnať sa v zahraničí na akomkoľvek pracovnom mieste zamýšľajú takmer traja z desiatich absolventov spoločenských vied (27,6%) a dvaja z desiatich absolventov technických odborov (20,7%). Tento sklon je výrazne nižší u absolventov prírodných vied a medzi absolventmi lekárskeho odboru táto tendencia absentovala.

S možnosťou pracovného uplatnenia v zahraničí vo výraznejšej miere nepočítajú najmä absolventi poľnohospodárskych odborov (šiesti z desiatich), prírodných vied (piati z desiatich) a technických vied (štyria z desiatich) v porovnaní s absolventmi lekárskeho odboru (takmer dvaja z desiatich). Záujem o prácu respondentov v zahraničí a sklon ku kvalifikačnej mobilite podľa študijných odborov ilustruje tabuľka č. 12.

Tabuľka 12: Štruktúra záujemcov o prácu v zahraničí podľa vedných odborov

Zájemci o prácu v zahraničí podľa vedných odborov (N=447)				
Vedný odbor	v odbore a vo VŠ pozícii	v inom odbore, ale vo VŠ pozícii	v inom odbore a v nižšej pozícii	nemá záujem o prácu v zahraničí
A	28,2%	9,4%	12,9%	49,4%
B	27,6%	18,2%	11,5%	42,7%
C	23,7%	11,9%	20,7%	43,7%
D	17,9%	4,7%	17,0%	60,4%
E	68,8%	12,5%	0,0%	18,8%
F	21,0%	14,7%	27,6%	36,6%
G	7,7%	23,9%	25,6%	42,7%

**Legenda:**

A. Prírodné vedy

B. Technické vedy a náuky (baníctvo, hutníctvo, strojárstvo, informatika, elektrotechnika, ostatná technická chémia, potravinárstvo)

C. Technické vedy a náuky (spracovanie dreva, stavitelstvo, doprava, architektúra, špeciálne technické odbory)

D. Poľnohospodárske, lesnícke a veterinárne vedy

E. Lekárske a farmaceutické vedy a náuky

F. Spoločenské vedy, náuky a služby (filozofia, ekonómia, obchod a služby, politológia, právo)

G. Spoločenské vedy, náuky a služby (história, jazyky, pedagogika, učiteľstvo, psychológia, telocvik)

### II.2.2.3.3 Pracovné uplatnenie v zahraničí – dôvody a faktory záujmu

Ako naznačujú výsledky prieskumu, hlavným motívom hľadania pracovného uplatnenia mladých ľudí v zahraničí je **možnosť cestovať a získavať životné skúsenosti** a možnosť **zdokonaľiť si jazykové kompetencie** (tieto dôvody uvádzalo deväť z desiatich respondentov). Tieto výsledky naznačujú posun v generačných hodnotových orientáciách; mladí ľudia viac ako ich rodičia oceňujú možnosť slobodného pohybu v rámci EÚ a otvorenosť trhov práce niektorých členských krajín po vstupe Slovenska do EÚ. Tieto ponovembrové vymoženosti oceňujú mladé ženy a muži bez rozdielu, avšak viac respondenti s miestom trvalého pobytu v Nitrianskom, Banskobystrickom a Prešovskom kraji a naopak, menej respondenti z Košického a Žilinského kraja. Slobodný pohyb, cestovanie a získavanie životných skúsenosti ako dôvody, ktoré vedú mladých ľudí hľadať pracovné uplatnenie v zahraničí, uvádzali najčastejšie absolventi technických a spoločenskovedných odborov, naopak menej často absolventi prírodných a lekárskych vied.

K rozhodujúcim činiteľom, ktoré ovplyvňujú rozhodovanie mladých ľudí hľadať pracovné uplatnenie v zahraničí, patrí finančný aspekt, t.j. **možnosť vyššieho zárobku**. Pre uvedený motív hľadá prácu v zahraničí takmer deväť z desiatich respondentov, o niečo viac ženy ako muži a prevažne respondenti pochádzajúci z Trnavského a Banskobystrického kraja. **Finančný aspekt pracovného uplatnenia v zahraničí, t.j. možnosť zarobiť si a vylepšiť si ekonomickú situáciu doma** najviac preferujú najmä absolventi technických študijných odborov a spoločenskovedných odborov (deviati z desiatich respondentov) a prekvapujúco najmenej absolventi lekárskych a farmaceutických vied (piati z desiatich respondentov).

**Pre ôsmich z desiatich respondentov sa odchod za prácou do zahraničia spája s lepšími pracovnými podmienkami. Lepšie pracovné podmienky v podobe pracovného prostredia, kariérneho rastu a sociálnych podmienok súvisiacich s výkonom práce** ako dôvod hľadania práce v zahraničí bol uvádzaný v rovnakej miere mladými ženami a mužmi a vo väčšej miere respondentmi s miestom trvalého pobytu v Bratislavskom kraji, Trnavskom kraji a Prešovskom kraji. Celkovo lepšie pracovné podmienky v zahraničí najviac priťahujú absolventov technických študijných odborov (deväť z desiatich) a najmenej absolventov lekárskych študijných odborov (šesť z desiatich).

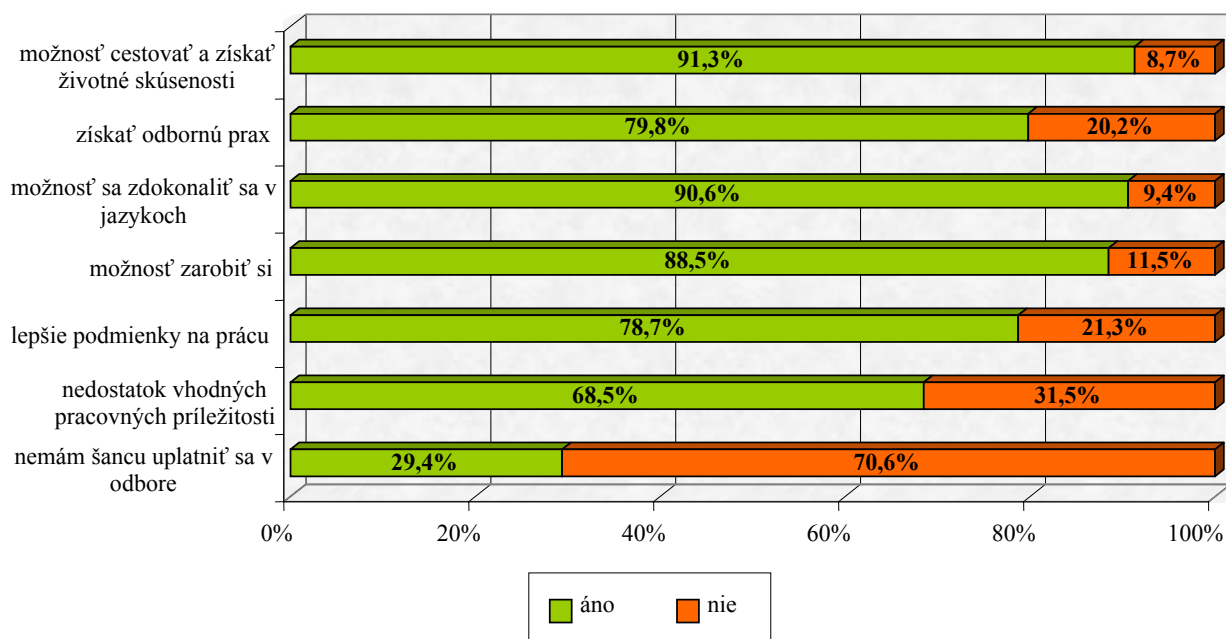
**Možnosť získať prostredníctvom práce v zahraničí prax v odbore a tým zlepšiť svoje šance a pozíciu na trhu práce** uvádza ako dôvod takmer osem z desiatich respondentov, muži a ženy bez rozdielu a najmä respondenti pochádzajúci z Bratislavského, Trnavského a Prešovského kraja. Význam zahraničnej odbornej stáže pre zlepšenie pozície na pracovnom trhu oceňujú najmä absolventi poľnohospodárskych, technických a lekárskejších študijných odborov (ôsmi až deväť z desiatich respondentov). O niečo menší význam tomuto aspektu pripisujú absolventi prírodných vied a spoločenských vied (siedmi z desiatich respondentov).

**Celková nepriaznivá situácia na trhu práce v SR a nedostatok vhodných pracovných príležitostí** je dôvodom pre hľadanie pracovného uplatnenia v zahraničí siedmich z desiatich respondentov. Nepriaznivá situácia na trhu práce má výrazný regionálny rozmer a je najostrejšie pociťovaná respondentmi z Nitrianskeho a Prešovského kraja a naopak, najmenej respondentmi z Bratislavského a Banskobystrického kraja. Nedostatok vhodných príležitostí pracovného uplatnenia je vo výraznejšej miere vnímaná absolventmi poľnohospodárskych študijných odborov (takmer deväť z desiatich) a technických odborov (sedem z desiatich) a naopak, v menšej miere absolventmi prírodných odborov (šesť z desiatich) a lekárskejších odborov (šesť z desiatich).

**Absencia šancí pracovného uplatnenia v odbore na domácom trhu práce** je pohnútkou pre hľadanie práce v zahraničí pre troch z desiatich respondentov. Z tohto dôvodu odísť za prácou do zahraničia plánujú najmä respondenti s miestom trvalého pobytu v Nitrianskom kraji a Banskobystrickom kraji a absolventi najmä poľnohospodárskych, technických a prírodovedných študijných odborov.

Dôvody hľadania práce v zahraničí ilustruje nasledujúci graf.

Graf 25: Dôvody, pre ktoré respondenti hľadajú prácu a zahraničí

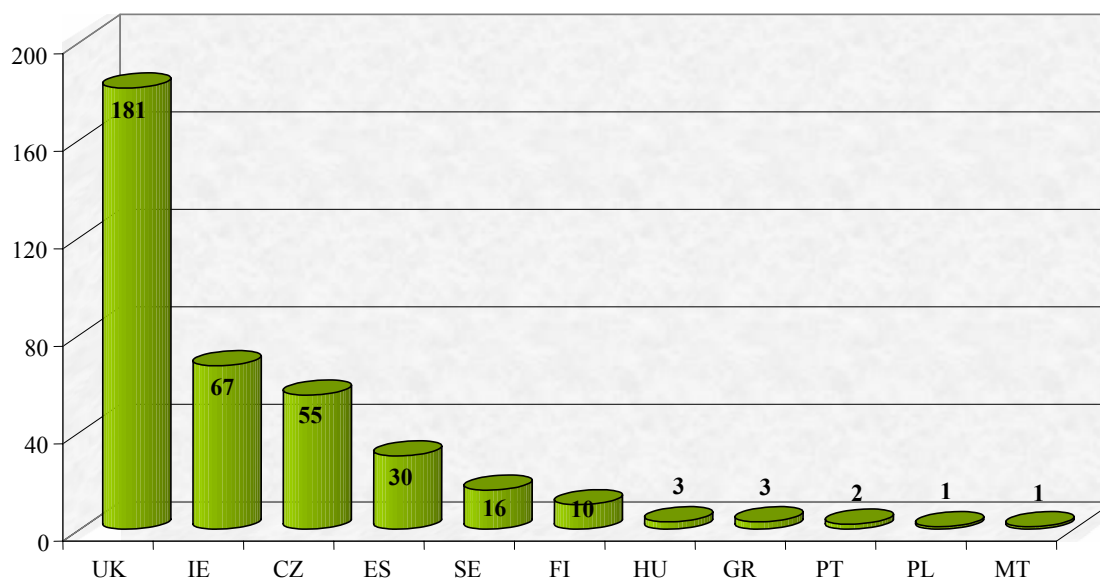


#### II.2.2.3.4 Práca v zahraničí: cieľové krajiny

Prevažná väčšina tých respondentov, ktorá má záujem migrovať za prácou do zahraničia, uvádzala spravidla najmenej dve krajiny, v ktorých si predstavuje svoje budúce pracovné uplatnenie (z uvedeného dôvodu je súčet krajín vyšší ako počet respondentov, ktorí sú ochotní hľadať si prácu v zahraničí a uviedli krajinu/krajiny svojho budúceho pracovného pôsobenia). Približne 8% respondentov nešpecifikovalo cieľovú krajinu a 1,2% respondentov neuviedlo žiadnu krajinu, v ktorej by si chceli po absolvovaní vysokoškolského štúdia hľadať pracovné uplatnenie.

Analýza výsledkov prieskumu preukázala, že najväčší záujem zo strany respondentov je o **Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska (UK)**: takmer polovica (49%) z respondentov ochotných migrovať za prácou uvádzalo ako cieľovú krajinu Spojené kráľovstvo. Spojenému kráľovstvu patrí z hľadiska migračného záujmu respondentov dominantné postavenie spomedzi krajín Európskej únie, ktoré po 1. máji 2004 otvorili svoje pracovné trhy novým členským krajinám (viď graf č. 26).

Graf 26: Cieľové krajiny v zahraničí



**Legenda:** UK - Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska, IE - Írska republika, CZ - Česká republika, ES - Španielsko, SE - Švédsko, FI - Fínsko, HU - Maďarsko, GR - Grécko, PT - Portugalsko, PL - Poľsko, MT - Malta

Na druhom mieste v rámci cieľových krajín sa umiestnila Írska republika, kde chce nájsť pracovné uplatnenie necelá pätina z tých respondentov, ktorí majú v pláne migrovať za prácou do zahraničia. Tretia priečka v rebríčku cieľových krajín patrí Českej republike, záujem o ktorú je v značnej miere historicky podmienený previazanosťou trhov ako celku a trhu práce v osobitosti. Česká republika zároveň zaznamenala u respondentov najväčší záujem z krajín, ktoré susedia so Slovenskou republikou, v porovnaní s Maďarskom a Poľskom. Štvoricu krajín s relatívne vysokým záujmom z hľadiska zahraničnej pracovnej migrácie uzatvára Španielsko (viď hore uvedený graf). V celkovom poradí všetkých uvádzaných krajín na druhom mieste v záujme študentov o zahraničnú migráciu po Veľkej Británii sa umiestnilo Nemecko. Je zároveň krajinou s najvyšším preferenčným záujmom spomedzi krajín, ktoré uplatňujú prechodné obdobia v prístupe na svoj pracovný trh. Z tejto skupiny krajín EÚ je druhý najväčší záujem respondentov o prácu v Rakúsku (v celkovom poradí všetkých uvádzaných krajín sa nachádza na 6. mieste, hneď za Českou republikou).

Na treťom mieste v celkovom poradí všetkých uvádzaných krajín sa umiestnili Spojené štáty americké. USA sú zároveň krajinou, o ktorú respondenti prejavili najväčší záujem zo štátov mimo EÚ. Spomedzi štátov mimo Európskej únie za nimi nasleduje záujem o prácu v Austrálii a v Kanade.

Na výber cieľovej destinácie vplyva geografická (regionálna) blízkosť miesta trvalého pobytu respondenta. U respondentov z regiónov hraničiacich s krajinami V-4 bol zaznamenaný vplyv tejto regionálnej blízkosti na migračné správanie sa v podobe napr. vyššieho záujmu respondentov z Nitrianskeho kraja a z Košického kraja o prácu v Maďarskej republike.

Ako preukazujú získané výskumné poznatky, výber cieľovej krajiny je determinovaný existenciou tzv. „migračných sietí“ v tejto krajine, t.j. okruhu ľudí – „rodákov“, na pomoc ktorých sa pri hľadaní práce a adaptácii na podmienky života v novej krajine spoliehajú potenciálni migranti. Fenomén „migračných sietí“ vysvetľuje do istej miery osobitne vysokú hladinu záujmu o pracovnú migráciu do Veľkej Británie respondentov z Prešovského kraja. Respondenti z Košického kraja, naopak, uprednostňujú ako krajinu pracovného uplatnenia Českú republiku.

#### **II.2.2.3.5 Práca v zahraničí - miera reálnosti migračných zámerov**

Miera reálnosti zámerov o plánovanom odchode respondentov za prácou do zahraničia bola verifikovaná prostredníctvom odpovedí na otázku o konkrétnych aktivitách, ktoré respondenti podnikli, aby získali prácu v niektorej z cieľových krajín. Respondenti uvažujúci o pracovnej migrácii do zahraničia sa vyjadrovali k predloženej škále, ktorá obsahovala aktivity nezáväzného charakteru, napr. „neurobil som žiadne kroky“, „informujem sa“ až po aktivity, ktoré majú podobu konkrétnych krokov smerujúcich k vybaveniu pracovného pobytu v zahraničí, napr. „kontaktoval som sa so zamestnávateľom“, „absolvoval som pohovor u zamestnávateľa“.

Realizované aktivity respondentov zamerané na hľadanie pracovného miesta v cieľovej krajine usporiadané podľa frekvencie odpovedí znázorňuje nasledujúca (v dôsledku konštrukcie otázky možnosť odpovedí na všetky uvedené alternatívy netvorí súčet v stĺpci 100%).

Tabuľka 13: Realizované kroky k hľadaniu pracovného miesta v zahraničí

Realizované kroky	frekvencie odpovedí (v %)
Oslovujem priateľov a známych doma a v zahraničí ohľadne práce	74,2
Informujem sa o možnostiach práce v cieľovej krajine v tlačенých médiách, na internete alebo priamo u sprostredkovateľa práce v zahraničí	73,9
Reagoval/a som na ponuky práce uverejnené v zahraničných tlačенých médiách a na internete	33,3
Nakontaktoval/a som sa na študentskú sprostredkovateľskú agentúru	29,5
Podal/a som žiadosť o sprostredkovanie zamestnania v zahraničí v súkromnej sprostredkovateľskej agentúre	26,6
Oslovujem zamestnávateľov v zahraničí	26,0
Neurobil/a som žiadne kroky	25,7
Zverejňujem svoj životopis na portáli EURES	18,8
Absolvoval/a som pohovor so zamestnávateľom v cieľovej krajine	15,7
Prihlásil/a som sa u EURES poradcu	7,2

Z celkového počtu 451 respondentov, ktorí zamýšľajú po absolvovaní vysokoškolského štúdia hľadať pracovné uplatnenie v zahraničí, **štvrtina respondentov (25,7%) neurobila zatiaľ žiadne kroky k získaniu práce v zahraničí.**

Väčšina z tých vysokoškolákov, ktorá o práci v zahraničí uvažuje, sa v čase realizácie prieskumu orientovala na **získavanie informácií o možnostiach pracovnej migrácie.** Tri štvrtiny respondentov (74,2%) uviedlo, že oslovujú priateľov a známych doma i v zahraničí ohľadom práce a 73,9% sa informuje o možnostiach práce v cieľovej krajine v tlačенých médiách, na internete alebo priamo u sprostredkovateľa práce v zahraničí.

**Reagovaniu na ponuky pracovného miesta uverejnené v zahraničných tlačенých médiách a na internete** ako jednému z možných spôsobov získania práce v zahraničí sa venuje tretina (33,3%) opýtaných vysokoškolákov.

Vyššiu mieru reálnosti zámerov pracovnej migrácie vykazujú respondenti, ktorí sa nakontaktovali na študentské sprostredkovateľské agentúry (tretina z opýtaných vysokoškolákov – 33%) a využívajú služby privátnych agentúr sprostredkovania zamestnania za účelom získania práce v zahraničí (zhruba štvrtina respondentov – 26,6%).

Jasnú a čitateľnú snahu zrealizovať svoje zámery migrovať za prácou do zahraničia deklarujú respondenti, **ktorí priamo oslovujú zamestnávateľov v zahraničí.** Kroky v tomto smere uskutočnila štvrtina (26%) z výberového súboru respondentov.

Ako naznačujú výsledky prieskumu, šestina (**15,7%**) opýtaných vysokoškolákov **s vysokou mierou pravdepodobnosti odíde za prácou do zahraničia.**



Nasvedčuje tomu ten fakt, že títo respondenti už v čase realizácie prieskumu absolvovali pohovor s budúcim zamestnávateľom v cieľovej krajine.

Necelá pätina (18,8%) vysokoškolákov z výberového súboru využila pri hľadaní zamestnania **portál Európskych služieb zamestnanosti (EURES) na uverejnenie svojho životopisu.**

#### **II.2.2.3.6 Práca v zahraničí: predpokladaná dĺžka pracovného pobytu**

Získané výskumné poznatky naznačujú, že viac ako tri štvrtiny respondentov výberového súboru (77,6%), ktorí zamýšľajú po absolvovaní vysokoškolského štúdia získať prácu v zahraničí, má už určitú predstavu o dĺžke svojho zahraničného pracovného pobytu. Naopak, približne pätina (22,4%) vysokoškolákov zatiaľ konkrétnu predstavu o dĺžke pracovného zotrvania v zahraničí nemá, prípadne uvažuje o prispôbení pracovnej migrácii podmienkam, ktoré zafinancuje zahraničný zamestnávateľ.

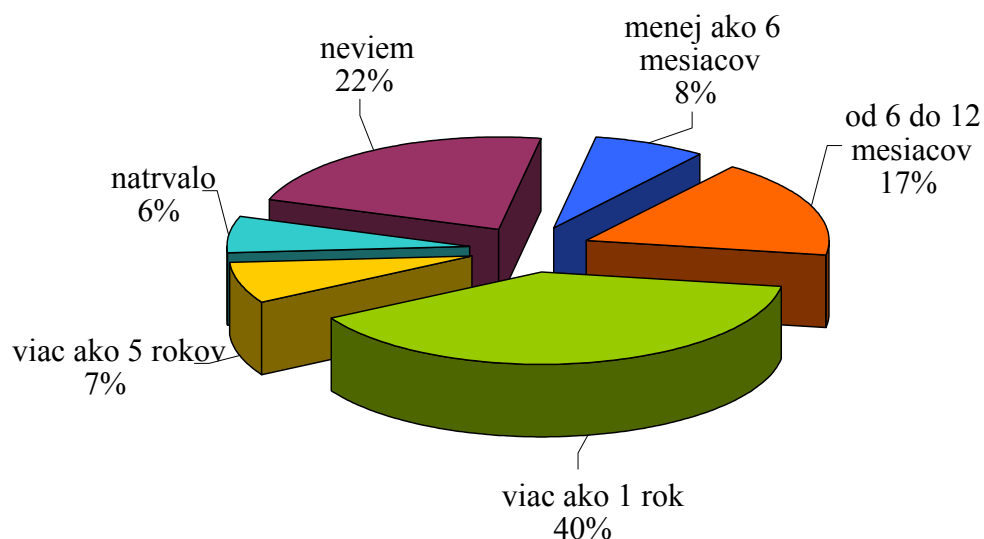
Takmer každý štvrtý absolvent vysokoškolského štúdia sa zaradil do skupiny nerozhodnutých a k predpokladanej dĺžke pobytu v zahraničí sa zatiaľ nevedel vyjadriť. Viac nerozhodnutých respondentov bolo v súbore vysokoškolákov (58,4%) v porovnaní so súborom vysokoškoláčiek (41,6%).

Analýza odpovedí respondentov preukázala, že **viac ako polovica (52,9%) z tých respondentov, ktorí zamýšľajú po absolvovaní vysokoškolského štúdia hľadať si pracovné uplatnenie v zahraničí, plánuje zotrvať tam dlhšie ako jeden rok** (vrátane tých respondentov, ktorí zvažujú o odchode za prácou do zahraničia natrvalo). Väčšina z nich (74%) ohraničila interval predpokladanej dĺžky pracovného pobytu obdobím, ktoré prekračuje jeden rok a netrvá dlhšie ako päť rokov. Predpoklad dlhšieho ako päťročného obdobia pracovného pobytu v zahraničí uviedol približne **každý štrnásty (7,3%)** respondent.

**O trvalej pracovnej migrácii uvažuje približne každý pätnásty vysokoškolák (6,4%),** ktorý zamýšľa po absolvovaní vysokoškolského štúdia hľadať si pracovné uplatnenie v zahraničí.

Podrobnejšiu štruktúru odpovedí vysokoškolákov o časovom odhade zotrvania v zahraničí vyjadruje nasledujúci graf.

Graf 27: Respondenti podľa predpokladanej dĺžky pracovného pobytu v zahraničí



Z analýzy predpokladanej dĺžky pracovného pobytu v zahraničí vyplýva, že k trvalej migrácii majú sklon najmä absolventi lekárskech fakúlt. S trvalým pobytom v zahraničí kalkuluje **takmer každý druhý respondent - absolvent lekárskej fakulty (38,5%) uvažujúci o hľadani zamestnania v zahraničí**. Predpokladanú dĺžku pracovného pobytu respondentov v zahraničí podľa študijných odborov uvádza nasledujúca tabuľka:

Tabuľka 14: Predpokladaná dĺžka pobytu respondentov v zahraničí podľa študijných vedných odborov v %

Obdobie	A	B	C	D	E	F	G
do 6 mesiacov	2,3	3,6	6,6	9,5	7,7	12,8	10,4
6-12 mesiacov	14,0	12,7	15,8	16,7	3,8	23,1	28,4
viac ako rok	46,5	43,6	44,7	35,7	15,4	41,0	34,3
viac ako 5 rokov	11,6	6,4	7,9	7,1	19,2	5,1	4,5
natrvalo	4,7	2,7	3,9	2,4	38,5	3,8	7,5
neviem	20,9	30,9	21,1	28,6	15,4	14,1	14,9

Legenda:

A. Prírodné vedy

B. Technické vedy a náuky (baníctvo, hutníctvo, strojárstvo, informatika, elektrotechnika, ostatná technická chémia, potravinárstvo)

C. Technické vedy a náuky (spracovanie dreva, stavitel'stvo, doprava, architektúra, špeciálne technické odbory)

D. Poľnohospodárske, lesnicke a veterinárne vedy

E. Lekárske a farmaceutické vedy a náuky

F. Spoločenské vedy, náuky a služby (filozofia, ekonómia, obchod a služby, politológia, právo)

G. Spoločenské vedy, náuky a služby (história, jazyky, pedagogika, učiteľ'stvo, psychológia, telocvik)

K významným faktorom pôsobiacim na rozhodovanie o dĺžke zotrvania v zahraničí patria rodová príslušnosť a rodinný stav respondentov. Vo výskumnom súbore vysokoškolákov, kde prevažovali slobodní a bezdetní respondenti, sa štatisticky nepotvrdila závislosť migračného správania sa od rodinného stavu.

Výskumné zistenia rovnako nepokázali na významnú štatistickú závislosť medzi migračným správaním sa mužov a žien s výnimkou pracovného pobytu v trvaní viac ako 1 rok, kde rozdiel medzi mužmi a ženami osciloval na úrovni 7,4 percentuálneho bodu (vid tab. nižšie).

Tabuľka 15: Predpokladaná dĺžka pobytu v zahraničí podľa rodovej príslušnosti respondentov

Predpokladaná dĺžka pobytu v zahraničí	muži	ženy
menej ako 6 mesiacov	7,8%	7,2%
od 6 do 12 mesiacov	15,2%	19,9%
viac ako 1 rok	42,2%	34,8%
viac ako 5 rokov	7,0%	7,7%
natrvalo	5,9%	7,2%
neviem	21,9%	23,2%

### II.2.2.3.7 Práca v zahraničí – bariéry a faktory nezáujmu

Otázky migrácie za prácou vysokoškolský vzdelanej pracovnej sily tvoria v súčasnosti konštantnú súčasť sociálno–ekonomickej a politickej agendy, v rámci ktorej sa zdôrazňuje neúmerný rozsah pracovnej migrácie mladých ľudí do zahraničia a jej negatívne dopady na ekonomiku Slovenska. Obavy z odchodu mladých a vzdelaných ľudí za prácou do zahraničia majú svoje miesto najmä pri zohľadnení rozdielov životnej úrovne medzi starými a novými členskými krajinami EÚ. Ako bolo konštatované vyššie, sklon migrovať za prácou do zahraničia majú zhruba šiesti z desiatich opýtaných respondentov. Naopak, štyria (43,8%) z desiatich respondentov neprejavujú záujem o zahraničnú pracovnú migráciu a zastávajú odmietavé stanovisko k hľadaniu si pracovného uplatnenia v zahraničí. Na identifikáciu príčin odmietavého postoja k zahraničnej pracovnej migrácii bola respondentom ponúknutá diverzifikovaná škála subjektívnych i objektívnych faktorov, ktoré môžu záporne ovplyvňovať motiváciu k pracovnej migrácii do zahraničia.

Z hľadiska frekvencie odpovedí študentov, **sa nezáujem, neochota migrovať za prácou do zahraničia v drvivej väčšine prípadov (93,2%) viaže na možnosti pracovného uplatnenia sa na Slovensku.** Ostatné dôvody, pre ktoré si nehľadajú pracovné uplatnenie v zahraničí, boli respondentmi deklarované menej výrazne.

Dôvody študentov, prečo nezamýšľajú hľadať si pracovné uplatnenie v zahraničí ilustruje tabuľka č. 16 (respondenti mali možnosť odpovedať na každú z ponúknutých alternatív, preto celkový súčet odpovedí v stĺpci netvorí 100%).

Tabuľka 16: Dôvody nehľadania pracovného uplatnenia v zahraničí (N=351)

dôvody	áno	nie
mám šancu sa uplatniť v SR	93%	7%
v zahraničí nemám šancu pracovať v odbore	37%	63%
pracovné miesto v SR mám už prisľúbené	31%	69%
mám rodinné záväzky v SR	51%	49%
neovládam cudzie jazyky	28%	72%
nepoznám tamojšie prostredie	33%	67%
na prácu v zahraničí si netrúfam	29%	71%

**Možnosť pracovného uplatnenia na Slovensku** ako dôvod nezájmu o prácu v zahraničí uvádzali najmä muži. Dve tretiny mužov výberového súboru (61,6%) neuvažuje o pracovnej migrácii z týchto dôvodov (porovnaj u žien – 38,4%). Nezáujem o odchod za prácou do zahraničia z dôvodu možnosti získať prácu na domácom trhu práce bol zjavne signifikantnejšie deklarovaný absolventmi technických študijných odborov (baníctvo, hutníctvo, strojárstvo, informatika, elektrotechnika, ostatná technická chémia, potravinárstvo), kde uvedený postoj zastáva každý štvrtý respondent. Relatívne vysokú hladinu zamietavého stanoviska k možnosti migrovať za prácou do zahraničia boli zaznamenané u absolventov poľnohospodárskych, lesníckych a veterinárnych študijných odborov, kde tento postoj deklaruje každý piaty respondent. Naopak, veľmi nízke hodnoty zamietavých postojov k zahraničnej pracovnej migrácii z dôvodu možnosti pracovného uplatnenia v SR mali poslucháči lekárskeho a farmaceutického študijného odboru (2%) a poslucháči vedy a náuky o kultúre a umení (0,3%).

**Rodinné záväzky a povinnosti** predstavujú bariéru odchodu za prácou pre každého druhého z tých respondentov, ktorí neuvažujú o odchode za prácou do zahraničia (44% mužov a 59,8% žien). Ide prevažne o ženatých a vydatých respondentov a rodičov s maloletými deťmi.

Záujem **zostať pracovať vo vyštudovanom odbore na domácom trhu práce a nízke šance pracovného uplatnenia v odbore v zahraničí** figuroval ako dôvod nezájmu o zahraničnú pracovnú migráciu približne u každého tretieho respondenta (51,4% mužov a 48,6% žien). Tento dôvod najčastejšie uvádzali absolventi poľnohospodárskych, lesníckych a veterinárnych (23,8%), technických (baníctvo, hutníctvo, strojárstvo, informatika, elektrotechnika, ostatná technická chémia, potravinárstvo – 21%) a spoločenskovedných študijných odborov (história, jazyky pedagogika, učiteľstvo psychológia, telocvik – 19%). Obdobne uvedený postoj prevažoval u absolventov magisterského stupňa (40,8%) v porovnaní s bakalárskym stupňom vysokoškolského vzdelania.

Obavy z **nepoznania kultúrneho prostredia cudzej krajiny** vyjadrila tretina respondentov a uviedla ich ako dôvod, ktorý ovplyvnil ich nezáujem o vycestovanie za prácou. Hladina vnímania významnosti tohto dôvodu nepreukázala štatistickú závislosť od rodovej príslušnosti respondenta (porovnaj: 50,5% mužov a 49,5% žien). Uvedený dôvod výraznejšie rezonoval u absolventov technických študijných odborov (baníctvo, hutníctvo, strojárstvo, informatika, elektrotechnika, ostatná technická chémia, potravinárstvo), kde tieto obavy vyjadrila takmer tretina respondentov (29,8%).

Necelá tretina (31,8%) z tých respondentov, ktorí neuvažujú o práci v zahraničí, pretože majú možnosti pracovného uplatnenia sa na Slovensku, má už **prisľúbené pracovné miesto**. Ide prevažne o poslucháčov mužov (60,6%), absolventov magisterského stupňa vysokoškolského štúdia a poslucháčov poľnohospodárskych, lesníckych, veterinárnych a technických študijných odborov.

Takmer tretina (29,3%) z tých respondentov, ktorí neuvažujú o práci v zahraničí, uviedla, že **na prácu v zahraničí si netrúfa**. Uvedený dôvod bol výraznejšie vyslovovaný ženami v porovnaní s mužmi (48,2% - muži a 51,87% - ženy). Z hľadiska úrovne kvantitatívnych hodnôt sa tento dôvod umiestnil v rebríčku odpovedí na predposlednom mieste.

Pozitívnym zistením je skutočnosť, že relatívne nízky počet respondentov má zamietavý postoj k zahraničnej pracovnej migrácii z dôvodu **nízkej jazykovej kompetencie, resp. neznalosti jazykov**. Len pre o niečo viac ako štvrtinu respondentov (27%) neznalosť jazykov predstavuje prekážku pre prácu v zahraničí (48,8% mužov a 51,2% žien). Ako naznačujú výsledky prieskumu, jazykové kompetencie sú väčšinou „slabým“ článkom študentov technických smerov.

### II.2.3 Výskumné zistenia

1. Výsledky prieskumu nepotvrdili hypotézu o odleve vysokoškolsky vzdelanej pracovnej sily do zahraničia z dôvodu absencie možností pracovného uplatnenia sa na domácom trhu práce. Z výskumných zistení vyplýva, že drvivá väčšina vysokoškolákov z výberového súboru respondentov sa domnieva, že nájde pracovné uplatnenie na domácom trhu práce.
2. Miera istoty respondentov v nájdení pracovného miesta na domácom trhu práce zodpovedajúce vyštudovanému odboru a stupňu dosiahnutého vzdelania, na rozdiel od všeobecne deklarovanej možnosti pracovného uplatnenia, oscilovala v pásme menej pozitívnych hodnôt a závisela od odbornej profilácii študentov.

O možnosti **uplatnenia sa vo vyštudovanom odbore a v pozícii vyžadujúcej vysokoškolské vzdelanie je presvedčený každý druhý respondent výberového súboru**, pričom najvyššia hladina uvedeného názoru bola zaznamenaná u absolventov lekárskejších a farmaceutických, prírodovedných a spoločenskovedných študijných odborov.

**Zhruba každý štvrtý vysokoškolák z výberového súboru predpokladá, že sa uplatní na domácom trhu práce v inom odbore, než ktorý vyštudoval, avšak verí v pravdepodobnosť uplatnenia v pozícii vyžadujúcej vysokoškolské vzdelanie.** Uvedený postoj je charakteristický najmä pre absolventov spoločenskovedných odborov a sčasti pre absolventov technických odborov (baníctvo, hutníctvo, strojárstvo, informatika, potravinárstvo). Naopak, najnižšia hladina tohto názoru bola zaznamenaná u absolventov lekárskejších a farmaceutických študijných odborov.

**Takmer každý desiaty opýtaný absolvent vysokej školy sa domnieva, že nájde pracovné uplatnenie v SR, avšak v inom ako vo vyštudovanom odbore a v pozícii, ktorá nevyžaduje vysokoškolské vzdelanie.** Obavy z absencie možnosti nájsť pracovné miesto zodpovedajúce vyštudovanému odboru a stupňu dosiahnutého vzdelania rezonovali vo väčšej miere u absolventov technických študijných odborov so špecializáciou na spracovanie dreva, stavitel'stvo, dopravu, architektúru a poľnohospodárskych študijných odborov.

Naopak, absolventov spoločenských vied (história, jazyky, pedagogika, učiteľstvo, psychológia, telocvik) a technických vied (baníctvo, hutníctvo, strojárstvo, informatika, elektrotechnika, ostatná technická chémia, potravinárstvo) hladina obáv oscilovala na nízkej úrovni.

Len každý dvadsiaty respondent je jednoznačne presvedčený o tom, **že nenájde pracovné uplatnenie na Slovensku**. Najmenšie obavy o pracovné uplatnenie v SR majú absolventi prírodných vied a najväčšie absolventi lekárskeho a farmaceutických vied.

3. Záujem o **pracovné uplatnenie v zahraničí majú takmer šiesti z desiatich** respondentov výberového súboru (56,2%) a naopak, štyria z desiatich respondentov (43,8%) nemajú záujem odcestovať za prácou do zahraničia. **Najvýraznejší migračný sklon bol zaznamenaný v skupine absolventov lekárskeho a farmaceutických vied**, kde migrovať za prácou do zahraničia je ochotných osem z desiatich respondentov, a naopak, najnižší sklon v skupine bol zaznamenaný u absolventov poľnohospodárskych vied, kde záujem o prácu v zahraničí majú štyria z desiatich respondentov.

Necelá polovica (43%) z tých respondentov, ktorí zamýšľajú odcestovať za prácou do zahraničia (N=451), plánuje hľadať prácu v absolvovanom študijnom odbore a v pozícii, ktorá vyžaduje vysokoškolské vzdelanie. V inom ako v absolvovanom študijnom odbore, avšak v pozícii vyžadujúcej vysokoškolské vzdelanie má v pláne hľadať zamestnanie štvrtina respondentov (25%) a tretina respondentov (33%) zamýšľa v zahraničí hľadať pracovné uplatnenie, ktoré nesúvisí s absolvovaným odborom a na pracovnom mieste, ktoré nevyžaduje vysokoškolské vzdelanie.

S pracovným uplatnením v zahraničí vo vyštudovanom odbore a v pozícii vyžadujúcej vysokoškolské vzdelanie kalkulujú najmä absolventi lekárskeho vied (šesť z desiatich respondentov lekárskeho vied), takmer traja z desiatich absolventov prírodných a technických vied a dvaja z desiatich absolventov spoločenských vied.



4. Medzi **cieľovými destináciami pracovnej migrácie** v krajinách, ktoré sprístupnili svoje pracovné trhy, jednoznačne dominuje trojica krajín: **Veľká Británia, Írsko a Česká republika**. Výsledky prieskumu naznačujú, že najväčším „magnetom“ z hľadiska pracovnej migrácie je Veľká Británia, ktorú ako cieľovú krajinu uviedla takmer polovica z tých respondentov, ktorí majú záujem migrovať za prácou do krajín so sprístupneným trhom práce.

5. Verifikácia **miery reálnosti pracovnej migrácie študentov** preukázala, že migračné zámery respondentov smerujú skôr k nezáväznému získavaniu informácií o možnostiach získania práce v zahraničí. Tri štvrtiny respondentov pred ukončením štúdia oslovuje svojich známych, priateľov doma i v zahraničí, sleduje internet, tlačené médiá a informuje sa u sprostredkovateľov práce v zahraničí.

Najvyšší stupeň miery reálnosti pracovať v zahraničí deklarovala tretina z výberového súboru respondentov, ktorá už vykonala konkrétne kroky v smere hľadania zamestnania a reagovala na ponuky práce v zahraničí. Rovnako šestina respondentov v čase realizácie prieskumu už absolvovala pohovor s budúcim zamestnávateľom v cieľovej krajine. Naopak, zjavné prejavy deklarovaného záujmu o odchod za prácou do zahraničia nepodložené konkrétnymi aktivitami prezentovala viac ako štvrtina opýtaných.

6. **Dobu svojho pracovného pôsobenia v zahraničí** odhaduje takmer polovica respondentov v intervale **od jedného do piatich rokov**. S uvedenou dobou pracovného pobytu kalkuluje tretina až polovica respondentov všetkých vedných odborov s výnimkou respondentov lekárskeho a farmaceutického odboru, kde túto dobu pobytu považuje za prijateľnú len šestina respondentov.

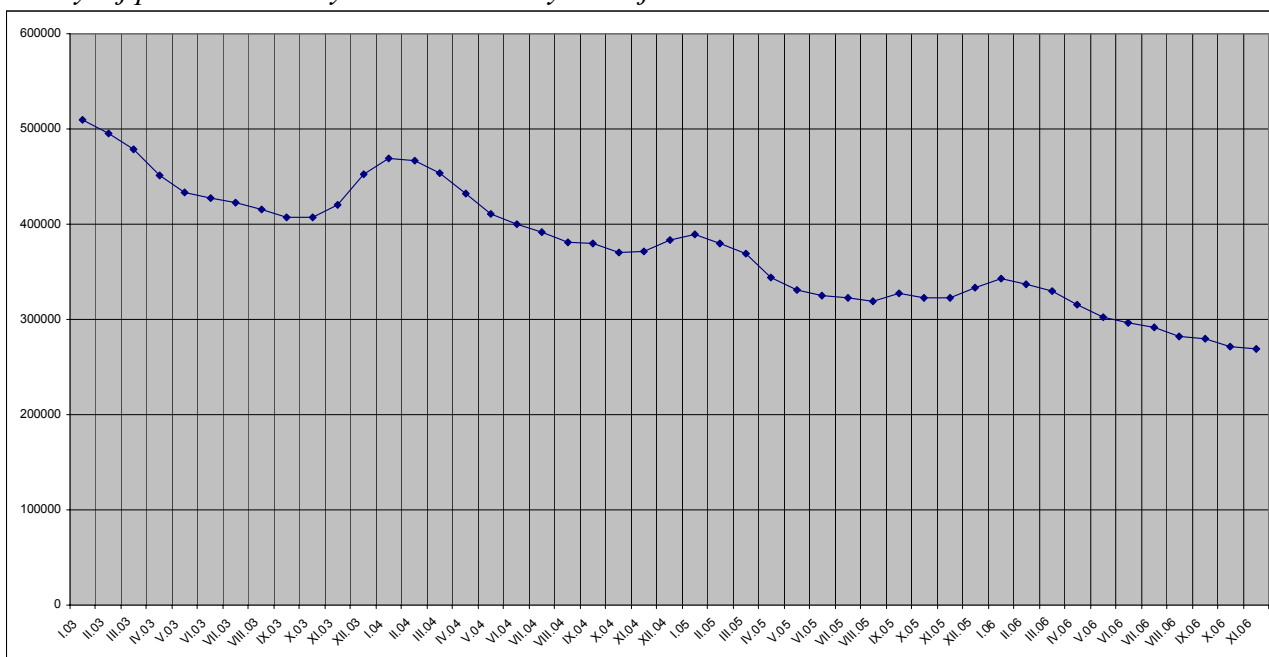
O trvalej pracovnej migrácii uvažuje 6,4% respondentov. Varujúcim signálom je skutočnosť, že **sklon k trvalej migrácii bol výrazne prezentovaný v skupine študentov lekárskeho a farmaceutického odboru**. Kým v ostatných vedných disciplínach s trvalou pracovnou migráciou do zahraničia ráta v priemere každý dvadsiaty študent, medzi budúcimi lekármi a farmaceutmi rozhodnutie k trvalej migrácii bolo zaznamenané u zhruba každého tretieho respondenta.

7. **Nezáujem o pracovnú migráciu** zdôvodňuje drvivá väčšina študentov možnosťou pracovného uplatnenia na Slovensku. Druhým významným faktorom eliminujúcim záujem o migráciu za prácou do zahraničia v poradí sú rodinné záväzky a povinnosti na Slovensku.

Pozitívnym výskumným zistením je skutočnosť, že nízka jazyková kompetentnosť a obavy z prípadného pracovného zlyhania v zahraničí patria dnes už medzi najmenej významné bariéry pracovnej migrácie vysokoškolákov.

# Prílohy

## 1. Vývoj počtu evidovaných nezamestnaných od januára 2003 do novembra 2006



Zdroj: ÚPSVR

## 2. Miera migrácie podľa stupňa vzdelania a krajiny pôvodu

Miera migrácie podľa stupňa vzdelania a krajiny pôvodu v % (1990-2000)											
Rok	1990					2000					
Krajina	MS	ZŠ	SŠ	VŠ	Spolu	MS	ZŠ	SŠ	VŠ	Spolu	index2000/1990
Írsko	99,2	35,1	18,2	34,4	28,5	99,5	18,2	20,2	34,4	22,8	1
Švédsko	77,9	1,7	1,6	5	2,3	96,4	4,9	1,3	4,4	2,8	0,87
Veľká Británia	96,7	5,3	3,7	18,9	6,9	98,6	4,5	4,3	16,7	7	0,88
Rakúsko	94,5	5,7	4,4	19,3	6,2	97,2	6	4,1	11,1	5,8	0,6
Holandsko	97,2	5,1	2,6	11,3	5,1	99,8	5	2,9	8,9	4,9	0,79
Grécko	96,3	8,2	8,8	18,9	9,4	98,1	8,5	7,8	14	9,1	0,74
Portugalsko	98,8	13,1	17,6	14,6	13,9	99,5	13,1	20,5	13,8	14,3	0,94
Španielsko	95,2	1,8	2,7	3,4	2,2	96,9	1,6	1,8	2,6	1,8	0,76
Maďarsko	88,7	1,7	3,9	13,5	3,7	98,9	2,4	3,7	12,1	4,1	0,9
Česká republika	x	x	x	x	x	97,7	4,2	1,9	9,9	3,6	x
Poľsko	92,8	3,1	2,5	12,8	3,7	96,8	3	3,1	12,3	4,1	0,96
Slovenská republika	x	x	x	x	x	90,5	10	9,3	15,3	10,3	x
Bývala ČSFR	77,2	1,9	1,3	10,9	2,4	x	x	x	x	x	x

Zdroj: 1. Docquier F., Marfouk A.: Measuring the international mobility of skilled workers (1990-2000), World bank, 2004

### Legenda:

MS - miera spoľahlivosti; ZŠ – základná škola; SŠ - stredná škola; VŠ- vysoká škola

3. Štruktúra respondentov podľa navštevovanej vysokej školy

Názov vysokej školy	Počet	%
Slovenská technická univerzita v Bratislave	158	19,7
Univerzita Komenského v Bratislave	150	18,7
Žilinská univerzita	100	12,5
Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre	78	9,7
Technická univerzita vo Zvolene	51	6,4
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre	51	6,4
Technická univerzita v Košiciach	48	6,0
Prešovská univerzita	47	5,9
Ekonomická univerzita v Bratislave	42	5,2
Univerzita P. J. Šafárika	30	3,7
Univerzita veterinárneho lekárstva v Košiciach	20	2,5
Trenčianska univerzita A. Dubčeka	15	1,9
Univerzita Mateja Bella v Banskej Bystrici	2	,2
Vysoká škola múzických umení v Bratislave	2	,2
Trnavská univerzita	1	,1
Univerzita Cyrila a Metoda v Trnave	1	,1
Neuvedené	6	,7
<b>Spolu</b>	<b>802</b>	<b>100,0</b>

4. Štruktúra respondentov podľa stupňa VŠ štúdia

	Počet	%
bakalársky	194	24,2
magisterský/ inžiniersky	578	72,1
neodpovedal	30	3,7
<b>Spolu</b>	<b>802</b>	<b>100,0</b>

5. Štruktúra respondentov podľa študovaných vedných odborov

	Počet	%
Prírodné vedy	85	10,6
Technické vedy a náuky	327	40,8
Poľnohospodárske, lesnícke a veterinárne vedy	106	13,2
Lekárske a farmaceutické vedy a náuky	32	4,0
Spoločenské vedy, náuky a služby	240	29,9
Vedy a náuky o kultúre a umení	5	0,6
Vojenské a bezpečnostné vedy a náuky	1	0,1
Neuvedené	6	0,7
<b>Spolu</b>	<b>802</b>	<b>100,0</b>

6. Štruktúra respondentov podľa kraja trvalého bydliska

	Počet	%
Bratislavský kraj	115	14,3
Trnavský kraj	56	7,0
Trenčiansky kraj	95	11,8
Nitriansky kraj	88	11,0
Žilinský kraj	79	9,9
Banskobystrický kraj	85	10,6
Prešovský kraj	152	19,0
Košický kraj	102	12,7
Neuvedené	30	3,7
<b>Spolu</b>	<b>802</b>	<b>100,0</b>

7. Štruktúra respondentov podľa migrácie za štúdiom a kraja

Kraj	Domáci študenti		Dochádzajúci študenti		Spolu	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Banskobystrický	30	11,3	55	10,2	85	10,6
Bratislavský	104	39,2	11	2	115	14,3
Česká republika	0	0	1	0,1	1	0,1
Košický	40	15,1	62	11,5	102	12,7
Nitriansky	43	16,2	45	8,3	88	11
Prešovský	23	8,7	129	24	152	19
Trenčiansky	8	3	87	16,2	95	11,8
Trnavský	0	0	56	10,4	56	7
Žilinský	16	6	63	11,7	79	9,9
Neuvedené	1	0,3	28	5,2	29	3,6
<b>Spolu</b>	<b>265</b>	<b>100</b>	<b>537</b>	<b>100</b>	<b>802</b>	<b>100</b>

## Bibliografia

1. Docquier F. - Marfouk A.: Measuring the International Mobility of Skilled Workers (1990-2000). World Bank. 2001.
2. Salt John.: International Movements of the Highly Skilled, OECD 1997.
3. International Mobility of the Highly Skilled, Policy Brief, OECD Observer, July 2002.
4. Stalker P.: The Work of Strangers: A Survey of International Labour Migration. ILO. Geneva. 1995.
5. Docquier F., Rapoport H.: Skilled Migration: The Perspective of Developing Countries. World Bank. 2001.
6. Trends In Immigration And Economic Consequences, Economic Department Working Papers. OECD. 2001.
7. Cervantes M., Guellec D.: Old Myths, New Realities. OECD Observer. OECD. 2002.
8. Divinský B.: Zahraničná migrácia v Slovenskej republike – stav, trendy, spoločenské súvislosti. Friedrich Ebert Stiftung. Bratislava. 2005. 216 s.
9. The Economic and Social Aspects of Migration. OECD. 2003.
10. Vavrečková a kol.: Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních síl. VÚPSV. Praha. 2006.
11. Katuščák. B.: Nadnárodná migrácia za prácou zo Slovenska do EÚ. Vývoj, stav, trendy. Expertné vyjadrenie. Bratislava. November 2006. 12 s.
12. Report on the Functioning of the Transitional Arrangements Set Out in the 2003 Accession Treaty (Period 1 May 2004 – 30 April). Commission of the European Communities. Brussels. 2006.
13. Trends in International Migration. OECD. 2005.
14. International Migration Outlook. OECD. 2006.
15. Kinská Z.: „Budú po vstupe do Európskej únie uznávané české a slovenské odborné kvalifikácie?“ <http://www.integrace.cz>.
16. [www.upsvar.sk](http://www.upsvar.sk)