



# POTENCIÁLNE RIZIKÁ MOBILITY VYSOKOKVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÍKOV V GLOBÁLNO M PROSTREDÍ

Mária KAČÍRKOVÁ

## POTENTIAL RISKS OF MOBILITY HIGHLY SKILLED IN GLOBAL ENVIRONMENT



GLOBAL EXISTENTIAL RISKS '2018

### ABSTRACT

*Spoločnosť založená na poznatkoch sa opiera o vysokokvalifikovanú pracovnú silu nielen v odvetviach špičkových technológií a vo výskume, ale čoraz viac vo všetkých odvetviach ekonomiky a spoločnosti. Rastúca intenzita vedomostí znamená, že všetky krajiny majú väčšiu potrebu vysokokvalifikovaných špecialistov, ktorí sú schopní získať, chápať a používať znalosti. Internacionalizácia výskumu a vývoja a s tým súvisiaca mobilita ľudských zdrojov vo vede a technike sa stali významným aspektom globalizácie. Mobilita talentov tak hrá dôležitú úlohu vo formovaní kvalifikovaných pracovných síl nielen v Európskej únii, ale na celom svete. Príspevok sa zameriava na hodnotenie mobility študentov a vysokokvalifikovaných pracovníkov so zreteľom na Slovenskú republiku, ktorá v dôsledku ekonomicko-sociálnych podmienok prostredia nie je motivujúca pre túto zložku pracovnej sily, čo je ilustrované zisteniami z expertného prieskumu.*

**KLÚČOVÉ SLOVÁ:** migrácia, mobilita, transfer poznatkov, mobilitné politiky

### ABSTRACT

*A knowledge-based society relies on a highly qualified labour force, not only for high-technology sectors and research, but increasingly in all sectors of the economy and society. The growing intensity of knowledge means that all countries have a greater need for highly skilled specialists who are able to access, understand and use knowledge. The internationalization of research and development and the associated mobility of human resources in science and technology has become a significant aspect of globalization. Talent mobility thus plays an important role in shaping skilled labor not only in the European Union, but throughout the world. The article focuses on assessing the mobility of students and highly qualified workers with regard to the Slovak Republic, which, due to the conditions and environment, is not motivating for this component of the workforce. This is illustrated by findings from an expert survey.*

**KEY WORDS:** migration, mobility, knowledge transfer, mobility policies



## ÚVOD

Pri tvorbe poznatkov a s tým súvisiacim ekonomickým a technologickým rozvojom a rastom životnej úrovne kľúčovú úlohu zohrávajú ľudské zdroje. Mobilita pracovných síl, hlavne vysokokvalifikovaných a talentovaných ľudí, sa v globálnej súťaži stala významným prvkom ekonomického rozvoja krajín, regiónov či veľkých miest. Nielen nedostatok pracovných zdrojov v dôsledku starnutia populácie, ale aj v dôsledku technického a technologického pokroku vytvára potrebu kvalifikovaných a odborných pracovníkov. Preto sa okrem komplexných reforiem vzdelávacieho systému na zvládnutie týchto nových trendov a udržanie konkurencieschopnosti objavuje aj potreba riadenej a regulovanej pracovnej mobility vysokokvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín na trh práce SR [7, s. 25]. Významnú úlohu pri získavaní a udržaní kvalifikovaných ľudí vytvára prostredie krajiny a podporné mobilitné programy.

## MIGRÁCIA verzus MOBILITA

Migrácia je termín<sup>1</sup>, ktorý zahŕňa široké spektrum výziev a situácií a dotýka sa ľudí všetkých vrstiev života a prostredia. Prepojená je s geopolitickými, obchodnými a kultúrnymi výmenami a poskytuje príležitosti a výhody pre štáty, regióny, mestá i jednotlivcov, pomáha zlepšiť životy ľudí v bezpečnejšom zahraničí. Medzinárodná migrácia je komplexný fenomén, ktorý sa dotýka množstva ekonomických, sociálnych a bezpečnostných aspektov, ktoré ovplyvňujú každodenný život človeka v čoraz prepojenejšom globalizujúcom sa svete. Nie všetky migrácie sa však dejú za pozitívnych okolností. V posledných rokoch sme svedkami nárastu migrácie a vysídľovania v dôsledku konfliktov, prenasledovania, zhoršovania životného prostredia a klimatických zmien a nedostatku bezpečnosti a pracovných príležitostí pre ľudí.

Vo väčšine diskusií o migrácii sú východiskovým bodom číselné údaje. Podľa Medzinárodnej organizácie pre migráciu (IOM) je súčasný globálny odhad pre rok 2015 približne 244 miliónov medzinárodných migrantov, čo predstavuje 3,3% (rok 1970 predstavoval 2,3 %, rok 2000 2,8 % s počtom 155 miliónov medzinárodných migrantov) [5, s. 15]. Súčasný odhad medzinárodných migrantov v priebehu času ukazuje, že sa migrácia obyvateľov v dôsledku výrazného zhoršenia životných podmienok zvyšuje. Percentuálny podiel na celkovom počte obyvateľov planéty však zostáva malý, nakoľko svetová populácia výrazne rastie. Mimoriadne dynamická je medziregionálna migrácia v Európe. V januári 2016 žilo v Európskej únii (EÚ) 16 miliónov osôb bývajúcich v jednom z členských štátov EÚ s občianstvom iného členského štátu [5, s. 72]. Takýto vysoký stupeň vnútroregionálnej migrácie je možný prostredníctvom dohôd o voľnom pohybe osôb v tzv. Schengenskom priestore (dohovor podpísaný 14. júna 1985, do platnosti vstúpil v r. 1995), ktorý zahŕňa 22 členských štátov EÚ a 4 krajiny, ktoré nie sú členmi Európskej únie.

Migrácia má pozitívny prínos pre migrantov, ich rodiny a krajiny pôvodu z ekonomického hľadiska, nakoľko mzdy migrantov môžu byť niekoľkonásobne vyššie za rovnakú prácu v porovnaní s domácim prostredím. Ekonomické výhody cieľových krajín vo všeobecnosti sa hodnotia zvyšovaním hrubého domáceho produktu (HDP) prácou migrantov, riešením nedostatku pracovných síl v určitých odvetviach a povolaniach a nerovnováhy na pracovnom trhu. Pristáhovanie mladých pracovníkov môže pomôcť aj v zmierňovaní tlakov na dôchodkové systémy krajín v kontexte so starnutím populácie hostiteľskej krajiny.

<sup>1</sup>Migráciu možno definovať a analyzovať z rôznych uhlov pohľadu. Zatiaľ nemá jednotnú právnu definíciu zavedenú medzinárodnou zmluvou, najčastejšie sa však používajú definície, ktoré používa Medzinárodná organizácia pre migráciu, ktorá sa na globalnej úrovni zaoberá migráciou a v roku 2016 sa stala súčasťou agendy OSN. Migrant je veľmi všeobecné slovo, ktoré označuje kohokoľvek, kto opúšťa alebo opustil svoj domov z rôznych dôvodov, či už sa sťahuje za prácou, za štúdiom, z rodinných alebo iných dôvodov. V prípade, ak sa sťahuje v rámci krajiny, označuje sa ako vnútorný migrant, v prípade odchodu za hranice ako medzinárodný migrant.



Pôvodný základný význam slova mobilita - pohyblivosť - si dnes čoraz viac ľudí spája so špecifickým obsahom, ktorý mobilita<sup>2</sup> získala jej vyhlásením za jednu z európskych priorít pre dosiahnutie ambície stať sa spoločnosťou založenou na poznatkoch. Európske koncepcie celoživotného vzdelávania, vedy a aktívnej politiky zamestnanosti považujú mobilitu za nevyhnutnú súčasť rozvoja kvality vzdelávania, odbornej prípravy a výskumu a vývoja (VaV).

## MOBILITA ŠTUDENTOV

Začiatočným krokom internacionalizácie ľudských zdrojov vo vede a technike je medzinárodná mobilita študentov. Krajiny Európskej únie profitujú z prílevu talentovaných študentov (a následne vedcov) a preto sa aktívne snažia prilákať zahraničných študentov do svojej krajiny.

Geografická mobilita študentov súvisiaca so vzdelaním je žiaduca, pretože štúdium v zahraničí, absolvovanie študijných ciest a stáží je obohacujúce nielen pre samotné vzdelanie, ale otvára širší obzor, zvyšuje sebavedomie a prináša mladému človeku do budúcnosti možnosti získať kvalitnú pracovnú pozíciu. Zo Slovenskej republiky stále častejšie odchádzajú mladí nadaní ľudia kvôli výberovej zahraničnej škole a SR patrí medzi krajiny s vysokým podielom študentov študujúcich v zahraničí. Na zahraničných vysokých školách študuje v súčasnosti vyše 33 tisíc študentov zo SR, cca 15 % zo všetkých študentov so slovenským štátnym občianstvom. Tento jav sám osebe nie je problémom, naopak, je prínosom. Problémom začne byť vtedy, ak sa mladí ľudia nemajú dôvod vrátiť domov, predovšetkým preto, že si nemôžu nájsť adekvátne uplatnenie. Na druhej strane podiel zahraničných študentov, ktorí študujú na slovenských vysokých školách (z celkového počtu študentov v rámci krajín EÚ), je podpriemerný a predstavuje len 4,3 %. Taký vysoký rozdiel medzi počtom odchádzajúcich a prichádzajúcich študentov je v krajinách EÚ úplne výnimočný, čo vypovedá o nízkej atraktivite a limitovanom charaktere slovenského vysokého školstva [3]. Vysoká mobilita študentov má vplyv na slovenský vzdelávací systém, pretože mnohé slovenské vysoké školy strácajú výberové postavenie. Obavy zo súčasného stavu mobility slovenských študentov vyjadrili aj experti oslovení v prieskume realizovanom pracovníkmi Ekonomického ústavu SAV [1], keď vo väčšine odpovedí (82 %) uviedli, že bilancia študentov zo SR študujúcich v zahraničí a zahraničných študentov študujúcich v SR je problémom (tabuľka 1).

Tab. 1 - Vnímame bilanciu študentov zo SR študujúcich v zahraničí a zahraničných študentov študujúcich v SR ako

Odpoď	Početnosť	%
Veľmi problémovú	42	44,7
Menej problémovú	35	37,2
Bezproblémovú	11	11,7
Iné, neviem	6	6,4
Spolu	94	100,0

Prameň: [1, s. 124]

Potenciálom pre prácu vo vede a technike sú vysokoškolskí študenti a absolventi terciárneho vzdelávania. Využitie ich kvalifikácie v SR je nízke, nakoľko mnohí z nich nenachádzajú doma adekvátne uplatnenie na pracoviskách VaV, prípadne ani nemajú ambície pracovať vo výskume a vývoji.

<sup>2</sup>Viacjazyčný terminologický slovník pre politiku v oblasti odbornej prípravy (CEDEFOP, 2004) definuje mobilitu ako „schopnosť jednotlivca zmeniť svoje profesijné prostredie a adaptovať sa na zmenu. Táto zmena môže byť geografická, alebo funkčná (napr. prestup na novú funkciu vo firme či zmena povolania). Mobilita umožňuje jednotlivcom získavať nové zručnosti a schopnosti a tým zvyšovať svoju zamestnateľnosť“. V tomto význame môže ísť o zmenu týkajúcu sa tak odborného vzdelávania a prípravy, ako i pracovného povolania. Okrem schopnosti možno hovoriť aj o ochote jednotlivca takúto zmenu urobiť alebo o možnosti takejto zmeny.

**MOBILITA VYSOKOKVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÍKOV A POTENCIÁLNE RIZIKÁ**

Význam mobility ľudských zdrojov predovšetkým vo vede a technike (HRST)<sup>3</sup> vychádza z jej benefítov vo vytváraní a difúzii poznatkov. Mobilita podporuje tvorbu a šírenie nielen kodifikovaných poznatkov, ale je tiež dôležitým prostriedkom prenosu tichých, tacitných znalostí. K mobilite vysokokvalifikovaných pracovníkov prispievajú rôzne faktory. Okrem ekonomických stimulov, ako napríklad vyššia mzda, postup v kariére, prístup k lepšiemu financovaniu výskumu a kvalitnejšej výskumnej infraštruktúre, je to možnosť spolupracovať so špičkovými vedcami, resp. väčšia sloboda v diskutovaní. Svoje miesto zohráva vládna migračná politika, ale dôležité sú i rodinné a súkromné väzby, ktoré priťahujú talenty na určité miesta.

Pre prijímajúce krajiny má prílev vysokokvalifikovaných pracovníkov pozitívne účinky v možnosti zlepšiť výskum a vývoj a jeho efektívnosť dostupnosťou dodatočných kvalifikovaných pracovníkov. Pokiaľ ide o vysielajúce krajiny, hlavné riziká týkajúce sa úniku mozgov sa koncentrujú na stratu produktívnej pracovnej sily a s tým súvisiaci pracovný výstup, fiškálne náklady na vzdelávanie pracovníkov, ktorí sa presídlia a možný vplyv na inštitucionálny rozvoj a potrebné štruktúrne zmeny. Tieto riziká však musia zohľadniť skutočnosť, či vysokokvalifikovaní pracovníci mohli nájsť primerané zamestnanie doma. Mobilita vysokokvalifikovaných pracovníkov môže podnietiť akumuláciu ľudského kapitálu vo vysielajúcej krajine tým, že kvalifikovaní jednotlivci odchádzajúci do rozvinutejších ekonomík produkujú lepšie poznatky ako by to bolo možné vytvárať doma, akumulujú ľudský kapitál rýchlejšie, zlepšujú produktivitu a tým zvyšujú potenciálny návrat znalostí. Cirkulácia mozgov napomáha stimulovať prenos vedomostí do vysielajúcich krajín s návratom kvalifikovaných pracovníkov do domovskej krajiny. Po pobyte v zahraničí vysokokvalifikovaní pracovníci v domácom prostredí rozširujú získané poznatky v zahraničí, udržiavajú siete a tak pokračujú vo výmene poznatkov. Avšak pre využitie cirkulujúcich mozgov domovská krajina musí preukázať dostatočnú absorpčnú schopnosť pre návrat talentov a musí byť schopná pripraviť pre HRST miestne pracovné trhy na primeranej úrovni [9, s. 11].

Údaje o medzinárodnej mobilite ľudských zdrojov vo vede a technike ukazujú, že väčšina krajín OECD je čistými príjemcami, u ktorých prílev kvalifikovaných pracovníkov presahuje odlev. Obzvlášť USA, Kanada, Austrália a Francúzsko zaznamenali silný pozitívny čistý prílív migrantov s terciárnym vysokoškolským vzdelaním. V podrobnejšom zobrazení však preukázalo, že v relatívnom vyjadrení veľké odlevy postihlo Írsko a Nový Zéland. Najvyšší počet kvalifikovaných migrantov v absolútnom vyjadrení vykazovalo Spojené kráľovstvo a Nemecko, najmenej Luxembursko, Nórsko a Slovenská republika. Z uvedeného vyplýva, že v OECD sú to určité krajiny, ktorého vysokej miere získavajú vysokokvalifikovanú pracovnú silu [9, s. 12].

Súčasná základňa ľudských zdrojov vo vede a technike Slovenskej republiky je stabilizovaná v počte cca 33 500 zamestnaných osôb (fyzické osoby). Z tohto počtu tvorili zamestnanci VaV v človekorokoch, ekvivalente plného pracovného času 56,8 %, z čoho výskumníci tvorili 80 %. Do budúcnosti sa však predpokladá, že bude problematické udržať si špičkových pracovníkov v domácom prostredí, ako aj získať mladých výskumníkov a vedcov, či už z domáceho prostredia alebo zo zahraničia. Súvisí to jednak s nepriaznivým demografickým vývojom a starnutím populácie, jednak s podmienkami práce vo výskume a vývoji v porovnaní SR nielen s vyspelými krajinami, ale aj s bezprostrednými susedmi, napr. s Českou republikou a Rakúskom. Z uvedeného vyplýva, že SR je ohrozenou krajinou, v ktorej je potenciálne riziko oslabovania potenciálu vysokokvalifikovaných pracovníkov ich mobilitou smerom do zahraničia. Možné riziko SR súvisiace s mobilitou výskumníkov do zahraničia bola jednou z otázok expertného prieskumu a vyjadruje ho tabuľka 2. Obavy, že sa do

<sup>3</sup>Na meranie ľudských zdrojov vo vede a technike v EÚ sa používa metodika Canberra manuálu. Ako skratka sa používa HRST z pôvodného anglického názvu „*Human resources in Science and Technology*“. HRST sú definované ako osoby, ktoré spĺňajú jednu z nasledujúcich podmienok: majú úspešne ukončené vzdelanie tretej úrovne v oblasti štúdia vedy a techniky; nie sú formálne kvalifikované, ale sú zamestnané vo sfére vedy a techniky tam, kde sa vyššie uvedená kvalifikácia obvykle vyžaduje.



slovenských výskumných organizácií nevrátia výskumníci zo zahraničia, vyjadrilo 63,8 % opýtaných respondentov.

*Tab.2- Považujete pôsobenie slovenských výskumníkov v zahraničí za riziko z toho hľadiska, že sa nevrátia do organizácií výskumu v SR?*

Odpoďeď	Početnosť	%
Nie	27	28,7
Áno	60	63,8
Iné, neviem	7	7,5
Spolu	94	100,0

Prameň:[1, s. 121]

Mnohí "stáli" alebo dlhodobí migrantimajú snahu vrátiť sa do krajiny pôvodu. Ukazuje sa, že miera návratnosti je vyššia u kvalifikovaných pracovníkov a zamestnancov pochádzajúcich z krajín s vyššou kultúrnou a ekonomickou úrovňou ako má hostiteľská krajina a tiež v závislosti od geografickej vzdialenosti hostiteľskej krajiny. Tento trend je v súlade s globalizáciou a snarastajúcou internacionalizáciou pracovného trhu pre vysokokvalifikovaných pracovníkov a talenty. Rastúce objemy investícií vynakladané na výskum a vývoj v krajinách OECD a nárast internacionalizovaných aktivít technologických firiem prinášajú zvýšenie požiadaviek na vysoko kvalifikované zdroje ľudského kapitálu, čo vytvára príležitosti pre mobilitu talentov a HRST.

Rozhodnutie o návrate je silno motivované životným štýlom a rodinnými väzbami, ako aj dostupnosťou atraktívneho zamestnania a kvalitných pracovných príležitostí v domovskej krajine. Podobne ako vysokokvalifikovaní pracovníci uvažujú o súvislostiach s návratom domov i študenti študujúci na zahraničných vysokých školách.

Urobiť kvantitatívny záver o modeloch mobility pracovníkov vedy a techniky je veľmi diskutabilné. Výsledky vedy a techniky ovplyvňujú mnohé premenné a faktory a nie je jednoduché ich roztriediť. Napriek tomu zistené informácie a údaje poskytujú určitý obraz a prepojenie medzi mobilitou vysokokvalifikovaných pracovníkov a širšími vedeckými a inovačnými výsledkami. Niektoré štúdie naznačujú, že migrantivýznamne prispievajú k množstvu patentových žiadostí, k vytváraniu technologických firiem a trendu smerujúcemu k vyššiemu medzinárodnému spoluautorstvu akademických článkov a vedeckých prác.

## MOBILITNÉ POLITIKY ZÍSKANIA A UDRŽANIA VYSOKOKVALIFIKOVÝCH PRACOVNÍKOV

Krajiny sa snažia prilákať vysokokvalifikovaných pracovníkov zo zahraničia a v rámci globálnych trendov prebieha súťaž o získanie talentov. Medzinárodné porovnanie krajín v oblasti talentov poskytuje *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI). Z hodnotenia GTCI vyplýva, že Slovenská republika si nedokáže talenty udržať, ani získať. Medzi 118 porovnávanými krajinami sa v schopnosti udržať si talenty umiestnila na 109. mieste a v schopnosti talenty získať na 108. mieste [6].

Najúspešnejšie krajiny v rebríčku GTCI majú niekoľko spoločných charakteristík. Dôležitý je jednoduchý, flexibilný trh práce a podpora podnikateľského prostredia. Nevyhnutné je fungujúce vzdelávanie, v ktorom sa plynulo prepája formálne vzdelávanie s odborným vzdelávaním. Najúspešnejšie krajiny v rebríčku GTCI majú silnú tradíciu a otvorenosť voči imigrácii, ktorá hrá kľúčovú úlohu v budovaní kreatívneho a inovatívneho myslenia. Napríklad vo Švajčiarsku tvoria imigranti 45 % zamestnancov chemického, farmaceutického a biotechnologického priemyslu [1, s. 54]. V Európskej únii je vysoko hodnotený program Erasmus, ktorý umožňuje študentom vzdelávať sa na zahraničných školách. Študenti zároveň spoznávajú krajiny a nadväzujú medzinárodné kontakty, ktoré môžu v budúcnosti využiť na ďalšiu spoluprácu. Medzinárodné skúsenosti sú cenné aj pre pracovníkov vedy a techniky.



Vysokokvalifikovaných pracovníkov a talenty si dokáže udržať len taká krajina, v ktorej sú pre nich vytvorené vyhovujúce podmienky. V globálnej konkurencii je problematické udržať talenty v menej inovatívnych krajinách. V prípade, že odchod talentovaných ľudí vysoko prevažuje nad ich návratom, alebo nad príchodom talentovaných imigrantov, dochádza k úniku mozgov a takáto krajina stráca body v globálnej konkurencii. Schopnosť udržať si talenty v SR experti v prieskume hodnotili prevažne kriticky – až 76% odpovedí v možnosti udržať talenty v SR bolo negatívnych (tabuľka 3).

Tab.3 - Myslíte si, že Slovenská republika si dokáže udržať talenty?

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

Prameň: Počet respondentov 113, prevažne manažéri firiem [12].

Politiky OECD sa vyznačujú širokou škálou možností prístupu krajín Európskej únie k mobilite HRST a ich intenzita je diferencovaná. V kontexte s udržaním a získaním talentov väčšina krajín považuje pracovnú mobilitu za dôležitú a vytvára politiky na jej podporu. Podpora môže mať rôzne formy, ako napríklad ekonomické stimuly na povzbudenie prílevu kvalifikovaných pracovníkov, pomoc pri uznávaní zahraničných kvalifikácií, sociálna a kultúrna podpora a pod. Niektoré krajiny sa sústreďujú iba na mechanizmus podpornej politiky, iné ponúkajú "niečo pre každého" [9, s. 14]. V niektorých krajinách sú prístupy mobilitej politiky súčasťou explicitnej stratégie mobility, čo sa môže následne prejaviť v riziku nesúladu politik týkajúcich sa prílevu, odlevu a diaspóry ľudských zdrojov vo vede a technike. V optimálnom prípade by mali byť politiky mobility súčasťou širšej stratégie mobility, ktorá podporuje ekonomické a sociálne ciele krajiny a vymedzuje dôvody pre intervencie. Vo všeobecnosti je väčšia podpora smerovaná k prílevu ľudských zdrojov vo vede a technike ako k ich odlevu napriek argumentom o výhodách cirkulácie mozgov. Zdá sa, že národné politiky sa zvyčajne zameriavajú na rovnakú skupinu populácie, s malou mierou orientácie na národné vedecké a technologické záujmy. Je ťažko posúdiť, či podobnosť mobilných politik predstavuje posun smerom k osvedčeným príkladom dobrej praxe, nakoľko vyhodnotený bol len malý počet politik. Vo väčšine prípadov národné politiky neustanovujú obmedzenia pre krajinu pôvodu (vnútorná mobilita) alebo pre miesto určenia cieľovej krajiny (zahraničná mobilita). Teoreticky tak mobilné politiky majú často globálny rozmer.

Krajiny sa snažia predísť riziku nepriaznivej bilancie vysokokvalifikovaných pracovníkov, k čomu využívajú celý rad nástrojov a opatrení, ako na svoje vysoké školy prilákať nielen domácich nadaných študentov, ale aj talenty z iných krajín sveta a podobne na pracovný trh vysokokvalifikovaných pracovníkov vedy a techniky. Nástroje sa neobmedzujú iba na odstraňovanie administratívnych, jazykových a ďalších bariér, v ktorých má v SR značné rezervy (tabuľka 4), ale aj na vytváranie atraktívneho prostredia, ktoré ponúka výborných učiteľov z rôznych krajín sveta, zaujímavú prax s modernými technológiami a kvalitnou infraštruktúrou a priaznivú ekonomickú a sociálnu klímu.

Tab.4 - Systém pre získavanie mladých vedcov zo zahraničia pre prácu vo výskume je

Odpoveď	Početnosť	%
Nedostatočný	76	80,6
Dostatočný	7	7,5
Iné, neviem	11	11,7
Spolu	94	100,0

Prameň: [1, s. 122]



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

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

Mobilné politiky v Slovenskej republike v súvislosti so získaním pracovných síl, sú v prvom rade zamerané na riešenie nedostatku pracovnej sily, hoci kladú verbálny dôraz na získavanie vysokokvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín - vedeckých a výskumných pracovníkov. K tomuto cieľu bola vypracovaná „Stratégia pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike“ do roku 2020 s výhľadom do roku 2030 [7]. Stratégia pracovnej mobility vychádza z dokumentu „Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2020“ [8]. Krátkodobým cieľom stratégie pracovnej mobility je prijatie dočasných opatrení na riešenie aktuálneho nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily na slovenskom trhu práce. V dlhodobom horizonte sa Stratégia orientuje na zabezpečenie prostredia udržateľného ekonomického rastu prostredníctvom kvalitných a vysokokvalifikovaných ľudských zdrojov zo zahraničia.

## ZÁVER

Mobilita má inšpirujúci účinok na formuláciu výskumných problémov a posilňuje kreativitu a prenos technológií a zároveň umožňuje zmenu kariéry jednotlivca. Prostredníctvom mobility sa vysokokvalifikovaní ľudia môžu pohybovať cez hranice s cieľom čo najlepšie využiť svoj talent. Jednotlivé krajiny mobilnými politikami podporujú a uľahčujú mobilitu študentov a vysokokvalifikovaných pracovníkov. Slovenská republika patrí k potenciálnym rizikovým krajinám, ktoré majú nepriaznivú bilanciu odchodu a navrátenia vysokokvalifikovanej pracovnej sily. Projekt MŠVVŠ SR „Návrat domov“ nebol veľmi úspešný, nakoľko v zahraničí vedeckí a výskumní pracovníci nachádzajú lepšie podmienky ako v technickom zabezpečení, tak i vo finančnom ohodnotení. Mobilná politika SR sa v súčasnosti zameriava na získanie nedostatku pracovnej sily na trhu práce, avšak do výhľadu so zreteľom na demografický vývoj a nové technológie a s tým súvisiace požiadavky na poznatkovo náročné aktivity bude potrebné počítať s pracovnou silou zo zahraničia. Dôraz mobilnej politiky musí byť kladený na vysokokvalifikovaných pracovníkov a odborníkov, aby sa predišlo riziku znížovania konkurencieschopnosti Slovenskej republiky. Opatrenia v oblasti manažovania pracovnej mobility by však mali prihliadať aj na potenciálne riziká, ktoré by mohli súvisieť s neúmernou liberalizáciou podmienok zamestnávania cudzincov.

### **Podakovanie [zaradenie príspevku]**

*Príspevok vznikol v rámci projektu VEGA č. 2/0138/18 „Atraktivita krajiny a veľkých miest z hľadiska mobility talentov“.*

**ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV**

- [1] BRZICA, D., KAČÍRKOVÁ, M., VOKOUN, J. (2017): Vytváranie a zhodnocovanie potenciálu znalostnej ekonomiky. Ekonomický ústav SAV, 2017. 135 s. ISBN 978-80-7144-283-7.
- [2] CEDEFOP (2004): Annual report 2004. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005. ISBN 92-896-0345-3. Dostupné na internete: [http://www.cedefop.europa.eu/files/4049\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/4049_en.pdf).
- [3] CVTI (2014): Národný projekt: Vysoké školy ako motory rozvoja vedomostnej spoločnosti. Dostupné na internete: [https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/1\\_4\\_odliv-mozgov-slovaci-studuju-pracuju-zahranici-zelenka\\_pavis.pdf](https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/1_4_odliv-mozgov-slovaci-studuju-pracuju-zahranici-zelenka_pavis.pdf).
- [4] EUA (2014): Connecting mobility policies and practice: Observations and recommendations on national and institutional developments in Europe. ISBN 9789078997498. Dostupné na internete: <http://obiret-iesalc.udg.mx/en/informes-y-estudios/connecting-mobility-policies-and-practice-observations-and-recommendations>.
- [5] IOM (2018): World Migration Report 2018. International Organization for Migration, Geneva, Switzerland. ISSN 1561-5502 ISBN 978-92-9068-742-9. Dostupné na internete: [http://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr\\_2018\\_en.pdf](http://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2018_en.pdf).
- [6] LANVIN, P. – EVANS, P. (2017): The Global Talent Competitiveness Index 2017. Talent and Technology. Dostupné na internete: [http://www.gtci2017.com/documents/GTCI\\_2017\\_web\\_r3.pdf](http://www.gtci2017.com/documents/GTCI_2017_web_r3.pdf).
- [7] MPSVR SR, 2018. Stratégia pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike. Strategické plánovanie, riadenie a regulovanie pracovnej mobility cudzincov na trh práce v Slovenskej republike do roku 2020 s výhľadom do roku 2030. Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/informacie-media/aktuality/slovensko-ma-strategiu-pracovnej-mobility-cudzincov.html>.
- [8] MV SR, 2011: Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2020. Dostupné na internete: [https://www.emn.sk/phocadownload/documents/migracna\\_politika\\_sr\\_2020\\_sk.pdf](https://www.emn.sk/phocadownload/documents/migracna_politika_sr_2020_sk.pdf).
- [9] OECD (2008): THE GLOBAL COMPETITION FOR TALENT: MOBILITY OF THE HIGHLY SKILLED. Executive Summary. ISBN 978-92-64-04774-7- Dostupné na internete: <https://www.oecd.org/sti/inno/41362303.pdf>.
- [10] OECD (2015), The Innovation Imperative: Contributing to Productivity, Growth and Well-Being. OECD Publishing, Paris. ISBN 978-92-64-23981-4 (PDF). Dostupné na internete: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264239814-en>.
- [11] ŠÚ SR (2017): Ročenka vedy a techniky v Slovenskej republike 2018. ISBN 978-80-8121-640-4.
- [12] TREND Barometer (2016): Myslíte si, že Slovensko si dokáže udržať talenty? Dostupné na internete: <https://www.etrend.sk/uzavrete-hlasovania-trend/baro-372.html>.

**ADRESA AUTORKY****Mária KAČÍRKOVÁ, Ing.**

Ekonomický ústav SAV, Šancová 56, 811 05 Bratislava, Slovenská republika

e-mail: [maria.kacirkova@savba.sk](mailto:maria.kacirkova@savba.sk)**RECENZIA TEXTOV V ZBORNÍKU***Recenzované dvomi recenzentmi, členmi vedeckej rady konferencie. Za textovú a jazykovú úpravu príspevku zodpovedajú autori.***REVIEW TEXT IN THE CONFERENCE PROCEEDINGS***Contributions published in proceedings were reviewed by two members of scientific committee of the conference. For text editing and linguistic contribution corresponding authors.*