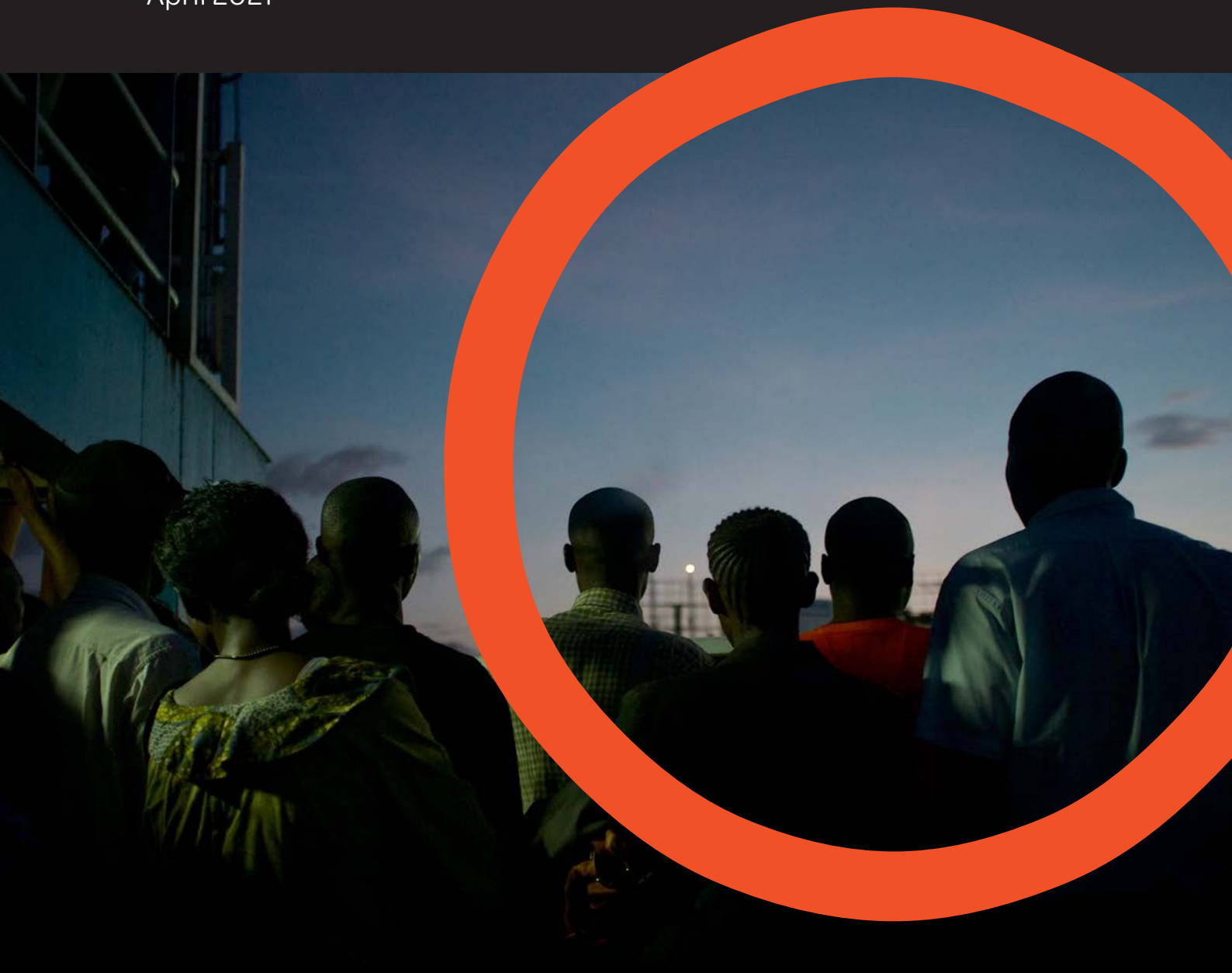


BACKGROUND PAPER

Fenomén odlivu mozgov a imigrácia vysokokvalifikovanej pracovnej sily do SR

Autorka: Barbora Frličková

Apríl 2021



TVÁRE MIGRÁCIE

Autorka: Barbora Frličková, Univerzita Palackého v Olomouci

Editorka: Boba Markovič Baluchová, Platforma rozvojových organizácií – Ambrela

Jazyková korektúra: Jana Vicenová

Foto na obálke: Palo Markovič

Grafické spracovanie: Michal Šandrej



Tento projekt je financovaný
z prostriedkov Európskej únie

Tento dokument vznikol za finančnej podpory Európskej únie. Za obsah tohto dokumentu zodpovedá výlučne Platforma rozvojových organizácií – Ambrela a za žiadnych okolností ho nemožno považovať za názor Európskej únie.

Dokument je publikovaný v rámci projektu „SDGs and Migration – Multipliers and Journalists Addressing Decision Makers and Citizens in the EU“, ktorý sa realizuje vďaka programu Európskej únie pre vzdelávanie a zvyšovanie povedomia (Development Education and Awareness Raising – DEAR).

Fenomén odlivu mozgov a imigrácia vysokokvalifikovanej pracovnej sily do SR

Migrácia je jav, ktorý sprevádza ľudstvo už od nepamäti. Špecifický typ migrácie predstavuje tzv. odliv mozgov alebo *brain drain*, kedy ide o migráciu vzdelanej časti obyvateľstva. Dôsledky odlivu mozgov sú odlišné pre krajinu pôvodu a cieľový štát. Zatiaľ čo hostovská krajina zo vzdelaných migrantov jednoznačne benefituje, materská krajina emigráciou kvalifikovaných osôb stráca ľudský kapitál, ktorý považujeme za jeden z predpokladov rozvoja.

Migrácia vysokokvalifikovanej pracovnej sily

Brain drain nemá pevne stanovenú definíciu. Býva chápaný ako migrácia vysokokvalifikovanej pracovnej sily (*highly-qualified migration*). Zjednodušene, je to migrácia expertov alebo teda ľudského kapitálu. Vysokokvalifikovanou osobou chápeme osobu, ktorá má ukončené vysokoškolské vzdelanie minimálne prvého stupňa.

Migrácia vysokokvalifikovaných profesionálov má oproti migrácii nekvalifikovaných ľudí určité špecifiká. Vysokovzdelaní migranti patria k najmobilnejším zložkám na trhu práce. Sú ochotní tráviť dlhé pracovné pobyty v zahraničí a taktiež častejšie striedajú lokality. Ide o legálnu migráciu s dlhodobým pobytom v cieľovej krajine. Ponuka zamestnania je konkretizovaná a dohodnutá ešte pred vycestovaním. V mnohých prípadoch osoba migruje na základe pozvania hostiteľskej inštitúcie, s ktorou je budúci migrant v kontakte. Migrácia sa deje v smere veľkých miest, ktoré sú sídlami mnohých renomovaných výskumných centier, preto má každý vedný odbor špecifické priestorové migračné charakteristiky. Hlavnou motiváciou k emigrovaniu nie je príjem, ale rozvoj profesijných znalostí a získanie nových skúseností alebo profesionálnej praxe, dôležitú rolu taktiež hrá kvalita výskumnej inštitúcie. V prípade migrácie z rozvojových krajín je aj príjem v cieľovej krajine dôležitou motiváciou. Tento druh migrácie je ale podmienený niekoľkými predpokladmi, ako sú odborné a jazykové znalosti (Gedamu, 2002; Kostelcká, Bernard et al., 2007; Vavrečková, Baštýř et al., 2008).

Chýbajúce dáta migrácie kvalifikovanej pracovnej sily vo svete

Súčasný trendy migrácie kvalifikovanej pracovnej sily sa odhadujú ťažko. Dôvodom je neexistencia a nedostupnosť štatistík zaoberajúcich sa týmto fenoménom. Posledné štatistiky sú dostupné za rok 2010 a sú z Inštitútu zamestnanosti. Toky vysokovzdelaných migrantov majú stúpajúcu tendenciu. Kým v roku 2000 malo 23 % zo všetkých migrantov terciárne vzdelanie, v roku 2010 to bolo už 27 %. V absolútnych číslach to v roku 2010 predstavovalo počet vyše 21 miliónov terciárne vzdelaných migrantov. Docquier a Marfouk (2004) zistili, že v roku 2000 až 60 % vzdelaných migrantov pochádzalo z tzv. rozvojových krajín. Vo väčšine prípadov bola cieľovou destináciou jedna z krajín zoskupenia OECD. Najvyšší počet vzdelaných migrantov a migrantiek v roku 2010 pochádzal z Indie, Filipín, Mexika, Číny, Kórey a Vietnamu a smerovali najmä do USA. USA sú lákavé aj pre vysokoškolsky vzdelaných migrantov z európskych krajín, napríklad z Nemecka, Ukrajiny, Poľska, Talianska, Rumunska či Bosny a Hercegoviny. Terciárne vzdelaní migranti z afrického kontinentu migrujú hlavne do Veľkej Británie. Najvyšší počet týchto migrantov pochádzal z Kene. Ďalšími populárnymi cieľovými krajinami pre vysokovzdelaných migrantov a migrantky z celého sveta boli Kanada, Austrália, Španielsko, Nemecko či Francúzsko (Brücker, Capuano et al., 2013; Docquier, Marfouk, 2004).

V súčasnosti značná časť vysokovzdelaných migrantov tvoria ženy. Ide o tzv. feminizáciu migrácie. Medzi rokmi 1960 a 2015 sa celkový počet žien migrantiek zdvojnásobil. Napríklad v roku 2010 až 64 % terciárne vzdelaných emigrujúcich ľudí z Filipín tvorili ženy. Zvýšená emigrácia žien je rozšírená aj v krajinách, kde ženy majú iné postavenie ako muži. Zo Saudskej Arábie emigrovalo v roku 2010 až 3,5-krát viac kvalifikovaných žien ako v roku 2000 (OECD, 2017).

Imigrácia kvalifikovanej pracovnej sily do Slovenskej republiky

Slovensko patrilo dlhodobo ku krajinám s najnižším podielom zahraničnej pracovnej sily. Obrat nastal po vstupe krajiny do Európskej únie, keď sa podiel migrantov na slovenskom trhu práce začal zvyšovať dynamickejšie. V roku 2011 sa udialo niekoľko zmien, ktoré smerovali k zjednodušeniu ekonomickej participácie migrantov. V tejto súvislosti Slovensko otvorilo otázku zamestnávania vysokokvalifikovaných migrantov z tretích krajín (Filadelfiová, Gyárfášová et al., 2011).

Čo sa týka imigrácie kvalifikovanej pracovnej sily do Slovenskej republiky, prijímanie kvalifikovaných migrantov upravuje a podmieňuje tzv. modrá karta EÚ. Modrá karta EÚ je typ prechodného pobytu, ktorý sa vydáva príslušníkom tretích krajín na účel vysokokvalifikovaného zamestnania. Základnou podmienkou na získanie modrej karty EÚ je vyššia odborná kvalifikácia, ktorá sa preukazuje dokladom o vysokoškolskom vzdelaní. Tento typ prechodného pobytu sa udeľuje vhodným žiadateľom na štyri roky a umožňuje im vstúpiť, zdržiavať sa a pracovať v Slovenskej republike, ale aj cestovať do zahraničia a späť (Migračné informačné centrum IOM, 2018). Podľa Ministerstva vnútra SR medzi žiadateľmi o tento typ prechodného pobytu prevládajú občania Ukrajiny a Ruska, ďalej Vietnamu, Číny a Čile (MV SR, 2019).

Výskum týkajúci sa migrantov a migrantiek na slovenskom trhu práce realizoval Inštitút pre verejné otázky v roku 2010. Pri pohľade na vysokoškolskú migráciu dominujú migranti z Ruska, Ukrajiny a zo Srbska. Spomedzi mimoeurópskych krajín dominuje Vietnam a Čína. Čo sa týka profesií, ktoré vzdelaní migranti na Slovensku vykonávajú, ide prevažne o: ekonomické a manažérske pozície, inžinierov technického zamerania, lekárov a zdravotníckych pracovníkov, učiteľov, no svoje zastúpenie mali aj umelci či humanitné profesie (Filadelfiová, Gyárfášová et al., 2011).

Pri vysokoškolskej imigrácii na Slovensko dominujú ženy. Prevalu medzi zamestnancami s nižšou kvalifikáciou zo zahraničia majú však muži. Predpokladaným dôvodom je prevaha pracovných pozícií vhodných pre nižšiu kvalifikáciu zameraných na mužov (priemyselná výroba, automobilový priemysel).

Podiel cudzincov a cudziniiek s dlhodobým pobytom v SR je nízky a má skôr krátkodobý charakter. Celkový počet cudzích štátnych príslušníkov vykonávajúcich pracovnú činnosť na území Slovenskej republiky k 31. júlu 2018 bol 60 136 osôb. Z tohto počtu bolo 31 857 občanov členských štátov EÚ a 12 617 štátnych príslušníkov tretích krajín, pracujúcich na základe povolenia na zamestnanie alebo vydaného potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, a 15 662 štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sú vo výnimkách a nepotrebujú povolenia/potvrdenia na zamestnanie. Podiel pracujúcich cudzincov, ktorí plánujú pracovať v SR dlhšie ako 12 mesiacov, alebo majú v SR centrum svojich ekonomických záujmov, na celkovom počte pracujúcich v SR je v porovnaní s EÚ 28 a ostatných krajín V4 stále nízky – 0,3 % (MPSVR SR, 2018).

Podľa analýzy Inštitútu sociálnej politiky najviac cudzincov pracuje v odvetviach, kde pred zaradením do evidencie pracovalo málo nezamestnaných, a v povolaniach s najvyšším počtom voľných pracovných miest. Cudzinci skôr dopĺňajú nedostatok vhodnej domácej pracovnej sily (Petráš, 2018). Ekonomickí migranti teda zriedka vytlačujú z trhu práce miestnu pracovnú silu. Obsadzujú pracovné miesta, o ktoré nemá lokálna pracovná sila záujem, obsadzujú horšie platené pracovné miesta alebo dostávajú nižšiu odmenu v porovnaní s miestnou pracovnou silou (Đurana, 2018).

Štipendiá pre medzinárodných študentov a študentky

Vo viacerých definíciách odlivu mozgov sa stretávame s názorom, že sa k *brain drainu* radí aj migrácia vysokoškolských študentov a študentiek. O migrácii vysokoškolských študentov a študentiek môžeme hovoriť, pokiaľ študujúci permanentne študuje na vysokej škole mimo svojho domovského štátu (nejde o krátkodobé, výmenné, jeden- až dvojsemestrálne zahraničné pobyty). Počty študentov študujúcich v zahraničí majú stúpajúcu tendenciu. Kým v roku 1980 študovalo 800 000 ľudí v zahraničí, v roku 2000 to bolo až 1,9 milióna. Najaktuálnejšie dáta za rok 2017 ukazujú, že v tomto roku v zahraničí študovalo 5,3 milióna študentov. Dôvodom, prečo sledujeme nárast v počte osôb študujúcich v zahraničí, je, že mnoho krajín implementovalo politiky a programy, ktoré slúžia na prilákanie študentov zo zahraničia. Najviac medzinárodných študentov pochádza z Číny, Indie, Nemecka, Kórey a Vietnamu. Najpopulárnejšími cieľovými štátmi sú USA, Veľká Británia, Austrália, Nemecko a Francúzsko (Migration Data Portal, 2020).

V akademickom roku 2019/2020 na Slovensku študovalo 13,9-tisíc študentov a študentiek zo zahraničia. Dominujú študenti a študentky z Ukrajiny, ďalej Srbska, Nemecka, Maďarska či Nórska. Naopak, až približne 33 000 Slovákov a Sloveniek študovalo v zahraničí (Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR, 2020).

Súčasťou Oficiálnej rozvojovej spolupráce (ODA) SR je podpora v oblasti vysokoškolského vzdelávania. K tejto forme pomoci patrí aj program poskytovania vládnych štipendií SR. V akademickom roku 2020/2021 bolo udelených celkom 43 vládnych štipendií SR. Najviac ich bolo pridelených študentom a študentkám z Afganistanu (5), Kene (4), Palestíny (4), ďalej Sýrie, Libanonu, Jordánska, Moldavska, Iraku, Etiópie, Albánska či Bosny a Hercegoviny. Vládnych štipendií SR pre doktorské štúdium bolo udelených celkovo 5, a to študujúcim zo Sudánu (2), Ukrajiny, Vietnamu a Gruzínska (Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR, 2020).

Príčiny spôsobujúce „brain drain“

Prí nahlíadaní na príčiny migrácie kvalifikovaných osôb je nutné zamerať sa na stranu zdrojovej aj cieľovej krajiny. V prípade krajiny pôvodu ide o príčiny, ktoré z nej migranta vytláčajú, a teda demotivujú ho v nej naďalej zotrvať (*push* faktory). Na druhej strane sú podmienky v potenciálnej cieľovej krajine, ktoré lákajú migranta do nej migrovať, a sú to tzv. *pull* faktory. Práve rozdiely a asymetrie medzi krajinou pôvodu a cieľovou destináciou sú príčinami migrácie.

Dôležitým determinantom migrácie kvalifikovanej pracovnej sily je problém uplatniteľnosti. V mnohých prípadoch je hlavnou príčinou migrácie asymetria medzi produkciou vzdelaných osôb a ich možnosťami sa zamestnať a uplatniť sa úmerne vzdelaniu v krajine pôvodu. S problémom uplatniteľnosti úzko súvisí aj miera nezamestnanosti. Vysoká miera nezamestnanosti a nedostatok pracovných príležitostí v domácej krajine pôsobí na obyvateľov ako *push* faktor.

Väčšina štúdií radí medzi faktory ovplyvňujúce migráciu aj geografickú vzdialenosť. Dokazujú, že čím vzdialenejšie budú tieto dva štáty, tým nižšie migračné toky budú medzi nimi zaznamenané. Na veľkosť migračných tokov vo veľkej miere vplyvajú historické väzby. Podiel migrantov zo štátu bývalej kolónie je v cieľovej destinácii dominantný. Spoločné historické väzby taktiež napovedajú, že krajiny budú mať podobné kultúrne prostredie. Mnohé cieľové štáty od vysokovzdelaných migrantov a migrantiek vyžadujú znalosť oficiálneho jazyka. Výskumy dokonca potvrdili koreláciu medzi znalosťou oficiálneho jazyka cieľovej destinácie a mzdou migranta. Znalosť jazyka a historické väzby ovplyvňujú migračné toky vo veľkej miere hlavne v prípade migrácie medzi štátmi globálneho Severu a Juhu (Chiswick, Miller, 1990; Marfouk, 2007).

Politická nestabilita sa taktiež radí k príčinám *brain drainu*. Pokiaľ v krajine pretrváva občianska vojna či akýkoľvek konflikt, značí to vysoké migračné toky. Kvalifikovaní migranti emigrujú do krajín, ktoré im poskytnú bezpečie, ale aj lepšiu kvalitu života. Odliv mozgov je najviac ovplyvňovaný nefunkčnosťou inštitúcií a absenciou výskumných centier. Pre kvalifikovanú osobu sú teda uplatniteľnosť na trhu práce, fungujúce inštitúcie a príležitosti v oblasti vedy a výskumu dôležitejšie než ekonomické faktory.

Determinanty, ktoré vytláčajú vzdelanú pracovnú silu, sú: nedostatok adekvátnych pracovných príležitostí, nepriaznivé životné a pracovné podmienky, nemožnosť profesionálneho rozvoja, nevyhovujúci sociálny systém, politická nestabilita a v prípade kvalifikovaných migrantov z nízkoпрíjmových krajín aj nízke mzdy.

Je potrebné zdôrazniť, že príčiny migrácie sú subjektívne a každého jedinca v rozhodovaní o tom, či migrovať, ovplyvnia iné aspekty. Ide o individuálne rozhodnutia, každý jedinec má však tendenciu zvažovať a komparovať náklady a prínosy migrácie a migrovať len v prípade, že prínosy migrácie sú vyššie ako jej náklady (Grubel, Scott, 1977).

Dôsledky migrácie vzdelanej pracovnej sily

Dôsledky migrácie vzdelanej pracovnej sily sú rôzne, pozitívne a negatívne, a nie je jasné, ktoré prevládajú. Na jednotlivé dôsledky je nutné nahliadať z hľadiska materskej a cieľovej krajiny.

V priebehu 70. rokov sa začalo na odliv mozgov nahliadať ako na ekonomickú stratu. V prvom rade znamenal nedostatok vzdelaných pracovníkov v určitých profesiách v zdrojovej krajine. Príkladom je Zimbabwe, kde v rokoch 1990 až 2001 úspešne ukončilo štúdium 1 200 zdravotníckych pracovníkov. Do roku 2006 ich však v krajine zostalo pracovať len 360. Aby sa zabránilo nedostatku pracovníkov v zdravotníctve v štátoch s nízkym a stredným príjmom, Svetová zdravotnícka organizácia v roku 2010 priniesla kódex (*The WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel*), ktorý prijalo 193 štátov. Jeho cieľom je určenie podmienok pre prijímanie zdravotníckych pracovníkov z nízko a stredne príjmových krajín, aby sa predišlo nedostatku pracovníkov v týchto štátoch, a tak aj destabilizácii celého zdravotníckeho systému. Pri nadmernej emigrácii vzdelanej časti obyvateľstva v krajine zostane prebytok nevzdelanej pracovnej sily, čo neskôr vplýva na produktivitu štátu (IOM, 2008; Taylor, Hwenda et al., 2011).

Vysoká emigrácia vzdelaných obyvateľov znamená nižší ekonomický rast. Štúdie dokázali, že ľudský kapitál má pozitívny efekt na ekonomický rast a produktivitu. Na druhej strane je však negatívne, keď cieľová krajina prijíma mnoho kvalifikovanej pracovnej sily. Stáva sa príliš závislou od migrantov zo zahraničia a taktiež znižuje motiváciu domácich študentov k štúdiu. Príchodom vzdelaných migrantov sa však vláde znižujú výdavky na vzdelávanie. Príliv vzdelaných migrantov znamená aj zvýšenie dopytu po tovaroch a službách, čím sa zvyšuje produkcia v hostovskom štáte. Pre niektoré krajiny je príliv kvalifikovaných osôb nutný. Spôsobuje to starnutie populácie v mnohých európskych štátoch, čo znamená, že tieto krajiny sa stávajú závislé od imigrácie zahraničnej pracovnej sily, aby jednak udržovala a tiež inovovala ich ekonomiky (Lowell, Findlay, 2001).

Dosahy brain drain a otázka remitencií

Odliv mozgov nie je pre krajinu pôvodu vždy negatívny. Najviac pozitívnu pre materskú krajinu je situácia, keď sa emigrant do nej naspäť vráti. Prinesie so sebou mnoho nových skúseností, zručností či inovácií, ktoré môžu byť nápomocné pre rozvoj v tejto krajine. Niektorí ekonómovia sa zhodujú, že návratová migrácia je viac efektívna, čo sa rozvoja týka, ako rozvojová pomoc.

S fenoménom *brain drain*, ako aj s migráciou celkovo, úzko súvisia remitencie. Sú to akékoľvek transfery prostriedkov posielané od remitenta (migranta) do jeho materskej krajiny (rodinným príslušníkom) (European Commission, 2014). Remitencie za posledné roky značne vzrástli. Odhaduje sa, že prostriedky poslané neoficiálne sú až o 50 % vyššie ako tie oficiálne (Ratha, 2005). Remitencie sú pri znižovaní chudoby a podpore ekonomického rastu účinné, pokiaľ sú v zdrojovej krajine investované, nie spotrebované. Vysokokvalifikovaní migranti majú tendenciu poslať vyššie sumy finančných prostriedkov, z ktorých časť je následne v krajine pôvodu investovaná (Lowell, Findlay, 2001).

Čo sa týka tvorby strategickým materiálom a politických dokumentov k tejto téme, bola v roku 2018 vypracovaná rezortná (sektorová) stratégia na úrovni MPSVR SR v oblastiach týkajúcich sa pracovnej mobility cudzincov v SR. Stratégia sa sústreďuje na riadenú (regulárnu/legálnu) pracovnú mobilitu cudzincov zameranú na kompenzáciu nedostatku disponibilnej pracovnej sily na trhu práce v SR. Cez

navrhované opatrenia (krátkodobé, mimoriadne opatrenia na roky 2018 – 2019 a dlhodobé opatrenia od roku 2019 s výhľadom do roku 2030) sa stratégia usiluje o plánovaný manažment riadenej a regulovanej pracovnej mobility cudzincov na trh práce v SR (MPSVR SR, 2018). Zároveň bola expertným tímom (Bakošová, Bulla et al., 2019) na podnet MPSVR SR v rámci národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu spracovaná rozsiahla odborná analýza a identifikácia spoločenských výziev práve na tému pracovnej migrácie z tretích krajín a jej vplyvu na trh práce v SR. Vláda SR a príslušné orgány sa teda pri tejto téme a riadení samotnej pracovnej migrácie majú o čo oprieť.

Záver

Zaostalosť tzv. rozvojových regiónov je predmetom mnohých výskumov. Za jednu z príčin je považovaný nedostatok ľudského kapitálu, pretože všeobecne je vzťah medzi ľudským kapitálom a ekonomickým rastom pozitívny. Jedným z dôvodov, prečo tzv. rozvojovým štátom chýba ľudský kapitál, je nižšia kvalita vzdelávacích a výskumných inštitúcií, no ďalším problémom je, že osoby s ukončeným terciárnym vzdelaním často z týchto krajín emigrujú a hľadajú nové pôsobisko v zahraničí.

K hlavným faktorom odlivu mozgov sa radí nedostatočná uplatniteľnosť. Kvalifikované obyvateľstvo z materskej krajiny vytláča najmä nedostatok výskumných inštitúcií a centier. Dôležitým *push* determinantom je taktiež politická nestabilita v krajine pôvodu či pretrvávajúci občiansky konflikt. Migrantov pri rozhodovaní o tom, či a kam migrovať, ovplyvňuje vzdialenosť a poloha cieľovej destinácie a berú do úvahy podobnosť kultúry a jazyka zdrojovej a cieľovej krajiny.

Pri analyzovaní dôsledkov odlivu mozgov je nutné rozlišovať pohľad zo strany materskej a cieľovej krajiny. Kým cieľová krajina z imigrácie získa, krajina pôvodu stráca ľudský kapitál. Pozitívom pre materskú krajinu je prepojenie s cieľovým štátom vďaka migrantom, z ktorého môže vyplývať medzinárodný obchod či zahraničné investície. S fenoménom *brain drain* úzko súvisí návratová migrácia, teda situácia, keď sa migrant vráti do krajiny pôvodu, ktorá potom benefituje z jeho nových zručností či poznatkov.

Použitá literatúra:

1. Bakošová, A., Bulla, R., Bugár, Š., Kozárová, E., 2019. *Pracovná migrácia z tretích krajín a jej vplyv na trh práce v SR I*. [online]. Bratislava: MPSVR SR, 459 s. Dostupné z: https://www.ia.gov.sk/data/files/np_PKSD/Analyzy/Stat/Pracovna_migracia_z_tretich_krajin_a_jej_vplyv_na_trh_prace_v_SR_I._NP_PKSD.pdf
2. Brücker H., Capuano, S., Marfouk, A. 2013. *Education, gender and international migration: insights from a panel-dataset 1980-2010* [online]. Dostupné z: <http://www.iab.de/en/daten/iab-brain-drain-data.aspx>
3. Ďurana, R., 2018. *Ako ťažké je zamestnať cudzinca*. Bratislava: INESS, s. 2
4. European Commission. 2014. *Asylum and Migration Glossary 3.0* [online]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/docs/emn-glossary-en-version.pdf
5. Filadelfiová, J., Gyárfášová, O., Sekulová, M., Hlinčíková, M. 2011. *Migranti na slovenskom trhu práce: problémy a perspektívy*. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky.
6. Gedamu, A. 2002. *Causes and Consequences of Brain Drain – How long should Africa tolerate this?* [online]. [cit. 2019-01-20]. Dostupné z: <http://chora.virtualave.net/brain-drain7.htm>
7. Grubel, H., Scott, A. 1977. *The Brain Drain: Determinants, Measurements and Welfare Effects*. Waterloo: Wilfrid Laurier University Press.
8. Chiswick, B. R., Miller, P. W. 1990. Language in the Labor Market: The Immigrant Experience in Canada and the United States. *Queen's Economics Department Working Paper No. 784*. Kingston: Department of Economics Queen's University.
9. IOM. 2008. *World Migration 2008. IOM World Migration Reports Vol 4*. Geneva: IOM.
10. Kostecká, Y., Bernard, J., Kostecký, T. 2007. *Zahraniční migrace vědců a výzkumníků a nástroje k jejímu ovlivnění*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
11. Lowell, B. L., Findlay, A. 2001. Migration Of Highly Skilled Persons From Developing Countries: Impact And Policy Responses. *International Migration Papers 44*. Geneva: International Labour Office.
12. Marfouk, A. 2007. Africa Brain Drain: Scope and Determinants. *Conference of Rectors, Vice Chancellors and Presidents of African Universities*, 1–36.
13. Migračné informačné centrum IOM. 2018. *Modrá karta EÚ* [online]. Dostupné z: <https://www.mic.iom.sk/sk/pobyt2/prechodny-pobyt/167-modra-karta-eu.html>
14. Migration Data Portal. 2020. *International students* [online]. Dostupné z: <https://migrationdataportal.org/themes/international-students>
15. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. 2018. *Stratégia pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike*. [Online]. Bratislava: MPSVR SR. 51 s. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/informacie-cudzinci/strategia.pdf>

16. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu. 2020. *Vládne štipendiá Slovenskej republiky* [online]. Dostupné z: <https://www.minedu.sk/vladne-stipendia-slovenskej-republiky/>
17. Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky. 2019. *Ročenky* [online]. Dostupné z: <https://www.minv.sk/?rocenky>
18. OECD. 2017. *G20 Global Displacement And Migration Trends Report 2017* [online]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/G20-OECD-migration.pdf>
19. Petráš, J., 2018. *Cudzinci na slovenskom trhu práce* (analytický komentár). Bratislava: Inštitút sociálnej politiky MPSVR SR, s. 1.
20. Ratha, D. 2005. *Remittances: A Lifeline for Development* [online]. Dostupné z: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2005/12/basics.htm>
21. Taylor, A. L., Hwenda, L., Larsen, B., Daulaire, N. 2011. *Stemming the Brain Drain – A WHO Global Code of Practice on International Recruitment of Health Personnel* [online]. Dostupné z: <https://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMp1108658>
22. Vavrečková, J., Baštýř, I., Michalička, L., Drbohlav, D., Musil, J. 2008. *Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí*. Praha: VÚPSV.



Ambrella

Platforma rozvojových organizácií - Ambrella

Miletičova 7, 821 08 Bratislava

e-mail: info@ambrella.org

www.ambrella.org



Tento projekt je financovaný
z prostriedkov Európskej únie

Tento dokument vznikol za finančnej podpory Európskej únie.
Za obsah tohto dokumentu zodpovedá výlučne Platforma rozvojových organizácií - Ambrella a za žiadnych okolností ho nemožno považovať za názor Európskej únie.

Dokument je publikovaný v rámci projektu „SDGs and Migration – Multipliers and Journalists Addressing Decision Makers and Citizens in the EU“, ktorý sa realizuje vďaka programu Európskej únie pre vzdelávanie a zvyšovanie povedomia (Development Education and Awareness Raising – DEAR).